



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO (PRPG)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

FERNANDO MOSER BACH

O DIREITO À DESCONEXÃO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL

GOIÂNIA - GO

2026



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO EM DIREITOS HUMANOS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

☒ Dissertação ☐ Tese ☐ Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

Fernando Moser Bach

3. Título do trabalho

O Direito à Desconexão no Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento ☒ SIM ☐ NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
 - b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.
- O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Heitor De Carvalho Pagliaro, Professor do Magistério Superior**, em 28/08/2026, às 19:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Moser Bach, Discente**, em 31/08/2026, às 15:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6482094** e o código CRC **F5F9D796**.

Referência: Processo nº 23070.038479/2026-76

SEI nº 6482094

FERNANDO MOSER BACH

O DIREITO À DESCONEXÃO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, da Pró-reitoria de Pós-graduação (PRPG) da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos.

Área de concentração: Direitos Humanos

Orientador(a): Dr. HEITOR DE CARVALHO
PAGLIARO

GOIÂNIA

2026

BACH, FERNANDO MOSER

O DIREITO À DESCONEXÃO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL [E-BOOK] / FERNANDO MOSER BACH. - 2026.

200 f.:

Orientador: Prof. Dr. HEITOR DE CARVALHO PAGLIARO

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Pró-reitoria de Pós-graduação (PRPG), Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Goiânia, 2026.

1. Direito à Desconexão. 2. Bombeiros Militares. 3. Hiperconectividade. 4. Saúde Mental. 5. Direitos Humanos.
I. PAGLIARO, HEITOR DE CARVALHO, orient. II. Título.

CDU 342.7



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO EM DIREITOS HUMANOS

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº 40/2026 da sessão de Defesa de Dissertação de **Fernando Moser Bach**, que confere o título de **Mestre em Direitos Humanos**, na área de concentração em Direitos Humanos.

Aos seis dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, a partir das 13h00, por webconferência, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada “**O Direito à Desconexão no Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul**”. Os trabalhos foram instalados pelo Orientador, Professor Doutor **Heitor de Carvalho Pagliaro** (PPGDH/UFG) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professora Doutora **Silvana Beline Tavares** (PPGDH/UFG), membro titular **interno**. Professor Doutor **Rafael Soares Duarte de Moura** (PPGCPTI/UNIMONTES), membro titular **externo**. Durante a arguição os membros da banca **não** fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o candidato **aprovado** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Heitor de Carvalho Pagliaro, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Heitor De Carvalho Pagliaro, Professor do Magistério Superior**, em 28/08/2026, às 17:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **RAFAEL SOARES DUARTE DE MOURA, Usuário Externo**, em 28/08/2026, às 18:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Silvana Beline Tavares, Professora do Magistério Superior**, em 31/08/2026, às 12:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6382576** e o código CRC **A08F0C0B**.

Referência: Processo nº 23070.038479/2026-76

SEI nº 6382576

À minha mãe, Clarise Moser Bach, que sempre me ajudou e incentivou em todos os dias da minha vida.

Aos bombeiros militares que, entre o dever e o descanso, tornaram possível esta pesquisa. De modo especial, dedico este trabalho aos entrevistados, verdadeiros protagonistas: homens e mulheres que aceitaram abrir parte de suas vidas e compartilhar suas experiências, demonstrando o senso de coleguismo que lhes parece ser tão natural.

Pessoalmente, digo que esta pesquisa ultrapassou os limites da investigação científica, campo pelo qual nutro profundo amor. Como um gato que persegue incansavelmente um rato, passei grande parte de minha existência tentando alcançar a verdade e compreender os seres humanos. No entanto, os relatos aqui reunidos não apenas contribuíram para essa busca: tocaram-me intimamente e reacenderam em mim ainda mais a chama de ser bombeiro.

A disposição e a entrega desses heróis anônimos revelam pessoas de carne e osso que, embora muitas vezes sejam injustamente estigmatizadas como servidores públicos movidos apenas por interesses financeiros, oferecem-se diuturnamente para além dos limites ordinariamente exigidos. Não precisariam fazê-lo, mas permanecem disponíveis: para ajudar um colega, para assegurar o funcionamento da instituição e, ao final, para que outras pessoas sejam amparadas nos momentos mais difíceis de suas vidas.

Esta pesquisa ajudou-me a compreender muitas coisas, ao mesmo tempo que abriu novas perguntas ainda sem resposta. Porém, de uma coisa hoje tenho plena convicção: com muito orgulho, posso afirmar que a sociedade gaúcha, no que depender dos homens e das mulheres do Corpo de Bombeiros Militar, está muito bem protegida.

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação só foi possível graças ao apoio constante da minha família, cuja presença e confiança tornaram essa jornada viável mesmo nos momentos mais exigentes. Aos meus pais e familiares, agradeço pelo incentivo que sustentou cada etapa do caminho. À minha namorada Narjana, pela compreensão, paciência e carinho nos momentos em que esta pesquisa exigiu meu tempo e minha atenção, privando-nos de uma convivência maior. Sua presença tornou esta caminhada mais leve. Ao amigo Mateus Knob, sempre disposto a ajudar na logística necessária para que eu pudesse percorrer a distância entre o interior do Rio Grande do Sul e Goiânia, tornando possível conciliar deslocamentos, estudos e responsabilidades.

No âmbito acadêmico, expresso minha profunda gratidão aos meus orientadores, cujo compromisso e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Suas orientações não apenas proporcionaram um direcionamento técnico, mas também me motivaram a questionar, explorar e aprimorar minhas ideias, sempre com sensibilidade e apoio. Agradeço pela disposição em compartilhar conhecimentos e pela confiança depositada ao longo de cada etapa.

Da mesma forma, aos colegas da turma de mestrado, registro meu agradecimento pelo constante compartilhamento de ideias, debates e perspectivas que ampliaram o alcance desta pesquisa. De modo especial, agradeço a André Xavier de Lira Neto e Evania Motta, cuja amizade, colaboração e disponibilidade tornaram essa trajetória acadêmica mais leve e enriquecedora. O convívio e as conexões construídas entre profissionais da segurança pública de diversas regiões do Brasil contribuíram não apenas para este trabalho, mas também para ampliar minha compreensão sobre os desafios e as possibilidades comuns à nossa área de atuação.

No plano institucional, manifesto meu sincero agradecimento aos superiores hierárquicos do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, que ofereceram apoio institucional e viabilizaram as condições necessárias para o aperfeiçoamento acadêmico/profissional deste militar. Esse incentivo demonstra o compromisso permanente com a qualificação da corporação e com a melhoria contínua dos serviços prestados à população gaúcha.

Por fim, registro meu agradecimento ao Ministério da Justiça e Segurança Pública e à Universidade Federal de Goiás pela promoção e viabilização deste programa de pós-graduação, por meio da Diretoria de Ensino e Pesquisa da Senasp, no âmbito da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (Renaesp). A iniciativa, voltada aos profissionais do Sistema Único de Segurança Pública, representa um investimento institucional decisivo na qualificação técnica e acadêmica de agentes das diversas forças de segurança do país. Ao fomentar a formação de mestres capazes de integrar teoria e prática e de produzir conhecimento aplicado, o programa contribui diretamente para o aperfeiçoamento e o fortalecimento das políticas públicas de segurança no Brasil.

Incorpóreo

Perceber que apesar do corpo há a entrega,
que apesar da carne há o espírito,
que no instante em que olho e pássaro se encontram
desaprende-se a gravidade,

Perceber que há uma disposição ancestral
para esmaecer as distâncias,
que há um pendor para se alimentar do branco das nuvens,
que um homem cansado às vezes necessita
mais do verde da árvore do que precisa da cama,

E que há dias
em que mesmo Deus se debruça sobre o sonho do homem
para beber água.

Franciele Bach

A Vértebra do sonho

RESUMO

Esta dissertação analisa de que modo a ausência ou a fragilidade do direito à desconexão repercute sobre o bem-estar digital, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul. O estudo adota abordagem qualitativa, de natureza indutiva e caráter interdisciplinar, articulando revisão bibliográfica, análise bibliométrica da produção científica sobre desconexão digital, exame jurídico-normativo do regime aplicável ao Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul e sete entrevistas semiestruturadas com militares da ativa, selecionados intencionalmente segundo critérios de diversidade de graduação, função, gênero e tempo de serviço. Os dados empíricos foram tratados mediante análise de conteúdo e organizados em seis categorias: permeabilidade entre trabalho e vida privada; cultura militar e identidade profissional; motivantes da conexão e obstáculos à desconexão; impactos no bem-estar e na vida privada; estratégias de desconexão e resistência; e soluções institucionais. Os resultados indicam que a desconexão não constitui uma condição binária, pois o recebimento de mensagens, a avaliação de sua urgência e a antecipação mental de respostas também mobilizam tempo e atenção durante a folga. A permeabilidade apresentou dimensões temporais, espaciais e cognitivas, com maior exposição nas funções administrativas e de comando. A permanência conectada relacionou-se ao coleguismo, à insuficiência de efetivo, à concentração de conhecimentos e responsabilidades, à incompatibilidade entre prazos e escalas, às expectativas hierárquicas e à fragmentação dos sistemas institucionais. Foram identificadas associações com estresse, ansiedade, prejuízos ao sono, interrupção de estudos, tensões familiares, perda de momentos de lazer e dificuldade de recuperação psicológica, sem que os dados permitam estabelecer causalidade clínica ou generalização estatística. Conclui-se que o direito à desconexão é compatível com a atividade de bombeiro militar, desde que não seja entendido como incomunicabilidade absoluta. Sua efetivação exige critérios objetivos para diferenciar emergências de demandas administrativas ordinárias, reconhecimento formal da disponibilidade exigida, organização dos canais de comunicação, formação de substitutos, compartilhamento de conhecimentos, integração de sistemas e legitimação institucional da ausência de resposta durante os períodos de descanso.

Palavras-chave: direito à desconexão; bombeiros militares; hiperconectividade; saúde mental; direitos humanos.

ABSTRACT

This dissertation analyzes how the absence or fragility of the right to disconnect affects the digital well-being, quality of life, professional performance, and mental health of military firefighters in Rio Grande do Sul. The study adopts a qualitative, inductive, and interdisciplinary approach, combining a literature review, a bibliometric analysis of scientific literature on digital disconnection, a legal and regulatory examination of the framework applicable to the Rio Grande do Sul Military Fire Department, and seven semi-structured interviews with active-duty military personnel, intentionally selected based on criteria of diversity in rank, role, gender, and length of service. The empirical data were analyzed using content analysis and organized into six categories: permeability between work and private life; military culture and professional identity; motivators for connection and obstacles to disconnection; impacts on well-being and private life; disconnection and resistance strategies; and institutional solutions. The results indicate that disconnection is not a binary condition, as receiving messages, assessing their urgency, and mentally anticipating responses also consume time and attention during off-duty hours. The blurring of work and private life exhibited temporal, spatial, and cognitive dimensions, with greater exposure observed in administrative and command roles. Staying connected was associated with collegiality, understaffing, the concentration of knowledge and responsibilities, the incompatibility between deadlines and work schedules, hierarchical expectations, and the fragmentation of institutional systems. Associations were identified with stress, anxiety, sleep disturbances, interruption of studies, family tensions, loss of leisure time, and difficulty with psychological recovery; however, the data do not allow for the establishment of clinical causality or statistical generalization. It is concluded that the right to disconnect is compatible with the work of a military firefighter, provided it is not understood as absolute unavailability. Its implementation requires objective criteria to differentiate emergencies from routine administrative demands, formal recognition of the required availability, organization of communication channels, training of substitutes, knowledge sharing, system integration, and institutional legitimization of the lack of response during rest periods.

Keywords: right to disconnect; military firefighters; hyperconnectivity; mental health; human rights.

RESUMEN

Esta tesis analiza cómo la ausencia o la fragilidad del derecho a la desconexión repercute en el bienestar digital, la calidad de vida, el desempeño profesional y la salud mental de los bomberos militares de Río Grande del Sur. El estudio adopta un enfoque cualitativo, de naturaleza inductiva y carácter interdisciplinario, que combina una revisión bibliográfica, un análisis bibliométrico de la producción científica sobre la desconexión digital, un examen jurídico-normativo del régimen aplicable al Cuerpo de Bomberos Militares de Río Grande del Sur y siete entrevistas semiestructuradas con militares en servicio activo, seleccionados intencionalmente según criterios de diversidad de rango, función, género y antigüedad en el servicio. Los datos empíricos se procesaron mediante análisis de contenido y se organizaron en seis categorías: permeabilidad entre el trabajo y la vida privada; cultura militar e identidad profesional; factores motivadores de la conexión y obstáculos para la desconexión; impactos en el bienestar y la vida privada; estrategias de desconexión y resistencia; y soluciones institucionales. Los resultados indican que la desconexión no constituye una condición binaria, ya que la recepción de mensajes, la evaluación de su urgencia y la anticipación mental de respuestas también requieren tiempo y atención durante el tiempo libre. La permeabilidad presentó dimensiones temporales, espaciales y cognitivas, con mayor exposición en las funciones administrativas y de mando. El hecho de permanecer conectado se relacionó con el compañerismo, la falta de personal, la concentración de conocimientos y responsabilidades, la incompatibilidad entre plazos y turnos, las expectativas jerárquicas y la fragmentación de los sistemas institucionales. Se identificaron asociaciones con estrés, ansiedad, trastornos del sueño, interrupción de los estudios, tensiones familiares, pérdida de momentos de ocio y dificultad para la recuperación psicológica, sin que los datos permitan establecer una causalidad clínica o una generalización estadística. Se concluye que el derecho a la desconexión es compatible con la actividad de bombero militar, siempre y cuando no se entienda como una incomunicabilidad absoluta. Su aplicación exige criterios objetivos para diferenciar las emergencias de las solicitudes administrativas ordinarias, el reconocimiento formal de la disponibilidad exigida, la organización de los canales de comunicación, la capacitación de sustitutos, el intercambio de conocimientos, la integración de sistemas y la legitimación institucional de la falta de respuesta durante los períodos de descanso.

