

Intervalo intrajornada não gozado e pagamento em dobro

12/05/2026

O direito ao descanso é uma das premissas mais fundamentais das relações de trabalho contemporâneas, atuando como um pilar de sustentação para a saúde física e mental de quem vive do próprio suor. No cotidiano das empresas e dos trabalhadores, o momento de pausa durante a jornada de trabalho, tecnicamente conhecido como intervalo intrajornada, é muitas vezes visto de forma simplista, como se houvesse apenas uma regra aplicável a todas as situações. No entanto, a realidade jurídica é bastante mais complexa e exige uma análise cuidadosa para que não se cometam injustiças na hora de remunerar o tempo de descanso que foi suprimido pelo empregador. Para compreendermos como deve ser pago o intervalo não concedido, precisamos, antes de tudo, traçar uma linha divisória clara entre duas realidades distintas: os intervalos intrajornada remunerados e os intervalos intrajornada não remunerados.

A diferença estrutural entre essas duas modalidades de pausa reside na forma como o contrato de trabalho se comporta enquanto o trabalhador descansa. No caso do intervalo não remunerado, que é a regra geral aplicável à imensa maioria dos trabalhadores brasileiros que cumprem jornadas de oito horas diárias, ocorre o que o Direito chama de suspensão do contrato de trabalho, ou seja, durante aquela uma hora destinada à refeição e ao descanso, o contrato para de produzir seus efeitos financeiros principais. O trabalhador não está à disposição do empregador e, por consequência lógica, o empregador não paga o salário correspondente àquele período específico. A hora de almoço não entra no cômputo da jornada remunerada.

Por outro lado, o intervalo remunerado possui uma natureza jurídica completamente diversa, operando sob a lógica da interrupção do contrato de trabalho. Nessa modalidade, aplicável a categorias específicas ou a situações particulares de jornada, o trabalhador cessa a prestação dos serviços para descansar, mas o relógio da jornada continua correndo e o salário continua sendo pago normalmente. O tempo de inatividade é computado como tempo de serviço efetivo. Ou seja, o empregador paga por aquele tempo mesmo que o empregado esteja descansando. Essa diferença de alicerce — suspensão contra interrupção — muda radicalmente as consequências legais e financeiras quando o empregador exige que o empregado trabalhe durante o período em que deveria estar recompondo suas energias.



Para avançarmos na construção do raciocínio, é imperativo observar como a legislação atual trata a violação do intervalo não remunerado, que, como vimos, caracteriza-se pela suspensão do contrato. Quando um empregador impede que seu funcionário usufrua daquela hora de almoço, obrigando-o a permanecer no posto de trabalho ou a retornar antes do tempo mínimo estipulado em lei, ocorre uma infração direta a uma norma de saúde e segurança do trabalho. O legislador precisou criar uma consequência financeira para inibir essa prática e compensar o trabalhador pelo desgaste físico e psicológico de não ter tido o seu tempo de desconexão.

Nesse contexto, a CLT estabelece uma regra muito específica

O artigo 71, em seu parágrafo quarto, determina que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo para repouso e alimentação implica o pagamento de uma verba de natureza indenizatória. A lei define que o empregador deve pagar apenas o período suprimido, com um acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Dessa forma, se o trabalhador teve trinta minutos do seu almoço cortados, ele receberá esses trinta minutos com o adicional, a título de indenização.

Com efeito, a escolha do legislador por atribuir uma natureza estritamente indenizatória a esse pagamento possui uma lógica sistêmica. Como o intervalo padrão é um período de suspensão do contrato pelo qual o empregado originalmente não receberia salário (já que a hora de almoço não é paga), o fato de ele trabalhar nesse período gera o direito a uma compensação pecuniária pelo desgaste e pela violação da norma de saúde, mas não altera a base do seu salário mensal. A indenização vem para reparar o dano causado pela supressão do descanso. Portanto, a regra do artigo 71, parágrafo quarto, da CLT, funciona perfeitamente para harmonizar a violação de um tempo que, por natureza, não estava embutido no salário ordinário do trabalhador. Contudo, o grande equívoco que se tem verificado na prática jurídica cotidiana é a tentativa de aplicar essa mesma regra indenizatória para situações que possuem bases jurídicas totalmente diferentes.

