


**INTERVALOS, DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS E DIREITO À
DESCONEXÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

**WORK BREAKS, WEEKLY PAID REST, VACATION AND THE RIGHT TO DISCONNECT IN
BRAZILIAN LABOR LAW**

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.039-022>

Gabriel Maçalai

Doutor em Direito

Instituto Federal Farroupilha – IFFar

E-mail: gabriel.macalai@iffarroupilha.edu.br

RESUMO

O presente estudo examina os principais institutos de proteção ao descanso do trabalhador no direito do trabalho brasileiro, com ênfase nos intervalos intrajornada e interjornada, no descanso semanal remunerado, nas férias e no direito à desconexão. Trata-se de pesquisa teórica, de natureza bibliográfica e documental, desenvolvida a partir da análise da Constituição da República, da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 605/1949, do Decreto nº 27.048/1949, da doutrina trabalhista contemporânea e de materiais institucionais do Tribunal Superior do Trabalho e da Câmara dos Deputados. O objetivo consiste em demonstrar que o tempo de descanso não representa simples interrupção da prestação laboral, mas elemento essencial à tutela da saúde, da dignidade e da própria limitação jurídica do poder empregatício. Os resultados indicam que a legislação brasileira estabelece padrões mínimos de pausa durante a jornada, entre jornadas e ao longo da semana, além de assegurar férias anuais remuneradas com acréscimo constitucional. Também se verificou que o direito à desconexão, embora ainda não possua disciplina geral expressa na CLT com essa denominação, já se apresenta como tema relevante no debate doutrinário e legislativo, especialmente no contexto do teletrabalho e da hiperconexão digital. Conclui-se que os mecanismos de descanso ocupam posição central na efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas e na preservação da saúde física e mental do trabalhador.

Palavras-chave: Intervalos; Descanso semanal remunerado; Férias; Direito à desconexão; Direito do trabalho.

ABSTRACT

This study examines the main legal mechanisms aimed at protecting workers' rest in Brazilian labor law, with emphasis on intra-shift and inter-shift breaks, weekly paid rest, annual vacation and the right to disconnect. It is a theoretical, bibliographical and documentary research based on the analysis of the Federal

Constitution, the Consolidation of Labor Laws, Law No. 605/1949, Decree No. 27.048/1949, contemporary labor law doctrine, and institutional materials from the Superior Labor Court and the Chamber of Deputies. The objective is to demonstrate that rest time is not a mere interruption of labor, but an essential element for protecting health, dignity and the legal limitation of employer power. The findings indicate that Brazilian legislation establishes minimum standards for breaks during the workday, between workdays and throughout the week, in addition to guaranteeing paid annual vacation with a constitutional bonus. It was also found that the right to disconnect, although not yet expressly and generally regulated in the CLT under that terminology, has become a relevant topic in doctrinal and legislative debate, especially in the context of telework and digital hyperconnectivity. It is concluded that rest-related mechanisms occupy a central place in the effectiveness of fundamental labor rights and in the preservation of workers' physical and mental health.

Keywords: Work breaks; Weekly paid rest; Vacation; Right to disconnect; Labor law.

1 INTRODUÇÃO

O tempo de descanso do trabalhador integra o núcleo essencial da proteção jurídica conferida pelo direito do trabalho. A limitação da jornada não se exaure na fixação de horas máximas de labor, mas se projeta também sobre os períodos de pausa, repouso e afastamento remunerado, que visam preservar a saúde, a segurança, a convivência familiar e a dignidade de quem trabalha. Nesse sentido, intervalos, descanso semanal remunerado e férias não configuram mera liberalidade patronal, mas direitos assegurados pela Constituição e pela legislação infraconstitucional (Brasil, 1988; Brasil, 1943; Brasil, 1949).

A doutrina trabalhista observa que os intervalos e os descansos possuem função higiênica, fisiológica e social, porque permitem ao empregado recompor energias, alimentar-se, conviver fora do ambiente laboral e reduzir os efeitos deletérios da sobrecarga de trabalho. Leite (2022) e Romar (2018) destacam que tais mecanismos não protegem apenas a pessoa do trabalhador isoladamente considerada, mas também a regularidade e a legitimidade da própria relação de emprego.