Palabras clave: derecho a la desconexión; bomberos militares; hiperconectividad; salud mental; derechos humanos.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
APH	Atendimento Pré-Hospitalar
BMRS	Brigada Militar do Rio Grande do Sul
CBMRS	Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
COVID-19	Coronavirus Disease 2019 (doença do coronavírus de 2019)
DSPCI	Departamento de Segurança, Prevenção e Proteção Contra Incêndios
et al.	e outros
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung (Sociedade para Pesquisa do Consumo)
GPS	Global Positioning System (Sistema de Posicionamento Global)
IA	Inteligência Artificial
IARC	International Agency for Research on Cancer (Agência Internacional de Pesquisa em Câncer)
ICS	Índice de Confiança Social
ILO	International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)
Ipec	Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDF	Portable Document Format (Formato Portátil de Documento)
PPGDH/UFG	Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás
RDBM	Regulamento Disciplinar da Brigada Militar
Renaesp	Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
Senasp	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SMS	Short Message Service (Serviço de Mensagens Curtas)
SODC	Seção de Operações e Defesa Civil
SOL-CBMRS	Sistema Online de Licenciamento do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul
SSCI	Seção de Segurança Contra Incêndio

SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDAH	Transtorno do Déficit de Atenção/Hiperatividade
TECA	Termo de Ciência e de Autorização
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TPL	Transtorno de Personalidade Limítrofe
UFG	Universidade Federal de Goiás
WGSN	Worth Global Style Network

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pesquisa Índice de Confiança Social	27
Figura 2 – Série histórica da confiança social nos bombeiros militares brasileiros	28
Figura 3 – Índice global de confiança em grupos profissionais.....	29
Figura 4 – Duas concepções de tempo: da Idade Média à Modernidade.....	51
Figura 5 – Garota de IPnema (192.168.0.1).....	59
Figura 6 – Evolução das publicações sobre “right to disconnect” e “digital disconnection”	70
Figura 7 – Clusters de palavras-chave sobre desconexão digital e direito à desconexão	71
Figura 8 – Ênfase no cluster “desconexão digital”	72
Figura 9 – Ênfase no cluster “direito à desconexão”	73

LISTA DE SÍMBOLOS

§	Parágrafo
%	Por cento
$\geq$	Maior ou igual a
€	Euro
US\$	Dólar dos Estados Unidos
→	Indicação de progressão ou sequência
R\$	Real brasileiro

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Direito à desconexão: comparação entre países selecionados.....	33
Quadro 2 - Divisão quadripartite da História Geral.....	39
Quadro 3 - Caracterização sintética dos participantes	99
Quadro 4 - Síntese das categorias analíticas	101
Quadro 5 - Convergências, divergências e casos negativos	102

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	19
1 BOMBEIROS MILITARES E O DIREITO À DESCONEXÃO	24
1.1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR.....	24
1.2 O DIREITO À DESCONEXÃO	30
2 TRABALHO, TEMPO E DESCONEXÃO: FUNDAMENTOS HISTÓRICO- FILOSÓFICOS	38
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	38
2.2 O PERÍODO MEDIEVAL.....	43
2.3 A FORMAÇÃO DO SUJEITO MODERNO	45
2.3.1 A aceleração social	47
2.4 RESPOSTAS ESTÉTICAS AO MAL-ESTAR MODERNO	55
2.5 CONTEMPORANEIDADE (OU MODERNIDADE TARDIA)	61
2.5.1 Adoecimento psíquico na sociedade do desempenho	62
2.5.2 Economia da atenção	65
3 A TENSÃO ENTRE NORMAS JURÍDICAS E ETHOS MILITAR	69
3.1 ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DO DIREITO À DESCONEXÃO.....	69
3.1.1 Análise dos clusters de palavras-chave	71
3.1.2 Cluster central em “desconexão digital” (<i>digital disconnection</i>).....	72
3.1.3 Cluster jurídico-laboral do “direito à desconexão” (<i>right to disconnect</i>)	73
3.1.4 Lacunas relevantes	74
3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE CONECTADA.....	75
3.2.1 Hiperconectividade e direito à desconexão.....	76
3.3 A CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DO CBMRS	78
3.3.1 Ethos militar e disciplina normativa	80
3.3.2 Normas militares e desconexão	82
3.3.3 Tensão normativa da desconexão	87
4 METODOLOGIA DA PESQUISA	91
4.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA	91
4.1.1 Justificativa para a escolha do método qualitativo	91
4.1.2 Natureza qualitativa da investigação	92
4.1.3 Métodos excluídos e suas justificativas	92
4.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	93
4.2.1 Entrevistas semiestruturadas	93
4.2.2 População.....	94
4.2.3 Amostra.....	95
4.2.4 Critérios de exclusão da amostra	95
4.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	96
4.3.1 Técnica de análise dos dados	96
5 DISCUSSÃO E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	98
5.1 CARACTERIZAÇÃO DO CORPUS E PERCURSO DA ANÁLISE	98
5.2 EIXOS TEMÁTICOS.....	102
5.2.1 Permeabilidade entre o trabalho e a vida privada	102
5.2.2 Cultura militar e identidade profissional.....	105
5.2.3 Motivantes da conexão e obstáculos à desconexão	107
5.2.4 Impactos no bem-estar e na vida privada.....	111
5.2.5 Estratégias de desconexão e resistência	114
5.2.6 Soluções e condições de efetivação do direito à desconexão	116
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	120

REFERÊNCIAS.....	130
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO.....	138
APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SOLDADO HELENA.....	140
APÊNDICE C – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO SOFIA.....	146
APÊNDICE D – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO ALEXA.....	153
APÊNDICE E – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO BENTO	162
APÊNDICE F – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SOLDADO ARTHUR.....	174
APÊNDICE G – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO VICTOR.....	177
APÊNDICE H – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO THOMAS	181
ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	191
ANEXO B - OFÍCIO DE SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	199

INTRODUÇÃO

Por um lado, vivemos uma era da informação e da conexão, em que a tecnologia e a comunicação digital têm um papel central na vida cotidiana. No contexto dos servidores militares estaduais no Brasil, os meios de comunicação digitais on-line também têm se tornado ferramentas utilizadas nas instituições de segurança pública com o intuito de coordenar atividades, compartilhar informações, comunicar ordens e diretrizes com agilidade.

Por outro lado, há um movimento relacionado à desconexão, que se refere à capacidade dos trabalhadores de se desligarem do trabalho fora do horário de expediente formal. No contexto dos servidores da segurança pública, essa questão se torna especialmente complexa devido à natureza frequentemente imprevisível e exigente de suas funções. Diuturnamente, esses profissionais já lidam com situações estressantes e desafiadoras inerentes à sua profissão, e a falta de uma desconexão adequada pode levar a um desgaste físico e emocional, prejudicando sua saúde mental e bem-estar geral.

O uso de aplicativos de mensagens instantâneas e outras plataformas digitais pode aumentar a pressão sobre os servidores para estarem continuamente conectados e acessíveis, mesmo fora do horário formal de trabalho. Essa influência tecnológica pode agravar o desgaste emocional e a dificuldade de manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Adicionalmente, destaca-se que os direitos trabalhistas desses profissionais, policiais e bombeiros militares, são regulados por uma legislação diferenciada de caráter militar, o que pode dificultar a aplicação de políticas de desconexão e outras medidas de proteção ao trabalhador.

Diante desse cenário, a investigação parte do seguinte problema de pesquisa: de que modo a ausência do direito à desconexão impacta o bem-estar digital, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul?

O direito à desconexão dos servidores militares estaduais é, por conseguinte, uma questão intrinsecamente interdisciplinar, pois envolve aspectos de direitos humanos, saúde ocupacional, legislação trabalhista e administração pública, além de questões relacionadas à tecnologia e ao comportamento, ética, bem-estar digital e profissional. Esta combinação de fatores torna o tema um campo desafiador para a pesquisa e a implementação de soluções eficazes. Portanto, compreender a relação entre as tecnologias e o comportamento humano é fundamental para abordar o direito à desconexão e promover o bem-estar dos servidores militares estaduais.

Assim, a pesquisa pretende explorar essa lacuna ao investigar as práticas de trabalho

existentes, as percepções dos servidores sobre o direito à desconexão e os impactos da ausência desse direito sobre sua qualidade de vida e desempenho profissional, considerando também as possíveis implicações para a saúde mental desses profissionais. Ao adotar esse enfoque, busca-se não apenas compreender a dimensão normativa do problema, mas também evidenciar como a conectividade permanente se manifesta no cotidiano institucional, contribuindo para a reflexão crítica sobre a necessidade de mecanismos jurídicos e organizacionais que promovam condições mais equilibradas de trabalho.

A seguir, apresentam-se os objetivos geral e específicos que orientam esta investigação científica. Tais objetivos funcionam como diretrizes metodológicas e analíticas, delimitando o escopo do estudo e permitindo que o pesquisador mantenha o foco nos propósitos centrais da dissertação.

O objetivo geral da pesquisa consiste em compreender de que modo a ausência do direito à desconexão impacta o bem-estar digital, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul.

No que se refere aos objetivos específicos, a pesquisa busca, primeiramente, analisar as percepções dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul acerca do direito à desconexão e das práticas laborais atualmente vivenciadas. Em seguida, propõe-se examinar a relação entre a ausência de desconexão, decorrente da hiperconectividade proporcionada pelo uso de smartphones, e o estresse ocupacional, o burnout e outros agravos à saúde mental desses profissionais. Por fim, pretende-se formular recomendações de políticas públicas e de práticas institucionais voltadas à promoção do direito à desconexão no âmbito dos servidores da segurança pública.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza híbrida (indutiva e dedutiva), orientada à compreensão aprofundada das percepções, experiências e impactos subjetivos relacionados à ausência do direito à desconexão no contexto dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul. A opção pelo enfoque qualitativo justifica-se pela complexidade do fenômeno analisado, que envolve dimensões institucionais, culturais e psicossociais próprias do ambiente militar, não passíveis de apreensão adequada por meio de métodos exclusivamente quantitativos. A investigação busca compreender como a hiperconectividade e a disponibilidade permanente se manifestam na vivência cotidiana dos profissionais, bem como seus reflexos sobre o bem-estar digital, a qualidade de vida e a saúde mental.

Para tanto, a pesquisa utiliza como principal técnica de coleta de dados entrevistas semiestruturadas realizadas com bombeiros militares da ativa, selecionados a partir de

critérios que asseguram diversidade de postos, funções e tempo de serviço. Os dados obtidos são analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo a identificação de categorias temáticas, padrões recorrentes e tensões institucionais relacionadas ao direito à desconexão. A condução da pesquisa observa rigorosamente os princípios éticos aplicáveis às pesquisas com seres humanos, incluindo a obtenção do consentimento livre e esclarecido e a garantia de confidencialidade dos participantes.

No que concerne à estrutura da dissertação, o presente trabalho organiza-se de modo a articular diferentes níveis de análise sobre o direito à desconexão no contexto das instituições militares estaduais, adotando uma abordagem predominantemente descritiva e analítica. Parte-se da premissa de que o direito à desconexão não se limita ao plano estritamente normativo, mas configura um fenômeno complexo, atravessado por concepções históricas, filosóficas e sociais acerca do trabalho, do tempo, do dever e da subjetividade.

Nessa direção, o Capítulo 1 delimita os objetos centrais da pesquisa, examinando, inicialmente, o Corpo de Bombeiros Militar enquanto instituição integrante da segurança pública e dotada de regime jurídico próprio. São abordados o enquadramento constitucional dos bombeiros militares, a organização baseada na hierarquia e na disciplina, a elevada confiança social atribuída à corporação e os riscos físicos e psicológicos relacionados à atividade profissional. Na sequência, o capítulo apresenta os fundamentos jurídicos do direito à desconexão, relacionando-o aos direitos ao descanso, à saúde, ao lazer, à privacidade e à dignidade da pessoa humana. Também são examinados institutos do Direito do Trabalho e experiências normativas desenvolvidas em diferentes países, com o objetivo de identificar parâmetros jurídicos aplicáveis à discussão da desconexão no contexto dos servidores militares estaduais.

O Capítulo 2 desenvolve uma análise em nível macro, de caráter histórico-filosófico, examinando matrizes teóricas que contribuem para a compreensão das racionalidades contemporâneas que estruturam a relação entre trabalho, tempo, disponibilidade permanente e vida privada. Parte-se da contextualização histórica do trabalho e das diferentes concepções de tempo presentes nos períodos medieval e moderno, avançando-se para a formação do sujeito moderno e para o processo de aceleração social. O capítulo também aborda as respostas estéticas e filosóficas ao mal-estar produzido pela modernidade, bem como as características da contemporaneidade, da sociedade do desempenho e da economia da atenção. Nesse percurso, estabelece-se diálogo com autores clássicos e contemporâneos — como Sêneca, René Descartes, Hartmut Rosa e Byung-Chul Han — com o objetivo de fornecer fundamentos teóricos amplos para a problematização do direito à desconexão.

O Capítulo 3 desloca a análise para o campo científico, jurídico e institucional do direito à desconexão. Inicialmente, apresenta-se uma pesquisa bibliométrica da produção científica contemporânea sobre o tema, com base em dados extraídos da base Web of Science, buscando mapear a evolução temporal das publicações, os principais núcleos temáticos e as áreas do conhecimento envolvidas. Esse mapeamento permite situar o direito à desconexão no panorama internacional da pesquisa acadêmica, identificar tendências, convergências conceituais e lacunas relevantes, especialmente no que se refere à escassez de estudos voltados aos profissionais da segurança pública e às organizações de natureza militarizada. Na sequência, o capítulo examina a hiperconectividade e o direito à desconexão na sociedade conectada, avançando para a construção institucional do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul. A análise articula a legislação estadual, os regulamentos internos da corporação e o ethos militar que estrutura a organização do trabalho, os regimes de prontidão e a lógica da disponibilidade permanente. Evidenciam-se, assim, as tensões entre a cultura institucional baseada na hierarquia e na disciplina e as exigências contemporâneas de proteção ao tempo de não trabalho, destacando-se as lacunas normativas relativas à comunicação digital fora da jornada e seus possíveis impactos sobre o bem-estar e a saúde mental dos profissionais.

O Capítulo 4 apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. Nele, são explicitadas a abordagem qualitativa de natureza indutiva/dedutiva, a utilização de entrevistas semiestruturadas como técnica de coleta de dados, os critérios de seleção e exclusão dos participantes e os procedimentos de tratamento e interpretação do material empírico, baseados na técnica de análise de conteúdo. O capítulo também aborda os cuidados éticos observados ao longo da investigação, incluindo a obtenção do consentimento livre e esclarecido, a preservação da identidade dos participantes e a autorização institucional, assegurando transparência, rigor científico e coerência entre os objetivos propostos, o percurso metodológico escolhido e a análise dos resultados.

Por fim, o Capítulo 5 é dedicado à apresentação e à discussão dos dados empíricos obtidos nas sete entrevistas realizadas com bombeiros militares do Rio Grande do Sul. Os resultados são examinados de forma sistemática e transversal, à luz do referencial teórico, filosófico, jurídico e institucional desenvolvido nos capítulos anteriores. A análise organiza-se em seis eixos temáticos: permeabilidade entre o trabalho e a vida privada; cultura militar e identidade profissional; motivantes da conexão e obstáculos à desconexão; impactos no bem-estar e na vida privada; estratégias de desconexão e resistência; e soluções e condições de efetivação do direito à desconexão. Busca-se identificar padrões, convergências, divergências e casos contrastantes nas percepções dos participantes acerca da hiperconectividade laboral e

de seus impactos sobre o descanso, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental. Ao articular os achados empíricos com os marcos anteriormente apresentados, o capítulo permite compreender como as dinâmicas institucionais e o ethos militar se materializam na experiência cotidiana dos profissionais, evidenciando tanto os efeitos concretos da ausência de regulação da desconexão quanto os desafios e as possibilidades para sua efetivação no contexto da segurança pública.

1 BOMBEIROS MILITARES E O DIREITO À DESCONEXÃO

Este capítulo tem por objetivo delimitar e examinar os objetos centrais da pesquisa, considerando as particularidades institucionais e laborais que caracterizam a atuação dos bombeiros militares.