A partir do momento em que passamos a analisar o intervalo intrajornada remunerado, a aplicação da regra do artigo 71 da CLT se revela não apenas inadequada, mas juridicamente inviável. Como estabelecido na introdução, o intervalo remunerado configura uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. O tempo em que o trabalhador deveria estar comendo ou descansando já faz parte da sua jornada contabilizada e o valor correspondente a esses minutos já está dentro do seu salário mensal. O empregador já paga por aquele tempo, independentemente de haver prestação de serviço.

Nesse sentido, quando o empregador suprime esse descanso remunerado e exige que o funcionário trabalhe ininterruptamente, a dinâmica da lesão é estruturalmente diferente. O trabalhador está entregando sua força de trabalho em um momento no qual ele já estava sendo pago apenas para descansar. Se tentarmos aplicar a regra indenizatória do intervalo comum (não remunerado) a essa situação, cairemos em uma contradição insustentável. Transformar a supressão de um tempo que já é remunerado pelo salário ordinário em uma mera indenização desfigura a natureza jurídica da interrupção do contrato. A indenização pressupõe a reparação de algo que estava fora da esfera patrimonial imediata, enquanto, no intervalo remunerado, o valor da hora já integra o salário para fins de descanso.

Por conseguinte, o intervalo intrajornada remunerado não pode ser objeto de indenização nos mesmos moldes do intervalo não remunerado, pois sua essência impede que um tempo de trabalho efetivo, prestado em substituição a um descanso já custeado pelo empregador, seja tratado como um mero ressarcimento fora da folha de pagamento. Exigir trabalho durante um período de interrupção contratual significa, na prática, que o empregador está se apropriando da energia do trabalhador em um momento duplamente protegido. Logo, tratar essa violação com a mesma régua do artigo 71, parágrafo quarto, da CLT, é ignorar a diferença abissal entre suspensão e interrupção contratual, esvaziando o direito daquele trabalhador que possui a prerrogativa de ter seu descanso embutido na jornada normal.

Única regra aplicável à hipótese

Diante da constatação de que a CLT não possui uma regra específica e direta para a violação dos intervalos intrajornada de natureza remunerada, e sabendo que o julgador e o operador do Direito não podem deixar uma lesão sem a devida resposta jurídica, faz-se necessário buscar no ordenamento jurídico a solução mais adequada. O Direito do Trabalho possui ferramentas para preencher essas lacunas, sendo a analogia uma das mais importantes. Precisamos, portanto, encontrar uma regra legal em vigor que trate exatamente das consequências do trabalho prestado em um dia ou período que deveria ser de descanso e que, simultaneamente, seja remunerado pelo empregador.

A única regra legal que se amolda com perfeição a essa realidade é a Lei 605/49, que regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de feriados. O repouso semanal remunerado possui, sob a ótica do contrato de trabalho, a exata mesma natureza jurídica do intervalo intrajornada remunerado: trata-se de uma interrupção do contrato de trabalho. No repouso semanal remunerado, o trabalhador fica em casa descansando no domingo (ou em outro dia da semana), mas recebe o dia de salário normalmente. A lei obriga o empregador a pagar por aquele dia de descanso.

Desse modo, o que a Lei 605/49 determina quando o empregador exige que o funcionário trabalhe no dia do seu repouso semanal remunerado sem conceder uma folga compensatória? A legislação estabelece que esse dia trabalhado deve ser pago em dobro. A lógica é matematicamente precisa: o empregado já recebeu o valor “simples” daquele dia embutido no seu salário mensal, independentemente de trabalhar; ao ser obrigado a trabalhar, ele deve receber o pagamento pelo serviço efetivamente prestado nesse dia e, diante da lesão de maior gravidade, o valor do seu trabalho em excesso deve ser pago em dobro.

Portanto, diante da lacuna legal específica sobre a supressão dessa modalidade particular de intervalo, a integração do direito nos obriga a utilizar a Lei 605/49. A identidade de naturezas jurídicas entre o intervalo remunerado e o repouso semanal remunerado atrai a aplicação analógica de suas regras. O tempo de descanso remunerado não concedido pelo empregador é, materialmente, como dito, um trabalho exigido em período de descanso já pago. Logo, a única conclusão logicamente sustentável e juridicamente correta é que o intervalo intrajornada remunerado, quando não gozado pelo empregado, deve ser remunerado em dobro. Somente assim se preserva a coerência do sistema de proteção ao trabalho e se garante que o desrespeito à saúde do trabalhador seja reparado de maneira justa e tecnicamente impecável.



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mai-12/intervalo-intrajornada-nao-gozado-e-pagamento-em-dobro/>