Nos últimos anos, a discussão sobre descanso ganhou nova dimensão com a expansão do trabalho mediado por tecnologias digitais. O problema deixou de se restringir aos intervalos clássicos e passou a abranger a possibilidade de o trabalhador efetivamente se desvincular das demandas profissionais fora da jornada. É nesse contexto que o chamado direito à desconexão passou a ganhar relevo doutrinário e legislativo, especialmente em debates ligados ao teletrabalho, à hiperconexão e à saúde mental do trabalhador (Siqueira; Carvalhido; Guerra, 2022).

O presente estudo tem por objetivo analisar os intervalos intrajornada e interjornada, o descanso semanal remunerado, as férias e o direito à desconexão, evidenciando seus fundamentos legais, seus contornos práticos e sua importância no sistema brasileiro de tutela do trabalho.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. Foram examinadas obras doutrinárias de direito do trabalho, a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 605/1949, o Decreto nº 27.048/1949, materiais institucionais do Tribunal Superior do Trabalho e documentos legislativos da Câmara dos Deputados. A análise teve caráter descritivo e interpretativo, buscando identificar os fundamentos normativos dos institutos estudados, suas principais alterações recentes e seus efeitos práticos sobre a proteção do trabalhador.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os intervalos intrajornada correspondem às pausas concedidas durante a própria jornada de trabalho. Sua finalidade principal é permitir repouso, alimentação e recomposição física e mental do empregado. A regra geral está no art. 71 da CLT: em trabalho contínuo superior a seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou negociação coletiva em hipóteses legais, não superior a duas horas; nas jornadas superiores a quatro e não excedentes de seis horas, o intervalo mínimo é de quinze minutos. Para jornadas de até quatro horas, não há obrigatoriedade legal de intervalo intrajornada para repouso e alimentação (Brasil, 1943; Romar, 2018; Leite, 2022).

A redação atual do § 4º do art. 71 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, alterou significativamente a consequência jurídica da supressão do intervalo intrajornada. Atualmente, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo implica o pagamento, com natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Trata-se de mudança importante em relação ao entendimento anterior, que admitia o pagamento integral do período mínimo de intervalo (Brasil, 2017).

Tabela 1. Regras gerais do intervalo intrajornada

Jornada diária	Intervalo mínimo
Até 4 horas	Sem obrigatoriedade legal de intervalo para repouso e alimentação
Superior a 4 horas e até 6 horas	15 minutos
Superior a 6 horas	1 hora, podendo alcançar até 2 horas, observada a lei e a negociação coletiva

Fonte: Elaborado com base no art. 71 da CLT.

Além da regra geral de repouso e alimentação, a legislação prevê pausas especiais computadas na jornada em situações específicas, como nos serviços de mecanografia, no trabalho em câmaras frias, em minas de subsolo, em determinadas atividades de telefonia e radiotelefonia e nos descansos para amamentação previstos no art. 396 da CLT. No caso da amamentação, a empregada tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada um até que a criança complete seis meses de idade, inclusive se advinda de adoção, admitida ampliação conforme a necessidade de saúde da criança (Brasil, 1943; Romar, 2018).

É importante registrar que o antigo intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário para a mulher, previsto no art. 384 da CLT, não integra mais a disciplina vigente para fatos posteriores à Reforma Trabalhista, porque o dispositivo foi revogado pela Lei nº 13.467/2017. A jurisprudência trabalhista continua reconhecendo sua aplicação apenas a situações anteriores à revogação, quando cabível (Brasil, 2017).

Os intervalos interjornadas, por sua vez, operam entre o término de uma jornada e o início da seguinte. A regra geral do art. 66 da CLT exige período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas. A finalidade é clara: assegurar recuperação física, convívio social e tempo efetivo de repouso diário. Também aqui o desrespeito ao intervalo compromete a higidez do regime de duração do trabalho e enseja repercussões jurídicas, inclusive remuneratórias, conforme a disciplina jurisprudencial e legal aplicável (Brasil, 1943; Romar, 2018).