1.1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR

O capítulo inicia-se pela análise do Corpo de Bombeiros Militar enquanto instituição de segurança pública dotada de funções essenciais à preservação da vida, do patrimônio e da ordem social. Nesse contexto, serão abordadas suas atribuições constitucionais e operacionais, as peculiaridades do regime jurídico-militar, bem como as características próprias da atividade desempenhada pelos bombeiros militares.

Também serão examinados aspectos relacionados ao elevado índice de confiança social atribuído à corporação pela população brasileira e mundial, à diversidade de funções exercidas no cotidiano institucional — que abrangem desde atividades de salvamento e combate a incêndios até ações de defesa civil e atendimento pré-hospitalar — e às principais doenças ocupacionais associadas ao exercício da profissão, especialmente aquelas relacionadas ao estresse crônico, à sobrecarga laboral e ao desgaste mental.

Pois bem, após essa contextualização inicial, passa-se à análise do enquadramento constitucional da atividade de bombeiro militar no sistema de segurança pública brasileiro. Um dispositivo jurídico elementar para a compreensão é o art. 144, inciso V e §5, da Constituição Federal, responsável por estabelecer a estrutura da segurança pública no ordenamento jurídico brasileiro:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

V - Polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil (BRASIL, 1988, art. 144).

Assim sendo, o art. 144 da Constituição Federal insere os corpos de bombeiros militares no sistema de segurança pública brasileiro, ao lado da polícia federal, polícia rodoviária federal, polícia ferroviária federal, polícias civis, polícias penais federal, estaduais e distrital, bem como das polícias militares. Nesse contexto, a Constituição reconhece a atividade de bombeiro militar

como função essencial à preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio, atribuindo-lhe relevante papel institucional no âmbito da segurança pública nacional.

Outro relevante dispositivo constitucional para a compreensão da atividade de bombeiro militar é o art. 42 da Constituição Federal, o qual estabelece o enquadramento jurídico dos integrantes das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares no âmbito da estrutura estatal brasileira, dispondo que:

Art. 42 Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998) (BRASIL, 1988, art. 42)

Desse modo, a partir da leitura do art. 42 da Constituição Federal, verifica-se que os corpos de bombeiros militares possuem natureza militar e integram a estrutura dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, estando subordinados aos respectivos governadores.

Nesse contexto, considerando que os corpos de bombeiros militares e as polícias militares estão subordinados aos governos estaduais, será recorrente a utilização da legislação estadual gaúcha ao longo da presente pesquisa, uma vez que o objeto do estudo se insere no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul. Assim, utilizar-se-á, por exemplo, a Lei Complementar nº10.990/1997 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar^{1 2} para a compreensão de conceitos estruturantes da lógica militar, especialmente os bens jurídicos da hierarquia e da disciplina, consideradas pela lei como fundamentos institucionais da corporação, ao estabelecer que:

Art. 2º - A Brigada Militar, instituída para a preservação da ordem pública no Estado e considerada Força Auxiliar, reserva do Exército Brasileiro é instituição permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Governador do Estado (RIO GRANDE DO SUL, 1997).

Conforme visto, o Corpo de Bombeiros possui natureza militar, característica que ultrapassa uma simples categorização jurídica ou administrativa. Compreender o significado dessa condição exige, inicialmente, entender a ideia de bem jurídico tutelado, isto é, aquilo que

¹ A denominação “Brigada Militar” é utilizada exclusivamente no Estado do Rio Grande do Sul, em razão de fatores históricos e da tradição militar da corporação, embora exerça funções equivalentes às das polícias militares dos demais estados brasileiros.

² Embora denominado Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar, o referido diploma normativo também se aplica aos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, em razão da estrutura jurídica e administrativa historicamente compartilhada entre as corporações militares estaduais gaúchas.

o ordenamento jurídico considera essencial proteger.

Nesse contexto, compreende-se que o conceito de “bem” está relacionado a tudo aquilo capaz de atender às necessidades humanas, de modo que, ao receber reconhecimento e proteção do ordenamento jurídico, passa a constituir um bem jurídico. Nessa perspectiva, TOLEDO (2002) sustenta que, em sentido amplo, bem corresponde a tudo aquilo considerado digno, útil, necessário e dotado de valor para a sociedade.

Nesse sentido, a legislação estadual estabelece o conceito de hierarquia militar como princípio estruturante da organização e da distribuição de autoridade no interior das corporações militares, dispondo que:

§ 1º - A hierarquia militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Corporação, sendo que a ordenação se faz por postos ou graduações e, dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação, se faz pela antigüidade no posto ou na graduação, consubstanciada no espírito de acatamento à seqüência de autoridade. (RIO GRANDE DO SUL, 1997, art. XII).

De maneira complementar, a própria legislação militar estadual busca definir o conceito de disciplina como elemento indispensável ao funcionamento institucional das corporações militares, dispondo que:

§ 2º - A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo policial militar e coordenam o seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos seus componentes. (RIO GRANDE DO SUL, 1997, art. XII).

Dessa forma, percebe-se que a atividade militar possui particularidades que a diferenciam significativamente das relações laborais existentes no meio civil, especialmente no que diz respeito aos bens jurídicos tutelados. Enquanto nas relações civis predominam discussões voltadas à proteção da liberdade individual, da vida, da autonomia privada, no ambiente militar a própria manutenção da estrutura institucional depende da preservação da hierarquia e da disciplina. Esses elementos deixam de ser apenas valores organizacionais internos e passam a ocupar posição central dentro da lógica jurídica militar. Mais adiante, em capítulo próprio, o presente trabalho aprofundará a análise dessas normas jurídicas e de como elas influenciam a cultura institucional militar.

Compreendidas as particularidades jurídicas e institucionais que estruturam a atividade de bombeiro militar, torna-se igualmente relevante analisar a forma como essa profissão é percebida socialmente. A elevada credibilidade social atribuída aos bombeiros militares pode ser observada em diferentes levantamentos de opinião pública realizados ao longo dos últimos anos.

As pesquisas evidenciam que a corporação ocupa posição de destaque entre as instituições de maior confiança da população brasileira. A pesquisa “Índice de Confiança Social – ICS 2025”, realizada pelo Ipsos-Ipec em julho de 2025, contou com aplicação de questionário estruturado por meio de entrevistas presenciais realizadas em todo o território nacional. O levantamento foi conduzido entre os dias 3 e 8 de julho de 2025, abrangendo a população brasileira com 16 anos ou mais. Ao todo, foram realizadas 2.000 entrevistas distribuídas em 131 municípios brasileiros, com nível de confiança de 95% e margem de erro estimada em dois pontos percentuais, para mais ou para menos, sobre os resultados totais da amostra.

Figura 1 – Pesquisa Índice de Confiança Social

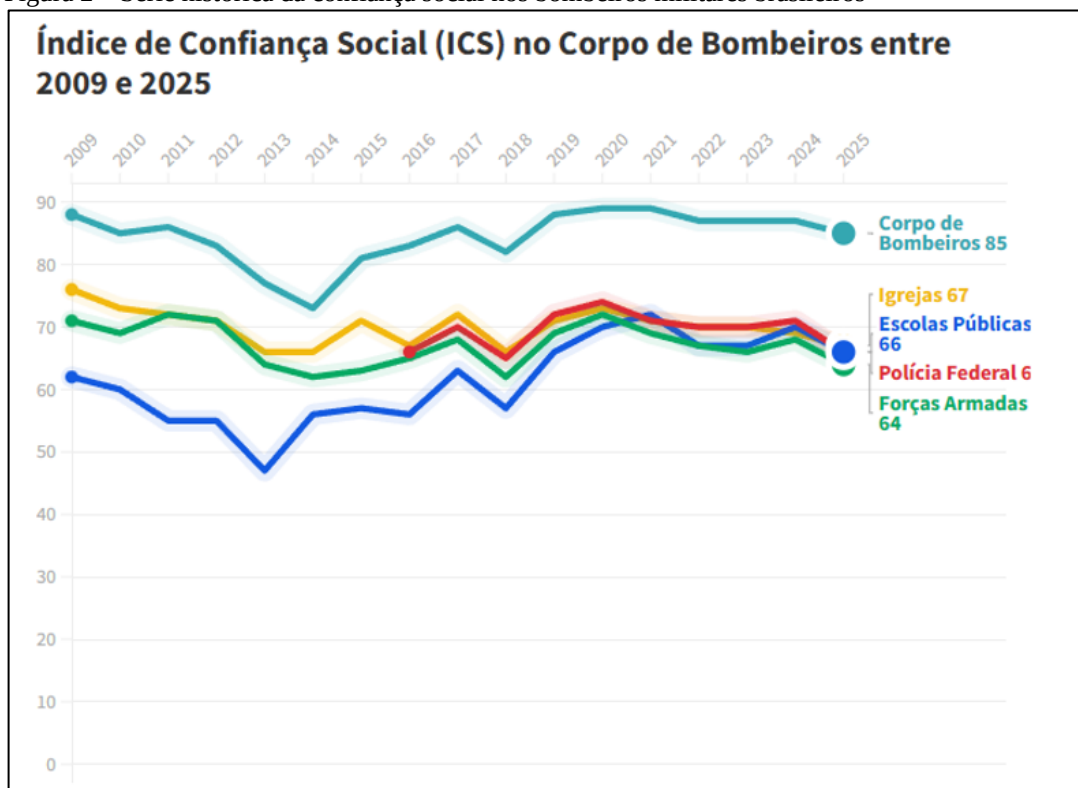
ICS 2025 – INSTITUIÇÕES (0-100)																	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Corpo de Bombeiros	88	85	86	83	77	73	81	83	86	82	88	89	89	87	87	87	85
Igrejas	76	73	72	71	66	66	71	67	72	66	71	73	71	70	70	69	67
Escolas Públicas	62	60	55	55	47	56	57	56	63	57	66	70	72	67	67	70	66
Polícia Federal	-	-	-	-	-	-	-	66	70	65	72	74	71	70	70	71	66
Forças Armadas	71	69	72	71	64	62	63	65	68	62	69	72	69	67	66	68	64
Polícia	52	52	55	54	48	48	50	52	57	53	63	65	62	60	64	65	59
Empresas	61	60	59	57	51	53	53	55	58	50	60	64	60	58	62	63	57
Bancos	61	58	57	56	48	50	49	50	59	50	59	65	60	56	61	62	56
Ministério público	-	-	-	-	-	-	-	54	54	49	59	62	59	58	58	61	56
Sistema Público de Saúde	49	47	41	42	32	42	34	34	41	38	45	56	57	51	56	57	55
Governo da cidade onde mora	53	50	47	45	41	42	33	32	38	34	44	46	52	51	54	55	54
Meios de Comunicação	71	67	65	62	56	54	59	57	61	51	61	61	56	56	56	58	54
Organizações da Sociedade Civil	61	61	59	57	49	51	53	52	56	50	58	61	60	57	59	59	52
Eleições, Sistema Eleitoral	49	56	52	47	41	43	33	37	35	33	48	49	55	59	53	54	50
Poder Judiciário, Justiça	52	53	49	53	46	48	46	46	48	43	55	59	52	51	53	55	49
Governo Federal	53	59	53	53	41	43	30	36	26	25	50	49	43	47	52	51	46
Sindicatos	46	44	44	44	37	43	41	40	44	35	45	49	46	44	48	47	41
Presidente da República	66	69	60	63	42	44	22	30	14	13	48	46	32	41	50	47	41
Congresso Nacional	35	38	35	36	29	35	22	22	18	18	34	36	34	34	40	40	37
Partidos Políticos	31	33	28	29	25	30	17	18	17	16	27	30	28	30	34	33	32

Base: Amostra (2009 a 2020: 2.002 entrevistas/ a partir de 2021: 2000 entrevistas)
 © Ipsos | Índice de Confiança Social - ICS 2025 | Julho 2025 | Versão 1

Fonte: IPSOS-IPEC (2025).

Os bombeiros ocupam a primeira posição no levantamento desde 2009, ano em que a pesquisa passou a ser realizada. Entre os anos de 2022 e 2024, a instituição registrou índice de confiança de 87 pontos, enquanto, nos anos de 2020 e 2021, alcançou o maior resultado da série histórica, atingindo 89 pontos. Em seguida, aparecem as igrejas e as escolas públicas, com índices de confiança de 67 e 66 pontos, respectivamente. A pesquisa mensura o grau de confiança da população em uma escala de 0 a 100, na qual 0 representa ausência total de confiança e 100 corresponde à confiança absoluta.

Figura 2 – Série histórica da confiança social nos bombeiros militares brasileiros

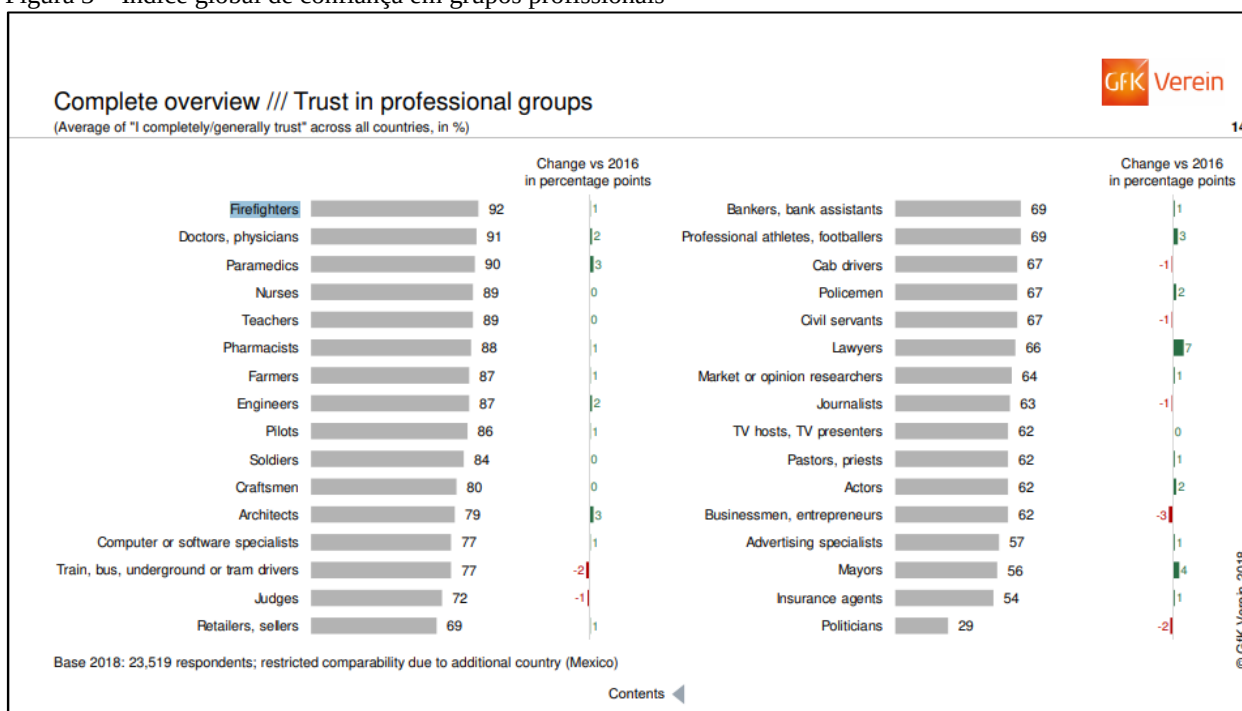


Fonte: IPSOS-IPEC (2025).

Além do cenário nacional, a elevada confiança social atribuída aos bombeiros também se manifesta em âmbito internacional. Estudos globais conduzidos pela empresa alemã GfK³ demonstram que os bombeiros figuram entre as profissões de maior credibilidade no mundo, alcançando índices de confiança superiores a 90% em diversos países e superando inclusive profissionais da área da saúde.

³ GfK significa originalmente “**Gesellschaft für Konsumforschung**”, expressão em alemão que pode ser traduzida como “Sociedade para Pesquisa do Consumo”. Trata-se de uma empresa alemã de pesquisa fundada em 1934, bastante conhecida internacionalmente pela realização de estudos estatísticos sobre comportamento social, confiança institucional e percepção pública.

Figura 3 – Índice global de confiança em grupos profissionais



Fonte: GfK Verein (2018), com grifo do autor.

Apesar da elevada confiança social atribuída aos bombeiros militares, a atividade também envolve significativos impactos físicos e psicológicos aos seus integrantes. A constante exposição a situações de risco, sofrimento e estados permanentes de prontidão torna necessária a análise das principais doenças ocupacionais e dos fatores de desgaste relacionados à profissão bombeiro militar. Nesse sentido, a Agência Internacional de Pesquisa em Câncer (International Agency for Research on Cancer – IARC), vinculada à Organização Mundial da Saúde (OMS), reconheceu que:

A exposição ocupacional de bombeiros é complexa e envolve uma variedade de riscos decorrentes tanto de incêndios quanto de ocorrências não relacionadas ao fogo. Esses profissionais atuam em diversos tipos de incêndio, como incêndios estruturais, florestais e veiculares, além de atenderem outras ocorrências, como acidentes de trânsito, emergências médicas, vazamentos de produtos perigosos e desabamentos.

Os bombeiros podem ser expostos a produtos resultantes da combustão dos incêndios, como hidrocarbonetos policíclicos aromáticos e material particulado, além de materiais de construção, como o amianto. Também estão sujeitos à exposição a substâncias químicas presentes em espumas utilizadas no combate a incêndios, incluindo compostos perfluorados e polifluorados, retardantes de chama e gases oriundos da exaustão de motores a diesel, bem como a outros fatores de risco, como o trabalho em turnos noturnos e a exposição à radiação ultravioleta e outras formas de radiação.

Diante disso, um grupo de trabalho das Monografias da Agência Internacional de Pesquisa em Câncer (IARC) revisou evidências provenientes de estudos sobre câncer e pesquisas mecanísticas em seres humanos, com o objetivo de avaliar o potencial carcinogênico da exposição ocupacional de bombeiros. Ao final, concluiu-se que a exposição ocupacional na atividade bombeiro é carcinogênica para humanos, sendo classificada no Grupo 1 de carcinogenicidade. (IARC, 2023, p. 1, tradução do autor)

Segundo a International Agency for Research on Cancer (IARC), a classificação no Grupo 1 indica que existe evidência científica suficiente para afirmar que determinada substância, exposição ou atividade é carcinogênica para humanos, tratando-se da categoria de maior nível de comprovação científica adotada pelo órgão (IARC, 2023).

Não obstante a relevância dos riscos físicos associados à atividade bombeiril, a proteção integral da saúde do trabalhador exige a consideração de outros fatores capazes de comprometer seu bem-estar. Entre eles, destaca-se a crescente dificuldade de separação entre os períodos de trabalho e de descanso decorrente da comunicação digital permanente. Assim, esta pesquisa busca investigar se a ausência do direito à desconexão afeta os bombeiros militares em dimensões relacionadas à saúde, ao convívio familiar, ao lazer e à qualidade de vida.

1.2 O DIREITO À DESCONEXÃO

Assim, a presente pesquisa se propõe a investigar a relação entre esse instituto e a atividade dos bombeiros militares. Antes, porém, impõe-se o exame dos fundamentos teóricos do direito à desconexão e de sua vinculação aos direitos humanos. Primeiramente vamos ao conceito de direito à desconexão:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral (DUTRA; VILLATORE, 2014, p. 3).

A partir dessa compreensão doutrinária, mostra-se pertinente examinar como o instituto é definido em âmbito internacional. Para esse fim, destaca-se o *ILO Thesaurus*, instrumento de padronização terminológica da Organização Internacional do Trabalho⁴ destinado à organização e definição de conceitos relacionados ao mundo do trabalho. Nele, o direito à desconexão é conceituado da seguinte forma:

O direito à desconexão consiste no “direito dos trabalhadores de se desvincularem do trabalho e de se absterem de participar de comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho (por exemplo, e-mails e mensagens de texto) durante os períodos fora da jornada laboral” (ILO, 2026, tradução nossa).

Uma vez delimitado o conceito, passemos à análise dos fundamentos, na qual será adotada a técnica de afunilamento normativo, partindo de normas mais amplas de proteção da

⁴ A OIT é uma organização internacional criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de promover justiça social e melhorar as condições de trabalho no mundo. Desde 1946, tornou-se a primeira agência especializada associada à Organização das Nações Unidas.

pessoa humana até chegar gradualmente ao direito à desconexão como consequência jurídica desses direitos. Pois bem, vejamos o que prevê a Organização das Nações Unidas sobre essa temática na Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, art. 24).

Após a exposição dos fundamentos internacionais relacionados ao direito ao repouso e ao lazer, a proteção desses valores também encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, como um dos fundamentos da República, a “dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988, art. 1º, III), princípio que orienta a interpretação de todo o sistema constitucional e impõe a proteção da integridade física, psíquica e social do indivíduo. Em complemento, o artigo 6º reconhece como direitos sociais a “educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988, art. 6º), evidenciando a relevância constitucional do lazer e da saúde como elementos indispensáveis à qualidade de vida.

No âmbito das relações de trabalho, a Constituição assegura mecanismos específicos voltados à proteção do tempo de descanso e à preservação da saúde do trabalhador. O artigo 7º, inciso XIII, garante a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais” (BRASIL, 1988, art. 7º, XIII), estabelecendo limites temporais à prestação laboral. O inciso XV assegura o “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (BRASIL, 1988, art. 7º, XV), enquanto o inciso XVII garante o “gozo de férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988, art. 7º, XVII). Por sua vez, o inciso XXII prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII).

A interpretação sistemática desses dispositivos permite concluir que a Constituição Federal não tutela apenas o exercício do trabalho, mas também os períodos destinados ao descanso, ao lazer e à recuperação das condições físicas e mentais do trabalhador. Dessa forma, a limitação da jornada, a garantia de repouso periódico, o direito às férias e a proteção da saúde ocupacional revelam uma preocupação constitucional com a preservação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. É nesse contexto que se insere a discussão acerca do direito à desconexão, compreendido como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais relacionados à dignidade humana, ao descanso, à saúde e ao livre desenvolvimento da personalidade. Todavia, embora esses fundamentos possam ser extraídos da ordem constitucional, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não dispõe de uma disciplina geral e

expressa sobre o direito à desconexão aplicável aos bombeiros militares.

Com efeito, os bombeiros militares do Estado do Rio Grande do Sul submetem-se a um regime jurídico próprio, estabelecido pelo Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 10.990/1997) e complementado pela Instrução Reguladora nº 003/Adm/Exc-20, que disciplinam matérias relacionadas à jornada de trabalho, às escalas de serviço, à compensação de horas e às hipóteses de disponibilidade funcional. Todavia, embora tais normas regulamentem diversos aspectos da atividade profissional, não se verifica previsão expressa acerca do direito à desconexão.

Diante dessa lacuna normativa, revela-se pertinente examinar os institutos desenvolvidos no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente aqueles previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e construídos pela jurisprudência trabalhista, bem como as soluções adotadas por ordenamentos jurídicos estrangeiros, mediante a utilização do método do Direito Comparado⁵. Tal análise não pressupõe a aplicação direta dessas normas ao regime militar estadual, mas busca identificar parâmetros teóricos e interpretativos capazes de contribuir para a compreensão do tema.

Ademais, a análise de institutos jurídicos pertencentes a outros regimes normativos encontra respaldo na própria lógica integrativa do ordenamento jurídico. Com efeito, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) dispõe que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (BRASIL, 1942, art. 4º). Assim, o exame da legislação trabalhista, da jurisprudência e das experiências estrangeiras mostra-se relevante para a compreensão do direito à desconexão, especialmente diante da ausência de regulamentação específica sobre a matéria no regime jurídico dos bombeiros militares.

Nessa perspectiva, a Consolidação das Leis do Trabalho também passou a reconhecer os impactos das tecnologias de comunicação sobre as relações laborais. Nesse sentido, o artigo 6º da CLT dispõe que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância” (BRASIL, 1943, art. 6º), estabelecendo ainda que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam-se, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando. A partir dessa previsão normativa, o ordenamento jurídico passou a admitir que a prestação laboral e a subordinação do trabalhador podem ocorrer por intermédio de instrumentos digitais, mesmo fora do espaço físico tradicional de trabalho.

⁵ Conforme Pfersmann (2017), o Direito Comparado constitui um método de estudo jurídico que se baseia na comparação das soluções oferecidas por diferentes ordenamentos para problemas semelhantes.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho contempla diversos mecanismos voltados à proteção dos períodos de descanso do trabalhador. Entre eles, destaca-se o artigo 66, segundo o qual “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943, art. 66). Da mesma forma, o artigo 244, § 2º, ao disciplinar o regime de sobreaviso, estabelece que se considera nessa condição o empregado que permanecer aguardando eventual convocação para o serviço. Tais dispositivos evidenciam a preocupação do legislador trabalhista com a preservação de períodos destinados ao descanso e à recuperação física e mental do trabalhador, impedindo que a disponibilidade permanente se converta em regra.

Nesse sentido, a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula⁶ nº 428 (BRASIL, 2012), reconhece a configuração do sobreaviso quando o trabalhador permanece submetido ao controle do empregador durante seus períodos de descanso, em regime de plantão ou situação equivalente, mantendo-se disponível para eventual convocação ao serviço. Nessa perspectiva, o elemento central para a caracterização do sobreaviso não é o uso de meios tecnológicos de comunicação, mas a limitação imposta à liberdade do trabalhador em razão da exigência de disponibilidade permanente para atendimento das demandas laborais.

Examinados os fundamentos jurídicos do direito à desconexão no ordenamento brasileiro, vamos agora ampliar a análise para além das fronteiras nacionais. Observar como outros países têm tratado essa temática permite identificar diferentes modelos regulatórios. Para esse fim, apresenta-se a seguir quadro elaborado com base em estudo publicado no *Hong Kong Journal of Social Sciences*, que sintetiza aspectos centrais da regulamentação do direito à desconexão em diversos países e oferece um valioso parâmetro comparativo para a presente pesquisa.

Quadro 1 - Direito à desconexão: comparação entre países selecionados

País	Quem está abrangido	Obrigações do empregador	Exceções	Penalidades por descumprimento
França	Empresas com ≥ 50 empregados	Deve negociar ou emitir uma carta definindo horários de desconexão e procedimentos;	Nenhuma especificada	Multa de até €3.750; gestores podem enfrentar até 1 ano de prisão
Espanha	Todos os	Deve desenvolver	Emergências, força	Multa de até €6.250;

⁶ A súmula é um resumo da interpretação que um tribunal adota sobre determinado tema após julgá-lo repetidas vezes da mesma maneira. Uma vez consolidado determinado entendimento em súmula, o enunciado passa a servir como referência para a solução de casos semelhantes.

	trabalhadores, incluindo teletrabalhadores	política interna após consulta aos trabalhadores; inclui treinamento e conscientização	maior ou grave prejuízo empresarial	sanções de saúde e segurança
Itália	Trabalhadores flexíveis com acordos individuais	Deve incluir cláusulas de desconexão nos contratos; reforçar períodos de descanso e desconexão	Não claramente definido	Sem penalidades específicas, mas podem ser pleiteadas indenizações por impactos à saúde
Bélgica	Empresas privadas com ≥ 20 empregados; servidores públicos	Deve incluir regras de desconexão em acordos coletivos ou regulamentos trabalhistas; inclui treinamento	Somente emergências (para o setor público)	Sem multas específicas, mas podem ser aplicadas sanções gerais do direito do trabalho
Austrália	Todos os empregados do sistema nacional (15 ou mais empregados); implementação gradual para pequenas empresas (a partir de 26 de agosto de 2025)	Empregados podem recusar contatos fora do expediente, salvo se a recusa for irrazoável; resolução interna de conflitos;	Baseadas na razoabilidade (ex.: emergência, função, interrupção)	Até US\$ 18.780 para empregadores e US\$ 93.900 para corporações
Vietnã	Todos os empregados abrangidos pelo Código do Trabalho	Não há obrigação específica sobre o direito à desconexão; limites gerais de jornada, horas extras e períodos de descanso	Horas extras permitidas dentro dos limites legais se acordadas por escrito e se não violarem normas de saúde e segurança	Multa de US\$ 200 a US 5000 para organizações, dependendo do número de empregados afetados

Fonte: Adaptado de THANG (2025, p. 141, tradução do autor).

O panorama apresentado na Quadro 1 permite visualizar que o direito à desconexão deixou de ser uma preocupação restrita ao campo teórico para assumir contornos normativos concretos em diferentes partes do mundo. Como se observa, países europeus figuram entre os pioneiros nesse processo, mas iniciativas semelhantes também podem ser identificadas na Oceania e em debates legislativos desenvolvidos na Ásia. Em muitos desses ordenamentos, a preocupação com os impactos da hiperconectividade sobre a saúde, o descanso e a vida privada dos trabalhadores já resultou na criação de direitos, deveres e mecanismos específicos de proteção.

Em diferentes países, a temática passou a integrar também as discussões relacionadas ao serviço público, alcançando categorias como professores, servidores administrativos e profissionais da segurança pública. Na Austrália, por exemplo, conforme destacado pelo jornal *The Guardian*, a Polícia do Estado de Victoria adotou medidas voltadas à limitação das

comunicações funcionais realizadas fora da jornada de trabalho, admitindo exceções apenas em hipóteses justificadas, como emergências ou situações relacionadas à segurança e ao bem-estar dos servidores:

A intenção é promover uma cultura de descanso e distanciamento, além de contribuir para a saúde e o bem-estar em geral. A mudança foi bem recebida por nossos funcionários, com um feedback extremamente positivo.” disse um porta-voz da polícia de Victoria. (THE GUARDIAN, 2024, tradução do autor).