O descanso semanal remunerado consiste em período de vinte e quatro horas consecutivas de repouso, preferencialmente aos domingos. Esse direito encontra fundamento no art. 7º, XV, da Constituição da República, no art. 67 da CLT e na Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/1949. O sistema jurídico brasileiro, portanto, não apenas garante um dia semanal de descanso, mas assegura que esse repouso seja remunerado, desde que observados os requisitos legais, inclusive quanto à assiduidade do empregado (Brasil, 1988; Brasil, 1943; Brasil, 1949).

Quando há trabalho em domingos ou feriados sem a devida compensação, a remuneração correspondente deve ser paga em dobro, conforme a Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho. A jurisprudência e os materiais institucionais do TST reiteram que o descanso semanal remunerado é de vinte e quatro horas consecutivas e que seu descumprimento não pode ser absorvido por simples prolongamento ordinário da jornada (Tribunal Superior do Trabalho, 2018).

As férias anuais remuneradas constituem outro eixo central da tutela do descanso. O art. 7º, XVII, da Constituição assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. A disciplina infraconstitucional está principalmente na CLT, que organiza o direito em torno de período aquisitivo, período concessivo, comunicação, fracionamento, pagamento e hipóteses de perda do direito (Brasil, 1988; Brasil, 1943; Romar, 2018).

O período aquisitivo corresponde, em regra, a doze meses de vigência do contrato de trabalho. Após esse lapso, o empregado adquire direito às férias. A CLT também delimita hipóteses excepcionais em que o empregado não terá direito às férias no curso do período aquisitivo, como nos casos do art. 133, e fixa, no art. 130, a duração das férias conforme a assiduidade do trabalhador. A regra geral é de trinta dias corridos, podendo haver redução em razão do número de faltas injustificadas (Brasil, 1943; Romar, 2018).

Tabela 2. Duração das férias conforme o número de faltas injustificadas

Faltas injustificadas no período aquisitivo	Duração das férias
Até 5 faltas	30 dias corridos
De 6 a 14 faltas	24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	18 dias corridos
De 24 a 32 faltas	12 dias corridos

Fonte: Elaborado com base no art. 130 da CLT.

O período concessivo corresponde aos doze meses subsequentes à aquisição do direito. Em regra, a época das férias é fixada pelo empregador, dentro desse prazo legal. A comunicação da concessão deve ser feita por escrito com antecedência mínima de trinta dias, e o início das férias não pode ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Além disso, desde a Reforma Trabalhista, as férias podem ser usufruídas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada um (Brasil, 1943; Brasil, 2017).

Se as férias forem concedidas após o período concessivo, o art. 137 da CLT impõe o pagamento em dobro da respectiva remuneração. Diversa é a situação do mero atraso no pagamento das férias antes do início do gozo: embora o art. 145 da CLT exija que a remuneração das férias e, se for o caso, o abono, sejam pagos até dois dias antes do início do respectivo período, o Supremo Tribunal Federal invalidou a Súmula 450 do TST, afastando a automática incidência da dobra com base apenas nesse atraso de pagamento (Brasil, 1943; Supremo Tribunal Federal, 2022).

A remuneração das férias corresponde, em regra, ao valor que o empregado receberia se estivesse em serviço, acrescido do terço constitucional. Esse adicional não deve ser tratado apenas como complemento financeiro eventual, mas como reforço constitucional ao descanso anual. O pagamento deve ocorrer antes do início do gozo, justamente para viabilizar o efetivo usufruto do período de descanso pelo trabalhador (Brasil, 1988; Tribunal Superior do Trabalho, 2025).

No caso de extinção do contrato antes de completado novo período aquisitivo, a jurisprudência e os materiais institucionais do TST reiteram o direito às férias proporcionais, calculadas à razão de um doze avos por mês trabalhado ou fração superior a quatorze dias, observadas as hipóteses legais de exclusão (Tribunal Superior do Trabalho, 2025).