A matéria também destaca que os professores são um dos mais profissionais mais afetados pela falta do direito à desconexão. Durante audiência realizada no Comitê de Legislação sobre Educação e Emprego do Senado australiano, representantes sindicais relataram que os avanços tecnológicos dos últimos anos tornaram os professores permanentemente acessíveis a pais, alunos e gestores, contribuindo para o aumento do esgotamento profissional. Segundo os depoimentos, muitos docentes passaram a sentir pressão para responder mensagens e demandas fora do horário de trabalho, situação que tem impactado sua saúde e permanência na carreira. Nesse contexto, a professora Abigail Butler afirmou que a necessidade constante de estar disponível a levou a considerar uma mudança de profissão, ressaltando que “também somos seres humanos, precisamos dormir e precisamos de tempo com nossas famílias” (THE GUARDIAN, 2024, tradução do autor).

A comparação evidencia que a discussão internacional se encontra em estágio relativamente mais avançado, fornecendo importantes referências para a compreensão e o desenvolvimento do tema no contexto brasileiro. Contudo, a análise do direito à desconexão dos bombeiros militares exige a consideração das particularidades normativas que regem a atividade. Assim, passa-se ao exame da legislação gaúcha aplicável ao Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul e de suas repercussões sobre a disponibilidade funcional desses profissionais.

No âmbito da legislação aplicável aos bombeiros militares gaúchos, cumpre destacar que, até o presente momento, não se identifica qualquer previsão expressa acerca do direito à desconexão ou de mecanismos específicos destinados a assegurar a limitação dos contatos funcionais fora da jornada regular de trabalho. Não obstante essa ausência normativa, a Instrução Reguladora n.º 003/Adm/Exc-20 disciplina situação correlata ao tema ao regulamentar o trabalho domiciliar, também denominado teletrabalho ou trabalho remoto. Nesse sentido, estabelece que:

A escala de trabalho domiciliar, também denominada teletrabalho ou trabalho remoto, é a situação em que, por força de situações excepcionais previstas em lei ou em decreto e autorizadas mediante Portaria do Comandante-Geral do CBMRS, o Bombeiro

Militar será escalado para o desempenho de atividades administrativas possíveis de serem realizadas de seu domicílio (CBMRS, 2020, p.6).

Todavia, a regulamentação do trabalho domiciliar prevista na Instrução Reguladora n.º 003/Adm/Exc-20 possui caráter excepcional e restrito, não constituindo modalidade ordinária de prestação do serviço. Com efeito, sua adoção está condicionada à ocorrência de hipóteses específicas previstas em lei ou decreto, bem como à prévia autorização do Comandante-Geral do CBMRS, conforme dispõe a norma:

Item 16 – Escala de trabalho domiciliar. Em situações excepcionais previstas em lei ou decreto e autorizadas mediante Portaria do Comandante-Geral do CBMRS, será admitida a constituição de escala de trabalho domiciliar para as atividades administrativas possíveis de serem executadas à distância (CBMRS, 2020, p.11).

A mesma Instrução Reguladora também estabelece parâmetros para a organização das escalas de serviço dos bombeiros militares empregados na atividade operacional. Como regra geral, as escalas ordinárias de serviço externo podem compreender jornadas de até 24 horas consecutivas, devendo ser observado intervalo de descanso proporcional de três turnos para cada turno trabalhado, prática que, em regra, corresponde ao ciclo de 24 horas de serviço por 72 horas de descanso. A norma demonstra, assim, a preocupação institucional com a recuperação física e mental do efetivo após jornadas prolongadas. Contudo, o próprio regulamento admite a adoção de escalas especiais e a flexibilização dos períodos ordinários de descanso quando presentes situações excepcionais, necessidades de serviço ou demandas de interesse público. Nesse contexto, merece destaque a previsão normativa referente ao intervalo mínimo entre jornadas de trabalho, assim disciplinada:

Admitir-se-á a concessão de intervalo de descanso de no mínimo 11 horas entre as jornadas de trabalho para as escalas de serviço administrativo, escalas de complementação de carga horária, escalas de serviços especiais e escalas de serviço extraordinário. Esta regra poderá ser excepcionalizada em situações de calamidade pública e em situações emergenciais de interesse público, mediante Portaria do Comandante-Geral. (CBMRS, 2020, p.11).

As considerações desenvolvidas ao longo deste capítulo permitiram delimitar os principais objetos da presente pesquisa, compreendendo tanto as particularidades institucionais e laborais da atividade de bombeiro militar quanto os fundamentos normativos relacionados ao direito à desconexão. Verificou-se que, embora o ordenamento jurídico reconheça a relevância do descanso, da saúde e da limitação da jornada de trabalho, inexistem disposições específicas voltadas à proteção da desconexão dos bombeiros militares, circunstância que justifica a análise de institutos oriundos do Direito do Trabalho, da jurisprudência e do Direito Comparado. Todavia, a compreensão desse fenômeno não pode se restringir ao plano normativo. A crescente

dificuldade de separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso insere-se em transformações sociais, econômicas e tecnológicas mais amplas, relacionadas às formas contemporâneas de organização do trabalho e à intensificação dos mecanismos de disponibilidade permanente. Nesse sentido, antes de examinar os impactos concretos da desconexão na realidade dos bombeiros militares, torna-se necessário compreender os fundamentos histórico-filosóficos que contribuíram para a formação da racionalidade laboral característica da modernidade tardia. É a partir dessa perspectiva que se desenvolve o capítulo seguinte.

2 TRABALHO, TEMPO E DESCONEXÃO: FUNDAMENTOS HISTÓRICO-FILOSÓFICOS

Parte-se da premissa de que o direito à desconexão não se limita ao plano estritamente normativo, mas configura um fenômeno complexo, atravessado por concepções históricas, filosóficas e sociais acerca do trabalho, do tempo, do dever e das formas pelas quais os indivíduos constroem sua relação com a atividade laboral.

Este capítulo busca enfrentar duas questões centrais para a compreensão do direito à desconexão e de seus fundamentos histórico-filosóficos. A primeira consiste em investigar, em perspectiva histórica, como o descanso, o ócio e o tempo livre foram percebidos em diferentes momentos da experiência humana, desde sua associação com contemplação, virtude ou privilégio, até sua posterior subordinação à lógica produtiva do trabalho moderno. A segunda questão procura compreender, em chave filosófica, de que modo nasce e se desenvolve a noção de imediatidade que atravessa a vida contemporânea, especialmente quando a folga do trabalhador deixa de representar uma verdadeira suspensão do trabalho e passa a ser invadida por demandas, mensagens, expectativas de resposta e formas permanentes de disponibilidade.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Para uma adequada compreensão dos fundamentos histórico-filosóficos do trabalho e, conseqüentemente, das discussões contemporâneas acerca do direito à desconexão, torna-se necessário situar inicialmente o leitor nos principais períodos da história ocidental. Nesse sentido, antes de examinar as contribuições teóricas dos autores que fundamentam a presente pesquisa, apresenta-se brevemente a divisão tradicional⁷ da História Geral, a fim de fornecer o contexto histórico necessário para a análise desenvolvida nos tópicos subsequentes.

Segundo Farias Júnior (2019), a divisão quadripartite da História Geral constitui uma das formas mais difundidas de organização do passado histórico, estruturando-o nos períodos Antigo, Medieval, Moderno e Contemporâneo. Em seguida, apresenta-se a divisão tradicional da História Geral:

⁷ Optou-se, no presente trabalho, pela utilização da periodização histórica tradicional da História Geral (Antiguidade, Idade Média, Idade Moderna e Idade Contemporânea) em razão de seu amplo emprego na literatura e no ensino de História. Registra-se, contudo, que a divisão do tempo histórico constitui uma construção historiográfica e não um dado natural, sendo objeto de debates, revisões e propostas alternativas de periodização e subdivisão por diversos autores. Sobre as discussões relativas à periodização histórica, ver LE GOFF (2015), BLOCH (2001), BRAUDEL (1992) e FARIAS JÚNIOR (2019).

Quadro 2 - Divisão quadripartite da História Geral

Período Histórico	Anos Aproximados	Marco Inicial
Antiguidade	3500 a.C. – 476 d.C.	Invenção da escrita
Idade Média	476 – 1453	Queda do Império Romano do Ocidente
Idade Moderna	1453 – 1789	Queda de Constantinopla
Idade Contemporânea	1789 – atualidade	Revolução Francesa

Fonte: elaboração própria, com base em FARIAS JÚNIOR (2019).

Com base no Quadro 2, temos que ele nos revela uma curiosidade interessante: a Idade Antiga durou cerca de quatro vezes mais que a Idade Média, enquanto a Idade Moderna foi relativamente curta, apenas cerca de três séculos e meio. Já a Idade Contemporânea, embora pareça longa para nós, ainda não alcançou a duração da Idade Moderna. Desde já, faz-se esse apontamento, pois adiante haverá um tópico específico destinado a retomar a temática da aceleração das transformações.

Retomando ao quadro, no primeiro período apresentado, a Antiguidade revela um aspecto instigante: a preocupação com o trabalho e sua regulamentação já estava presente há milhares de anos nas mais antigas civilizações. Na obra “100 textos de história antiga”, organizada por Pinsky (2021), são reunidos documentos históricos que permitem compreender diferentes aspectos da vida social, econômica e jurídica das civilizações antigas. Entre esses registros encontra-se um excerto do Código de Hamurábi, compilado aproximadamente entre 1792 e 1750 a.C., durante o período do Primeiro Império Babilônico. O texto evidencia que questões relacionadas à prestação de serviços e às relações de trabalho já eram objeto de regulamentação jurídica há quase quatro mil anos, conforme se verifica no seguinte dispositivo:

Se um homem comprou um escravo ou escrava e (se) este não tiver cumprido seu mês (de serviço) e (se) uma moléstia (dos membros) se apossou dele, ele retornará a seu vendedor e o comprador tomará o dinheiro que despendeu. Se um homem comprou um escravo ou uma escrava e (se) surgir uma reclamação, seu vendedor satisfará a reclamação. (PINSKY, 2021, p. 11).

Na mesma obra, Pinsky (2021) apresenta excertos do Estatuto dos Hebreus contida no Antigo Testamento referentes à escravidão. Embora tais normas estejam muito distantes da concepção contemporânea de dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, sua análise revela que mesmo em sociedades antigas a condição do escravo não era inteiramente desprovida de proteção jurídica. Certas limitações ao poder do senhor e a previsão de sanções para determinados abusos demonstram que já existia uma preocupação, ainda que incipiente e

restrita aos valores da época, com a regulamentação das relações de trabalho e com a imposição de deveres ao proprietário, conforme evidencia o seguinte dispositivo:

Se algum escravo ou escrava forem castigados com uma vara e morrerem no ato do castigo, o patrão será punido. No caso, porém, de o escravo sobreviver por um ou dois dias, o patrão não será alvo de punição, porque tem esse direito. O escravo poderá alcançar sua liberdade, caso o patrão, castigando-o, inutilize seu olho ou lhe arranque um dente. (PINSKY, 2021, p. 13).

O desenvolvimento histórico das normas relativas ao trabalho e à condição dos escravos não se restringiu às civilizações mesopotâmicas e hebraicas. No Direito Romano, já se observam disposições destinadas a limitar determinadas formas de violência praticadas pelos senhores, indicando um processo gradual de reconhecimento de limites jurídicos ao exercício do poder privado. Nesse sentido, registra Gaio por volta de 160-180 d.C:

Hoje em dia não é permitido nem aos cidadãos romanos, nem a nenhum que se acham sob o império do povo romano, castigar excessivamente e sem motivo os escravos. Pois, em virtude de uma constituição do imperador Antonino, aquele que matar sem motivo seu próprio escravo é passível de sanção, da mesma forma que aquele que mata o escravo de outrem. . (PINSKY, 2021, p. 17).

Por fim, o jurista romano Gaio, em sua obra intitulada Instituições (*Institutiones*), dá razão ao imperador ao reconhecer que não devemos fazer mau uso de nossos direitos. Todavia, é necessário evitar uma leitura anacrônica desses registros. As normas antigas acima mencionadas não podem ser compreendidas como expressão de um direito do trabalho em sentido moderno, tampouco como reconhecimento pleno da dignidade da pessoa trabalhadora. O que elas evidenciam, com maior precisão, é a existência de formas históricas de regulação jurídica do trabalho, muitas vezes vinculadas à escravidão, à propriedade, à hierarquia doméstica e à organização econômica das sociedades antigas.

Nesse sentido, a passagem de Gaio é relevante não porque antecipe a noção contemporânea de direitos fundamentais, mas porque demonstra que, mesmo em um contexto no qual o escravo permanecia juridicamente submetido ao domínio de outrem, já se admitia algum limite ao exercício abusivo do poder privado. A afirmação de que não se deve fazer mau uso dos próprios direitos revela uma racionalidade jurídica ainda distante da concepção moderna de proteção social, mas importante para compreender que a relação entre trabalho, poder e limite sempre esteve presente na história das formas de organização social.

Essa constatação permite avançar para uma dimensão mais profunda da análise: antes de o trabalho ser compreendido como direito social, como meio de realização pessoal ou como elemento de identidade subjetiva, ele foi frequentemente associado à necessidade, à sujeição e ao corpo. Na filosofia antiga, especialmente em Aristóteles, a distinção entre trabalho,

necessidade e vida livre aparece de modo expressivo. No livro “A política” do século IV a.C., Aristóteles sustenta:

“Se o repouso e o trabalho são ambos indispensáveis, o repouso é pelo menos preferível [...] O trabalho é acompanhado de fadiga e de esforços. É preciso entremeá-lo convenientemente de recreações, como um remédio. O descanso é ao mesmo tempo um movimento da alma e um repouso, pelo prazer de que se acompanha. A cessação do trabalho é ela própria um prazer e faz parte da felicidade da vida, felicidade esta que não se pode apreciar em meio às ocupações e que só é bem sentida nos momentos de lazer. Não nos entregamos ao trabalho senão com vistas a algum fim. A felicidade é um destes fins. E esta felicidade não somente não contém nenhum desgosto como também se apresenta ao espírito de todos acompanhada de prazer.” (ARISTÓTELES, 2006, p. 80).

A passagem evidencia que, já na filosofia antiga, o trabalho não era pensado de forma isolada, mas em relação com outros momentos indispensáveis à vida humana, como o repouso, a recreação e o lazer. Aristóteles não nega a necessidade do trabalho, mas aponta que ele deve ser entremeado por pausas e momentos de descanso, sem os quais a experiência da felicidade e da vida plena ficaria comprometida. Essa compreensão é relevante para a presente pesquisa porque permite perceber que a tensão entre trabalho e desconexão não é apenas uma questão contemporânea, mas remete a uma preocupação mais ampla acerca dos limites da ocupação e da importância do tempo livre para a realização humana.

Outro elemento que corrobora essa compreensão pode ser encontrado em “Sobre a brevidade da vida”, obra escrita aproximadamente no ano 49 d.C. e considerada um dos textos mais conhecidos de Sêneca sobre o uso do tempo. Filósofo estoico e homem público romano, Sêneca dirige sua reflexão a Paulino, personagem vinculado à administração imperial e responsável pelo abastecimento de grãos de Roma. Nesse diálogo, o autor faz aquilo que, em linguagem contemporânea, poderia ser compreendido como um apelo à desconexão: convida Paulino a se afastar das ocupações incessantes do Estado e a reservar parte da vida para si mesmo, para o ócio filosófico e para a retomada consciente do próprio tempo. Nesse sentido, afirma:

Durante muito tempo sua virtude tem sido demonstrada por meio de provas laboriosas e incessantes. Experimente agora sua virtude no ócio. A maior parte de sua vida, certamente a melhor parte, foi dedicada ao Estado. Agora, dedique também parte do seu tempo para você mesmo. (SÊNECA, 2021, p. 85).

Além disso, a experiência contemporânea da hiperconectividade pode ser aproximada, em chave simbólica, de antigas imagens míticas que representam a repetição interminável e a impossibilidade de conclusão. Em um contexto marcado por mensagens, notificações, atualizações e demandas sucessivas, o sujeito pode ter a sensação de que nenhuma atividade se encerra plenamente. A tarefa concluída logo é substituída por outra; a resposta enviada abre

espaço para nova solicitação; o intervalo de descanso é interrompido por novos estímulos digitais. Nesse sentido, os mitos de Sísifo e das Danaides oferecem imagens expressivas para pensar a condição contemporânea de atenção permanente e de trabalho subjetivamente inacabado.

No mito de Sísifo, a tarefa interminável aparece como castigo. Sísifo, rei de Corinto, é tradicionalmente descrito como figura astuta e transgressora, punida por desafiar os deuses, enganar a morte e violar a ordem divina. Como punição, é condenado no mundo dos mortos a empurrar eternamente uma pedra até o alto de uma montanha, apenas para vê-la rolar novamente ao ponto de partida. A imagem aparece já na tradição antiga, como na Odisseia, em que Sísifo é visto no mundo dos mortos submetido a esse esforço interminável (HOMERO, 2011). O sofrimento do castigo não reside apenas no peso da pedra, mas na consciência da repetição: todo esforço será reiniciado, todo avanço será anulado, toda conclusão será frustrada. Por isso, Sísifo se tornou uma figura simbólica do trabalho sem término, da ação repetitiva e da experiência de absurdo diante de uma tarefa que nunca se completa.

As Danaides, por sua vez, também recebem uma punição marcada pela repetição e pela inutilidade. Segundo a tradição mitológica, elas eram filhas de Dânao e foram condenadas por terem assassinado seus maridos na noite de núpcias, obedecendo à ordem do pai. Como castigo, são obrigadas a encher continuamente recipientes furados ou incapazes de reter a água, tarefa destinada desde o início ao fracasso (SÊNECA, 2021). Enquanto Sísifo enfrenta o retorno da pedra, as Danaides enfrentam o esvaziamento permanente do recipiente. Em ambos os casos, há uma lógica comum: a energia é continuamente mobilizada, mas jamais se converte em conclusão, repouso ou sensação de completude.

Ainda que esses mitos pertençam à tradição antiga e tenham origem em um horizonte cultural muito distinto do contemporâneo, eles revelam que já se imaginava, na Antiguidade, a força de castigos não apenas físicos, mas também psicológicos. A punição mais intensa não estava somente no esforço corporal, mas na percepção de que a tarefa jamais terminaria. Essa imagem permanece atual diante da hiperconectividade, pois a vida digital também pode produzir uma sensação semelhante de inacabamento: mensagens que se acumulam, demandas que retornam, respostas que nunca encerram definitivamente o circuito comunicacional.

Assim, os mitos de Sísifo e das Danaides ajudam a compreender simbolicamente uma dimensão central da experiência contemporânea: a dificuldade de alcançar pausa, conclusão e repouso em um ambiente permanentemente conectado. Tal como nas narrativas míticas, em que o esforço se renova incessantemente sem alcançar um desfecho definitivo, a conectividade contínua pode produzir a sensação de que as demandas nunca se encerram por completo,

tornando cada vez mais tênues as fronteiras entre atividade e descanso.

2.2 O PERÍODO MEDIEVAL

Com o avanço para o período medieval, essa compreensão não desaparece, mas passa a ser reinterpretada em outra chave de sentido. Se, em Aristóteles, a reflexão sobre o trabalho se vinculava à relação entre ocupação, repouso e felicidade, na Idade Média cristã o trabalho passa a ser compreendido de modo mais diretamente associado à ordem religiosa, à disciplina da vida e ao cumprimento de deveres espirituais e comunitários. A atividade laboral deixa de ser pensada apenas como necessidade material ou como momento que deve ser equilibrado pelo lazer, passando também a integrar uma concepção moral da existência, na qual o uso do tempo, a contenção da ociosidade e a obediência a uma ordem superior assumem centralidade.

Nesse contexto, a concepção cristã do tempo torna-se fundamental para compreender a transformação do sentido do trabalho. O tempo não é concebido apenas como sucessão de dias úteis, mas como realidade atravessada por momentos de trabalho, repouso, culto e vida comunitária. O domingo, nesse sentido, assume lugar especial na tradição cristã, conforme dispõe o Catecismo da Igreja Católica, em documento disponibilizado pela Santa Sé⁸ .:

DIA DE GRAÇA E DE CESSAÇÃO DO TRABALHO. Tal como Deus «repousou no sétimo dia, depois de todo o trabalho que realizara» (Gn 2, 2), assim a vida humana é ritmada pelo trabalho e pelo repouso. A instituição do Dia do Senhor contribui para que todos gozem do tempo de descanso e lazer suficiente, que lhes permita cultivar a vida familiar, cultural, social e religiosa. (CATECISMO DA IGREJA CATÓLICA, 2184)

A tradição cristã atribui ao descanso dominical uma dimensão que ultrapassa a simples interrupção das atividades laborais. No Catecismo da Igreja Católica, o repouso aos domingos e dias festivos é relacionado ao culto, à alegria própria do Dia do Senhor, à prática de obras de misericórdia e ao descanso do espírito e do corpo. Ainda que sejam admitidas exceções fundadas em necessidades familiares ou em relevante utilidade social, o documento adverte que tais justificativas não devem se converter em hábitos prejudiciais à religião, à vida familiar e à saúde (Catecismo da Igreja Católica, item 2185). Essa compreensão mostra que, na tradição cristã, o tempo de descanso possui uma função de preservação da integralidade humana, pois protege dimensões da existência que não podem ser absorvidas de modo permanente pelo

⁸ Santa Sé é a autoridade central da Igreja Católica, ligada ao Papa e aos órgãos que o auxiliam no governo da Igreja universal. É a Santa Sé que publica documentos como o Catecismo da Igreja Católica, encíclicas, cartas apostólicas e documentos doutrinários. O próprio portal vatican.va se apresenta como site oficial da Santa Sé e reúne textos dos Papas, Catecismo, documentos conciliares, doutrina social etc. (SANTA SÉ, 2026).

trabalho.

Nesse período, a concepção sobre o trabalho começa a sofrer uma inflexão significativa. Sem desaparecer sua dimensão de necessidade material, o trabalho passa a ser progressivamente compreendido também como prática moral, religiosa e comunitária. Na tradição cristã medieval, a atividade laboral não se limita à produção ou à subsistência, mas se relaciona à disciplina do corpo, à ordenação do tempo e ao afastamento da ociosidade. Essa mudança é relevante porque desloca o trabalho para o interior de uma visão espiritual da existência, na qual trabalhar, repousar, rezar e conviver passam a compor uma mesma ordem de vida. É nesse contexto que a Regra de São Bento se torna particularmente expressiva, pois apresenta o trabalho manual como parte da disciplina monástica, articulando-o à leitura espiritual, à oração e à moderação da vida comunitária. Conforme dispõe a Regra de São Bento, no capítulo dedicado ao trabalho manual cotidiano:

A ociosidade é inimiga da alma; por isso, em certas horas, devem ocupar-se os irmãos com o trabalho manual, e em outras horas com a leitura espiritual. Pela seguinte disposição, cremos poder ordenar os tempos dessas duas ocupações. [...] Também no domingo, entreguem-se todos à leitura, menos aqueles que foram designados para os diversos ofícios. Se, entretanto, alguém for tão negligente ou relaxado, que não queira ou não possa meditar ou ler, determine-se-lhe um trabalho que possa fazer, para que não fique à toa. (BENTO, [s.d.], p. 32-33).

Essa perspectiva é relevante para a presente pesquisa porque demonstra que a tradição beneditina permite perceber uma mudança relevante na compreensão histórica do trabalho. No contexto medieval cristão, a atividade laboral deixa de ser vista apenas como necessidade material ou imposição da subsistência, passando a adquirir também uma dimensão moral e espiritual. O trabalho manual, nesse sentido, é valorizado como prática de disciplina, ordenação do tempo e combate à ociosidade, integrando-se a uma forma de vida orientada pela oração, pela leitura espiritual e pela convivência comunitária. Conforme a encíclica *Laudato si'*, disponibilizada pela Santa Sé, a fórmula tradicionalmente associada ao ideal beneditino — *ora et labora*, isto é, “reza e trabalha” — expressa a articulação entre vida espiritual e atividade prática. Nesse sentido, o trabalho passa a ser compreendido não apenas como meio de subsistência, mas também como parte de uma ética de conduta, vinculada à disciplina, à responsabilidade e à ordenação da vida cotidiana (Francisco, 2015).

A trajetória até aqui percorrida permite observar que o trabalho, inicialmente associado à necessidade, à sujeição e ao corpo, passa gradualmente a ser integrado a sistemas mais amplos de ordenação da vida, seja pela regulação jurídica, pela busca da felicidade, pela disciplina religiosa ou pela moralização do tempo. Contudo, para compreender como essa experiência se desloca para a modernidade, torna-se necessário examinar também a transformação da própria

concepção de sujeito. É nesse ponto que a filosofia moderna assume relevância decisiva, pois, ao recolocar o ser humano no centro da reflexão filosófica, inaugura novas formas de compreender a relação entre corpo, razão, consciência e atividade. Nesse contexto, a obra de René Descartes oferece um ponto de inflexão fundamental, especialmente porque sua distinção entre corpo e pensamento permite problematizar, à luz da contemporaneidade, a situação paradoxal do trabalhador que, embora fisicamente afastado do espaço laboral, pode permanecer mentalmente capturado pelas exigências do trabalho.

2.3 A FORMAÇÃO DO SUJEITO MODERNO

Superada a análise da compreensão medieval do trabalho, marcada por sua inserção em uma ordem moral, religiosa e comunitária, torna-se necessário avançar para a Modernidade, período em que a própria concepção de sujeito passa por profunda transformação. Nesse contexto, emerge René Descartes, filósofo decisivo para a filosofia ocidental, do qual coloca o sujeito no centro da filosofia moderna. Antes, grande parte da reflexão filosófica partia do mundo, de Deus, da natureza ou da ordem cósmica. Com Descartes, a certeza começa no próprio sujeito que pensa. Por isso, ele é frequentemente associado ao nascimento do sujeito moderno.

O conceito “penso, logo existo” (*cogito, ergo sum*) aparece no Discurso do método publicado em 1637 e se faz importante porque marca uma virada na filosofia: Descartes procura uma verdade absolutamente segura, algo que não pudesse ser colocado em dúvida. Ele percebe que pode duvidar de quase tudo — dos sentidos, do corpo, do mundo externo, das opiniões recebidas —, mas não pode duvidar de que está pensando. Se ele duvida, pensa; se pensa, existe como sujeito pensante. (DESCARTES, 2001).

A obra supracitada representa um marco decisivo na formação do pensamento moderno, na medida em que afirma a razão como instrumento de investigação, crítica e superação de verdades simplesmente recebidas pela tradição. Ao deslocar o fundamento da certeza para o sujeito pensante, Descartes contribui para uma nova compreensão da autonomia racional, voltada contra formas de dogmatismo e submissão acrítica à autoridade.

No contexto desta pesquisa, essa inflexão cartesiana assume especial relevância, pois permite olhar para o trabalho contemporâneo para além da simples presença física do corpo no espaço laboral. Se a modernidade desloca o centro da experiência humana para o sujeito pensante, torna-se insuficiente afirmar que o trabalhador está desligado apenas porque se encontra fora do local de trabalho. É justamente nesse ponto que a reflexão de Descartes contribui para a presente investigação: ela permite compreender que a desconexão não envolve

apenas o afastamento corporal do trabalho, mas também a preservação do espaço mental do trabalhador.

Ainda na filosofia cartesiana, Descartes não se limita a separar corpo e alma. Nas *Meditações metafísicas* (1641), ele trata tanto da distinção entre a substância pensante e a substância extensa quanto da união concreta entre ambas:

“a natureza me ensina também por esses sentimentos de dor, de fome, de sede etc., que não estou somente alojado em meu corpo, assim como um piloto em seu navio, mas, além disso, que lhe sou estreitamente conjunto e tão confundido e misturado que componho como que um único todo com ele” (DESCARTES, 2005, p. 122).

Isso significa que, embora o pensamento cartesiano seja conhecido pela distinção entre alma e corpo, Descartes também reconhece que a experiência humana concreta não se dá como mera separação entre uma mente que comanda e um corpo que obedece. A dor, a fome e a sede revelam que o sujeito não apenas possui um corpo, mas vive por meio dele, em uma relação íntima de união e afetação. À luz do problema investigado, essa compreensão é relevante porque permite pensar o trabalhador não apenas como corpo fisicamente presente ou ausente do espaço laboral, mas como uma unidade psicofísica atravessada por exigências, preocupações e tensões. Assim, a desconexão não pode ser reduzida ao afastamento material do local de trabalho, pois também envolve a proteção da mente, da atenção e da integridade subjetiva do trabalhador.

No entanto, a contribuição de Descartes para a filosofia ocidental não se limita à formulação do sujeito pensante, mas alcança também a própria fundamentação do sistema científico moderno. Fagherazzi (2015) afirma que ao propor um método orientado pela dúvida, pela análise racional e pela busca de ideias claras e distintas, Descartes contribuiu para a construção de uma forma de conhecimento que não dependesse apenas da tradição ou da autoridade, mas de procedimentos capazes de serem examinados, ordenados e verificados pela razão. Por sua vez, Lelis, Mesquida e Oliveira Junior (2022) sustentam que a criação de um método viável e verificável tornou-se um fator decisivo para o desenvolvimento da ciência moderna, pois ofereceu um caminho sistemático para a investigação da realidade e para a produção de conhecimentos mais seguros. Essa racionalidade metódica, ao fortalecer a confiança na razão humana, abriu espaço para o avanço das ciências e das tecnologias modernas.

Dessa forma, a importância de Descartes para a presente pesquisa reside em duas contribuições fundamentais. De um lado, sua reflexão sobre a distinção e a união entre corpo e alma permite compreender que a experiência humana não se reduz à presença física do corpo, pois envolve também pensamento, consciência, atenção e afetação subjetiva. De outro, sua

defesa de um método racional, ordenado e verificável contribuiu para a consolidação do sistema científico moderno, favorecendo uma forma de conhecimento voltada ao domínio metódico da realidade e ao desenvolvimento das ciências e das técnicas. Na sucessão histórica, essa racionalidade científica e técnica participará do longo processo que conduz ao avanço tecnológico contemporâneo, até alcançar o objeto central desta pesquisa: o uso de smartphones e aplicativos de comunicação como instrumentos capazes de prolongar a presença psíquica do trabalhador para além do espaço e do tempo formal de trabalho.