O direito à desconexão, por sua vez, emerge como desdobramento contemporâneo da proteção ao descanso. Embora a CLT ainda não contenha disciplina geral expressa com essa nomenclatura, a doutrina recente destaca que a hiperconexão digital compromete os tempos de repouso, lazer e vida privada, especialmente em modalidades de teletrabalho e trabalho remoto. Nesse contexto, o tema se relaciona diretamente à saúde mental, ao estresse ocupacional e ao risco de esvaziamento prático dos limites de jornada (Siqueira; Carvalhido; Guerra, 2022).

No plano legislativo, o Projeto de Lei nº 4.579/2023 propõe inserir na CLT o direito de desconexão para empregados que realizam atividades a distância ou em regime de teletrabalho. Segundo a ficha de tramitação da Câmara dos Deputados, em abril de 2026 o projeto permanece apensado ao PL nº 4.931/2020, aguardando andamento na Comissão de Trabalho, dentro do conjunto de proposições ligadas ao tema do teletrabalho e da desconexão laboral (Brasil, 2023).

A análise conjunta desses institutos demonstra que o descanso do trabalhador não pode ser compreendido como simples “tempo sem trabalho”. Ao contrário, ele é parte estrutural da própria disciplina jurídica do labor subordinado. Intervalos, repouso semanal, férias e desconexão limitam o exercício do poder empregatício, preservam a saúde do empregado e concretizam direitos fundamentais vinculados à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (Brasil, 1988; Leite, 2022; Romar, 2018).

4 CONCLUSÃO

Os institutos do intervalo intrajornada, do intervalo interjornada, do descanso semanal remunerado e das férias demonstram que o direito do trabalho não tutela apenas o tempo de prestação de serviços, mas também, de modo decisivo, o tempo de descanso do trabalhador. A proteção jurídica do repouso se conecta diretamente à saúde, à segurança, à dignidade e à limitação do poder de organização do empregador.

O estudo evidenciou que a disciplina legal brasileira estabelece padrões mínimos claros: pausas durante a jornada, intervalo entre jornadas, repouso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, férias anuais remuneradas com terço constitucional e regras específicas para concessão, fracionamento e pagamento. Também se observou que algumas normas foram alteradas ao longo do tempo, como ocorreu com a supressão do intervalo intrajornada, cuja consequência hoje possui natureza indenizatória e incide apenas sobre o período suprimido, e com a revogação do art. 384 da CLT.

Por fim, verificou-se que o direito à desconexão se tornou tema incontornável na contemporaneidade. Ainda que sua regulamentação geral não tenha sido incorporada expressamente à CLT, a doutrina e o debate legislativo mostram que a proteção ao descanso não pode mais ser pensada apenas em termos analógicos ao trabalho presencial tradicional. Em um ambiente marcado pela conectividade permanente, proteger o descanso significa também proteger o direito de o trabalhador não permanecer indefinidamente disponível ao trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília, DF: Presidência da República, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949**. Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília, DF: Presidência da República, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D27048.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 4579/2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 12 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SIQUEIRA, Renata Santos Rodrigues; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; GUERRA, Roberta Freitas. Teletrabalho e o direito à desconexão: uma análise à luz da saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 88, n. 4, p. 69-86, out./dez. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). **Supremo invalida súmula do TST que prevê pagamento em dobro por atraso na remuneração de férias**. Brasília, DF, 12 ago. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=492245&ori=1>. Acesso em: 12 abr. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Direito garantido: descanso semanal remunerado**. Brasília, DF, 9 abr. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-descanso-semanal-remunerado>. Acesso em: 12 abr. 2026.

INTERVALOS, DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS E DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Férias:** direito garantido por lei, mas ainda desrespeitado. Brasília, DF, 7 jul. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/f%C3%A9rias-direito-garantido-por-lei-mas-ainda-desrespeitado>. Acesso em: 12 abr. 2026.