A partir dessa aproximação com o pensamento cartesiano, vamos avançar para outra dimensão da modernidade: não mais apenas a centralidade do sujeito pensante, mas também o modo como a vida social passa a ser atravessada pela experiência do tempo. Nesse percurso, a teoria de Hartmut Rosa se mostra especialmente relevante para a continuidade da análise.

2.3.1 A aceleração social

Por que, afinal, temos cada vez mais a sensação de que o tempo nos escapa? Por que parece que os dias passam mais rápido, que os acontecimentos se acumulam sem pausa e que, mesmo realizando muitas tarefas, continuamos com a impressão de estar sempre atrasados? Talvez essa seja uma das experiências mais comuns da vida contemporânea: vivemos cercados por recursos que prometem facilitar a rotina, economizar tempo e aproximar pessoas, mas, curiosamente, temos cada vez mais a sensação de estar atrasados, sobrecarregados o tempo todo. Os acontecimentos parecem se suceder em uma velocidade difícil de acompanhar, como se a vida estivesse sempre exigindo uma resposta imediata. É a partir dessa inquietação cotidiana que se torna possível aproximar a discussão da teoria da aceleração social de Hartmut Rosa, para quem a modernidade não apenas acelera tecnologias e processos, mas também altera profundamente a forma como sentimos, organizamos e experimentamos o tempo.

Neste tópico, adota-se como eixo teórico a noção de aceleração social desenvolvida por Hartmut Rosa, segundo a qual a modernidade se caracteriza por uma transformação das estruturas temporais da vida social, envolvendo aceleração técnica, aceleração das mudanças sociais e aceleração do ritmo de vida (ROSA, 2019).

Segundo Montero e Torres (2020), a teoria de Hartmut Rosa pode ser compreendida como uma reconstrução crítica da modernidade a partir de diferentes tradições sociológicas⁹.

⁹ A presente dissertação não tem por objetivo aprofundar individualmente o pensamento de Weber, Habermas, Durkheim, Simmel e Marx, mas apenas indicar, de forma sintética, algumas chaves teóricas pelas quais Hartmut Rosa se baseou. Assim sendo, Weber compreende a modernidade a partir do processo de racionalização, marcado pela expansão do cálculo, da burocracia e da organização metódica da vida social; Habermas retoma essa discussão

Enquanto Weber e Habermas permitem enxergar a modernidade como processo de racionalização, Durkheim a interpreta pela diferenciação funcional da sociedade, Simmel destaca a individualização da experiência moderna, e Marx evidencia a domesticação ou mercantilização da natureza e do trabalho. Rosa, por sua vez, não abandona essas leituras, mas acrescenta a elas uma chave temporal: a modernidade passa a ser compreendida como uma formação social marcada pela aceleração, cujos efeitos se expressam em formas de alienação e, posteriormente, na busca por relações de ressonância com o mundo.

A teoria da aceleração social será utilizada, aqui, não apenas como descrição abstrata da modernidade, mas como chave de leitura para compreender a intensificação do tempo de trabalho na vida cotidiana. A questão central, portanto, não é apenas a velocidade das tecnologias, mas o modo como essa velocidade reorganiza expectativas, condutas sociais e formas de disponibilidade. Na atualidade, considerando o contexto dos bombeiros militares, essa discussão ganha relevância porque a comunicação digital pode deslocar o trabalho para além da escala formal, fazendo com que o sujeito permaneça mentalmente vinculado à instituição mesmo durante períodos destinados ao descanso.

Para compreender de que modo essa aceleração se manifesta na vida social e no trabalho, Rosa (2019) na obra “Aceleração: A transformação das estruturas temporais na Modernidade”, identifica três categorias de mudança no ritmo da vida moderna: a aceleração tecnológica, a aceleração da mudança social e a aceleração do ritmo de vida.

A primeira dimensão é a aceleração tecnológica. Ela diz respeito ao aumento da velocidade dos meios de transporte, comunicação e produção. No mundo contemporâneo, essa aceleração pode ser percebida de modo evidente na comunicação instantânea, nos aplicativos de mensagens, nos sistemas digitais de gestão e na possibilidade de contato permanente por meio dos smartphones. Em princípio, tais tecnologias surgem associadas à promessa de facilitar a vida e economizar tempo. Contudo, no campo do trabalho, elas também podem produzir o efeito inverso: ampliam os canais de contato, reduzem o tempo socialmente tolerado para resposta e tornam mais difícil separar os momentos de atividade profissional dos períodos destinados ao descanso.

Para Beniger (1986), a aceleração das tecnologias de comunicação e informação

ao distinguir a racionalidade instrumental da racionalidade comunicativa, destacando os riscos da colonização do mundo da vida pelos sistemas econômico e administrativo; Durkheim interpreta a modernidade pela diferenciação social e pela divisão do trabalho, em que a coesão passa a depender da interdependência entre funções especializadas; Simmel enfatiza a individualização da experiência moderna, especialmente nas formas de vida urbana, monetária e impessoal; Marx, por sua vez, analisa a modernidade capitalista a partir da transformação da natureza, do trabalho e das relações sociais em forças produtivas submetidas à lógica do capital (WEBER, 2004; HABERMAS, 2012; DURKHEIM, 1999; SIMMEL, 2005; MARX, 2013).

representa uma tentativa de retomar o controle sobre os processos de transporte e produção acelerantes. O autor apresenta uma investigação sobre por que coleta, processamento e comunicação de informações passaram a ter papel central nas sociedades industriais avançadas.

Essa perspectiva ajuda a compreender também a lógica interna de instituições complexas, como o Corpo de Bombeiros, nas quais a circulação rápida de informações, o registro de ocorrências, a comunicação operacional, os sistemas administrativos e os mecanismos de comando funcionam como formas de coordenação e controle. Nesse sentido, a tecnologia não apenas acelera a comunicação institucional, mas também reorganiza as formas de gestão, supervisão e disponibilidade dos sujeitos dentro da organização.

A circulação de mensagens cria as chamadas “redes de informação” que, segundo Harari (2024), são estruturas históricas por meio das quais sociedades produzem, circulam e organizam informações, não apenas para representar a verdade, mas também para criar ordem, coordenar comportamentos e exercer poder.

Uma das épocas mais celebradas na história das redes de informação: a revolução europeia do prelo. A introdução do prelo na Europa em meados do século XV permitiu a produção em massa de textos de maneira relativamente rápida, barata e secreta, mesmo que desaprovados pela Igreja católica. Calcula-se que, nos 46 anos entre 1454 e 1500, foram impressos na Europa mais de 12 milhões de volumes. Nos mil anos anteriores, em contraste, tinham sido copiados à mão apenas cerca de 11 milhões de volumes. Em 1600, todos os tipos de gente socialmente periférica — hereges, revolucionários, protocientistas — podiam disseminar seus escritos com rapidez, amplitude e facilidade muito superiores ao que jamais fora possível (HARARI, 2024, p.111).

Sendo assim, a aceleração técnica ajuda a compreender uma das características centrais da sociedade moderna: a ampliação progressiva da velocidade com que ações, comunicações e informações passam a circular. Na contemporaneidade, o avanço tecnológico permite que mensagens, dados e comandos sejam transmitidos quase instantaneamente, muitas vezes com baixa latência e em intervalos medidos em milissegundos, reduzindo de modo significativo as distâncias entre emissão e recepção. Além disso, essa circulação acelerada de informações não ocorre de maneira isolada, pois conecta sujeitos, instituições e grupos que compartilham interesses, funções ou objetivos comuns, formando redes de informação. Nesse sentido, a técnica não apenas aumenta a velocidade da comunicação, mas também reorganiza as formas de interação social, coordenação coletiva e exercício do poder.

A segunda dimensão é a aceleração da mudança social. Nesse ponto, a preocupação não está apenas na velocidade dos instrumentos técnicos, mas na rapidez com que se transformam valores, instituições, relações sociais e formas de organização da vida. Aquilo que antes parecia estável por longos períodos passa a ser constantemente atualizado, substituído ou reorganizado.

No ambiente profissional, essa dinâmica aparece na necessidade de adaptação contínua a novas normas, novos sistemas, novas formas de comunicação e novas expectativas institucionais. Assim, o trabalhador não lida apenas com ferramentas mais rápidas, mas com um mundo social que muda de maneira cada vez mais frequente.

A dimensão da aceleração social que se refere ao aumento da velocidade dos processos materiais, comunicacionais e produtivos por meio da tecnologia. Em Hartmut Rosa (2019), ela aparece, por exemplo, na redução do tempo necessário para deslocar pessoas, transmitir informações, produzir bens e executar tarefas: aquilo que antes exigia dias, horas ou presença física passa a ocorrer em segundos, por meio de automóveis, aviões, internet, smartphones, aplicativos e sistemas digitais.

A transformação dos valores na modernidade pode ser compreendida, de modo particularmente expressivo, a partir da célebre formulação de Nietzsche em *A gaia ciência*. No aforismo do “homem louco”, o autor apresenta uma cena simbólica na qual a perda de centralidade de Deus é anunciada não como simples descrença religiosa, mas como acontecimento histórico-cultural de grandes proporções:

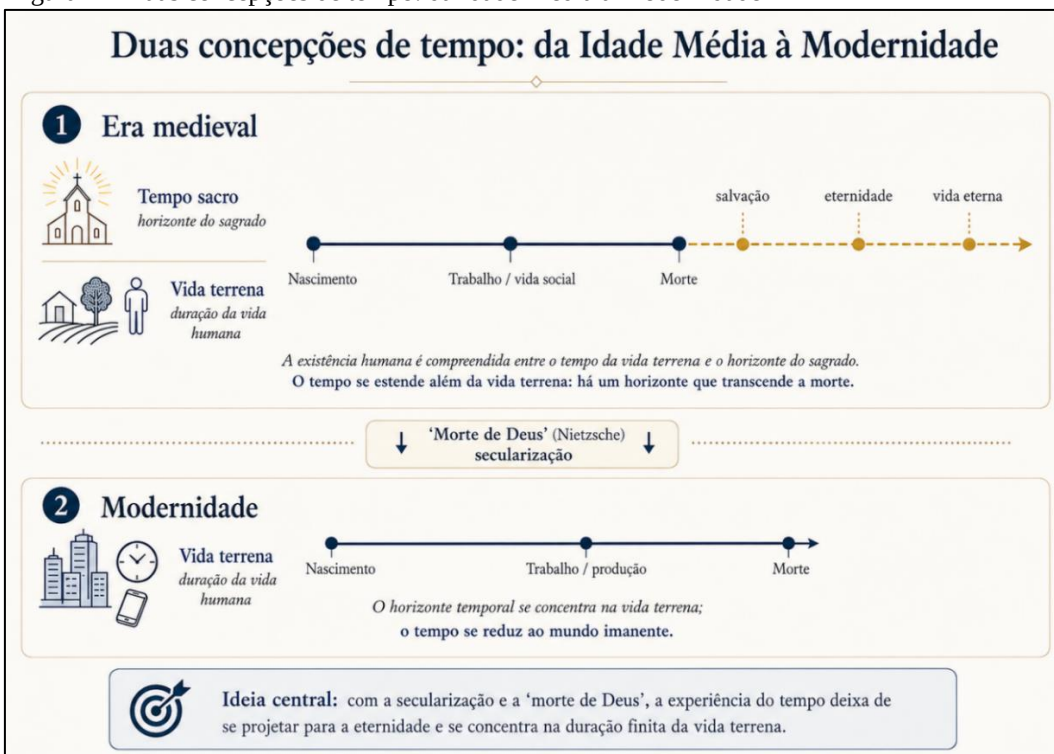
“Para onde foi Deus?”, gritou ele, “já lhes direi! Nós o matamos — vocês e eu. Somos todos seus assassinos! Mas como fizemos isso? Como conseguimos beber inteiramente o mar? Quem nos deu a esponja para apagar o horizonte? Que fizemos nós, ao desatar a terra do seu sol? Para onde se move ela agora? Para onde nos movemos nós? [...] Deus está morto! Deus continua morto! E nós o matamos!” (NIETZSCHE, 2001, §125).

A passagem não deve ser interpretada apenas como uma afirmação ateuísta, mas como diagnóstico da ruptura moderna com os fundamentos religiosos e metafísicos que, durante séculos, organizaram a moral, a verdade, o sentido da existência e a experiência do tempo. As imagens utilizadas por Nietzsche — “apagar o horizonte” e “desatar a terra do seu sol” — sugerem a perda de um centro simbólico capaz de orientar a vida social. Nesse cenário, os valores deixam de estar ancorados em uma ordem transcendente e passam a ser produzidos, disputados e reorganizados no interior da própria vida terrena. Essa transformação é relevante para a presente análise porque ajuda a compreender como, na modernidade, o tempo deixa de se projetar prioritariamente para a eternidade e passa a ser concentrado na duração finita da existência, tornando-se mais disponível às exigências sociais, econômicas e laborais.

A figura a seguir sintetiza visualmente a passagem de uma concepção medieval de tempo, orientada simultaneamente pela vida terrena e pelo horizonte sagrado, para uma concepção moderna concentrada na finitude da existência. Essa mudança ajuda a compreender como a secularização altera a experiência temporal e aproxima o tempo das exigências da vida

prática, social e laboral:

Figura 4 – Duas concepções de tempo: da Idade Média à Modernidade



Fonte: elaboração própria, com auxílio do ChatGPT, a partir da interpretação de Nietzsche (2001).

Por fim, a terceira dimensão refere-se à aceleração do ritmo de vida. Trata-se da experiência cotidiana de tentar realizar mais atividades em menos tempo. Esse aspecto é especialmente importante porque revela um paradoxo da modernidade: embora as tecnologias prometam poupar tempo, os sujeitos frequentemente sentem que têm cada vez menos tempo disponível. A economia de tempo produzida por determinados instrumentos técnicos tende a ser preenchida por novas tarefas, novas mensagens, novas demandas e novas obrigações. Desse modo, a vida cotidiana passa a ser marcada por uma sensação permanente de urgência, atraso e insuficiência temporal.

Essa aceleração do ritmo de vida não se manifesta apenas nas grandes transformações econômicas ou tecnológicas, mas também nas práticas mais ordinárias da vida cotidiana. Rosa observa que a pressão por realizar mais atividades em menos tempo alcança dimensões aparentemente simples da existência, comprimindo intervalos, encurtando experiências e reduzindo os momentos de pausa entre uma ação e outra. É nesse sentido que o autor afirma:

Isso significa, por exemplo, a diminuição da duração das refeições, do sono ou do tempo médio de comunicação na família, e ainda tentativas de reduzir a duração total, seja de uma visita ao cinema, de uma festividade ou enterro – em suma, reduzir o intervalo de tempo entre o término de uma atividade e o início de outra (ROSA, 2019, p.155).

Uma manifestação humana que nos últimos anos reflete essa tentativa de aceleração do ritmo de vida é o *multitasking* no qual significa a realização simultânea ou alternada de múltiplas tarefas, especialmente em contextos nos quais o indivíduo divide sua atenção entre diferentes atividades, como trabalhar enquanto responde mensagens, acompanhar notificações durante reuniões ou alternar entre demandas presenciais e digitais.

Anteriormente falamos em tentativa, pois a literatura sobre *multitasking* indica que a realização simultânea ou alternada de tarefas não necessariamente aumenta a produtividade. Ao contrário, estudos sobre alternância de tarefas demonstram a existência de custos cognitivos associados à troca de foco, especialmente quando as atividades exigem maior complexidade mental (RUBINSTEIN; MEYER; EVANS, 2001). Na mesma direção, Monsell (2003) observa que a alternância entre tarefas envolve processos de reconfiguração cognitiva, o que ajuda a explicar por que a troca constante de atenção pode prejudicar o desempenho. No ambiente de trabalho, interrupções podem levar o indivíduo a compensar a perda de continuidade trabalhando mais rapidamente, mas essa aparente manutenção da produtividade ocorre ao custo de maior estresse, frustração, pressão temporal e esforço subjetivo (MARK; GUDITH; KLOCKE, 2008). Estudos mais recentes também indicam que o *multitasking* pode prejudicar o estado de concentração profunda e o desempenho subjetivo no trabalho, especialmente quando as tarefas são percebidas como obstáculos à atividade principal (PLUUT; DAROUEI; ZEIJEN, 2024).

Essa constatação, embora formulada pela literatura contemporânea sobre cognição e trabalho, encontra ressonância em reflexões antigas sobre a dispersão da mente: Nesse sentido, o filósofo Sêneca afirma:

Finalmente, todos concordam que nenhum sucesso é alcançado por um homem que se ocupa com muitas coisas – [...] uma vez que a mente, distraída por interesses divididos, não absorve nada profundamente, mas rejeita tudo que lhe é imposto. (SÊNECA, 2021, p.39)

Evidentemente, Sêneca não tratava do *multitasking* nos termos atuais, marcados por tecnologias digitais, notificações e múltiplas telas. Ainda assim, sua crítica à mente dividida por muitos interesses antecipou uma preocupação semelhante: a dificuldade de alcançar profundidade, concentração e domínio de si quando a atenção é continuamente fragmentada.

Portanto, no contexto desta pesquisa, a tríade (o avanço técnico, a transformação social e a intensificação do ritmo de vida) permite compreender que a discussão sobre o direito à desconexão não se limita ao uso de tecnologias digitais. O problema não está apenas no smartphone, no aplicativo de mensagens ou na comunicação institucional em si, mas na forma

como esses instrumentos se inserem em uma sociedade marcada pela aceleração. No caso dos bombeiros militares, essa discussão assume contornos mais complexos, pois a aceleração social não incide sobre um trabalhador situado em uma relação comum de emprego, mas sobre um sujeito inserido em uma instituição marcada pela hierarquia, pela disciplina e por uma ética permanente de prontidão. Assim, o problema não se resume ao recebimento eventual de mensagens fora da escala de serviço. O ponto central está no modo como as tecnologias digitais podem prolongar, para além do tempo formalmente definido como trabalho, uma expectativa institucional de atenção, resposta e disponibilidade. Nesse contexto, o descanso deixa de ser apenas uma pausa cronológica entre jornadas e passa a ser disputado por uma presença psíquica do trabalho, na qual o militar, mesmo fisicamente afastado do quartel, permanece simbolicamente vinculado à lógica da urgência, do dever e da possível solicitação.

Em outras palavras, a partir da teoria da aceleração social, a situação dos bombeiros militares revela uma tensão específica entre o tempo formal da escala e o tempo vivido da disponibilidade. A escala pode indicar o encerramento objetivo da jornada, mas a comunicação digital reinsere o militar em uma temporalidade marcada pela urgência, pela expectativa de resposta e pela antecipação de possíveis demandas institucionais. Desse modo, a aceleração tecnológica não apenas torna a comunicação mais rápida; ela modifica a própria experiência do descanso, pois reduz a distância entre quartel e vida privada. O smartphone, nesse cenário, não funciona apenas como instrumento neutro de contato, mas como meio pelo qual a lógica da prontidão atravessa o espaço e alcança a subjetividade do trabalhador militar.

Conforme percebido por Rosa (2019), o problema não é apenas psicológico ou individual. A falta de tempo não decorre somente de má organização pessoal, mas de uma mudança estrutural na forma como a sociedade moderna organiza produção, comunicação, instituições e expectativas.

Além disso, outra teoria importante desenvolvida por Rosa (2019): é a da lógica da estabilização dinâmica. Para o autor, a sociedade moderna não se mantém estável pela permanência, pela repetição ou pela conservação estática de suas formas de vida, mas justamente pela necessidade contínua de crescimento, inovação e aceleração. Em outras palavras, a modernidade precisa mover-se para conservar-se. Esse aparente paradoxo revela que instituições, mercados, tecnologias e relações sociais passam a depender de expansão permanente para manter seu próprio funcionamento. Assim, a aceleração não aparece como um fenômeno acidental ou meramente tecnológico, mas como parte estrutural da modernidade, pois a sociedade moderna precisa produzir mais, inovar mais e responder mais rapidamente apenas para preservar suas condições básicas de reprodução.

Um exemplo expressivo dessa lógica de estabilização dinâmica pode ser observado no modo como o Produto Interno Bruto passou a ocupar lugar central na avaliação do êxito das sociedades modernas. No qual, essa centralidade revela uma espécie de fetiche do crescimento: mede-se a vitalidade de uma sociedade principalmente por sua capacidade de produzir, circular mercadorias e ampliar resultados econômicos, ainda que tais indicadores não expressem, necessariamente, bem-estar, qualidade de vida, saúde mental, tempo livre ou equilíbrio entre trabalho e descanso. Nesse sentido, a crítica formulada pela Comissão Stiglitz-Sen-Fitoussi é especialmente pertinente ao afirmar que “o que medimos afeta o que fazemos; e, se nossas medidas são falhas, as decisões podem ser distorcidas” (STIGLITZ; SEN; FITOUSSI, 2009, tradução livre).

Nesse sentido, Sêneca já advertia sobre a tendência humana de transformar a própria prosperidade em nova fonte de exigência. Para o filósofo, o desejo não se satisfaz definitivamente com aquilo que alcança, pois cada conquista tende a abrir espaço para novas expectativas, novas demandas e novas inquietações. Daí sua afirmação de que “para manter a prosperidade, há necessidade de outra prosperidade, e em prol das orações que foram atendidas, devemos fazer ainda outras” (SÊNECA, 2021, p. 82). Essa reflexão permite compreender que a busca contínua por mais resultados, mais reconhecimento e mais produtividade não é apenas um fenômeno contemporâneo, mas uma disposição humana que, na modernidade, ganha intensidade por meio das exigências sociais, tecnológicas e laborais.

Outro exemplo seria o funcionamento do mercado financeiro no qual evidencia essa exigência permanente de crescimento. Em reportagem publicada pela Agência de Notícias Reuters, Bajwa (2024) observa que, embora a Nvidia¹⁰ tenha registrado crescimento de 122% em sua receita trimestral e anunciado um programa de recompra de ações de 50 bilhões de dólares, suas ações ainda assim recuaram cerca de 6% nas negociações posteriores ao fechamento do mercado. A reação negativa ocorreu porque os resultados e projeções da empresa, apesar de expressivos, não foram suficientes para atender às expectativas elevadas dos investidores. Esse episódio demonstra que, na racionalidade de mercado, o lucro presente não basta: a valorização empresarial depende da promessa contínua de expansão futura.

Hartmut Rosa afirma que as sociedades modernas “são distinguíveis pelo fato de só poderem estabilizar e reproduzir seus domínios e sua estrutura dinamicamente; elas ganham estabilidade, por assim dizer, no e pelo movimento” (ROSA, 2019, p. 11).

¹⁰ Fabricante de placas de vídeo. A Nvidia ultrapassou a marca histórica de US\$ 5 trilhões por ser a fornecedora dominante e o “cérebro” por trás da atual revolução da Inteligência Artificial (IA). Atualmente é a empresa mais valiosa do mundo (FORBES, 2026).

Isso significa que a modernidade não se conserva pela permanência, mas pela necessidade contínua de movimento, adaptação, crescimento e aceleração. Em outras palavras, a sociedade moderna precisa avançar constantemente para manter-se funcionando, transformando a mudança permanente em condição de estabilidade.

Na presente pesquisa, essa compreensão auxilia a perceber que a dificuldade contemporânea de desconexão não decorre apenas do uso de tecnologias digitais, mas de uma lógica social mais profunda, na qual indivíduos e instituições são pressionados a responder, produzir, atualizar-se e permanecer disponíveis continuamente. Nesse contexto, o trabalho tende a ultrapassar seus limites tradicionais de tempo e espaço, alcançando também os períodos de descanso, a vida privada e a subjetividade do trabalhador.

Dessa forma, a ideia de estabilização dinâmica permite compreender que a modernidade não se mantém pela permanência, mas pelo movimento contínuo. A sociedade moderna precisa crescer, inovar, produzir, circular informações e reorganizar suas estruturas de maneira incessante para conservar sua própria forma de funcionamento. O paradoxo está justamente no fato de que a estabilidade passa a depender da aceleração: instituições, sujeitos e práticas sociais permanecem “estáveis” apenas enquanto continuam se transformando. Essa lógica ajuda a compreender por que o tempo de trabalho, o tempo de descanso e o tempo da vida privada são progressivamente tensionados por exigências de disponibilidade, produtividade e resposta imediata.

2.4 RESPOSTAS ESTÉTICAS AO MAL-ESTAR MODERNO

Após tratar da modernidade como racionalização, técnica e aceleração, é necessário observar que essa mesma modernidade também produziu reações críticas. Ainda que não pertençam ao mesmo movimento filosófico ou artístico, Thoreau, Baudelaire, Fernando Pessoa e Vinicius de Moraes permitem pensar diferentes respostas estéticas ao mal-estar moderno.

O que os aproxima não é uma filiação comum, mas a maneira como suas obras registram tensões produzidas pela modernidade: a aceleração da vida, o crescimento da cidade, o enfraquecimento da experiência contemplativa, a fragmentação do sujeito e a dificuldade de preservar uma existência sensível em meio ao predomínio da técnica, da produtividade e da racionalização. Vejamos cada um deles a seguir.

Primeiramente, devemos compreender que a modernidade não produziu apenas progresso técnico, racionalização administrativa e aceleração das formas de vida. Ela também produziu, desde cedo, uma sensação de desconforto diante da velocidade, da mecanização, da

urbanização e da redução da existência humana a padrões de eficiência. Nesse sentido, o romantismo pode ser compreendido menos como uma simples escola literária e mais como uma das primeiras formas de crítica sensível à modernidade. Sua importância está em perceber que o avanço da razão, da técnica e da produtividade, embora amplie o domínio humano sobre o mundo, também pode empobrecer a experiência interior, enfraquecer o vínculo com a natureza e produzir sujeitos deslocados, melancólicos ou incapazes de habitar plenamente o próprio tempo.

O romantismo, portanto, conforme destacam Löwy e Sayre (2015) não deve ser entendido apenas como exaltação do amor, da emoção ou da natureza idealizada. Em sentido filosófico, ele representa uma reação à redução da vida humana ao cálculo, à utilidade e à racionalidade instrumental. O romantismo alemão nasce, em parte, desse impasse: sem abandonar completamente a razão, procura ampliar o campo da experiência humana por meio da imaginação, da arte, da poesia, da sensibilidade e da relação viva com a natureza. Nesse ponto, o romantismo pode ser lido como uma tentativa de recompor dimensões da vida que a modernidade técnico-racional tendia a separar: razão e sensibilidade, sujeito e mundo, natureza e cultura, trabalho e contemplação.

Essa crítica romântica ganha força porque a modernidade não transformou apenas as instituições; transformou também a experiência do tempo. A ferrovia, a fábrica, a iluminação artificial, a imprensa, alteraram a percepção do espaço, da distância, da espera e da presença. A vida social passou a ser cada vez mais organizada por fluxos, horários, produtividade, circulação de mercadorias e circulação de informações. Por isso, mesmo antes dos smartphones, das redes sociais e das mensagens instantâneas, já havia um mal-estar relacionado à tecnologia e à aceleração.

Henry David Thoreau é um exemplo expressivo dessa sensibilidade crítica. Em *Walden*, publicado em 1854, o autor relata a experiência de ter vivido por mais de dois anos em uma cabana construída por ele próprio às margens do lago Walden, afastado da vida urbana e das convenções sociais de seu tempo. Essa retirada, contudo, não deve ser lida apenas como fuga individual ou gesto excêntrico, mas como experimento filosófico de simplificação da vida: uma tentativa de reduzir a existência ao essencial e questionar a crença moderna de que progresso material, produtividade e conforto técnico conduzem necessariamente a uma vida melhor. Thoreau (2022) não rejeita a técnica em bloco, mas desconfia da ilusão de que todo avanço material corresponde necessariamente a uma melhora existencial. A imagem é poderosa: o sujeito moderno acredita conduzir a máquina, mas progressivamente passa a ser conduzido por ela. Nesse sentido, hoje, poderíamos nos perguntar: controlamos o smartphone ou somos, cada

vez mais, controlados por ele?

Vejamos uma reflexão que surge quando Thoreau narra enquanto trabalha no cortar e talhar da madeira para construir sua cabana ao lado do lago Walden:

O homem se diz sabichão
e que foi ele quem fez sair do chão
a arte e a ciência
e todo e qualquer invento,
mas só tem consciência de um sopro no vento
(THOREAU, 2022, p. 65).

O autor reflete, portanto, que o homem moderno domina instrumentos, classifica a natureza, inventa técnicas, produz ciência e arte, mas continua alienado diante da experiência elementar da própria vida. Ele sabe operar o mundo, mas não necessariamente tem consciência sobre sua existência.

Essa mesma intuição reaparece, em linguagem contemporânea, no filme *Into the Wild* (2007), dirigido por Sean Penn e inspirado no livro de Jon Krakauer (2018) sobre Christopher McCandless. A narrativa apresenta um jovem que abandona bens materiais, expectativas familiares e trajetória profissional convencional para buscar na natureza uma forma de autenticidade. Naturalmente, a história não deve ser romantizada de maneira acrítica, pois também envolve imprudência, isolamento e consequências trágicas. Ainda assim, ela expressa um impulso tipicamente romântico: a suspeita de que a sociedade organizada pelo sucesso, pelo dinheiro, pela carreira e pela previsibilidade pode sufocar a experiência viva do sujeito. A ida “para o selvagem” funciona, assim, como metáfora do desejo de recuperar uma existência menos mediada por instituições, mercadorias e expectativas sociais.

Em Baudelaire, porém, o mal-estar moderno não aparece como retorno à floresta, mas como experiência urbana. O sujeito moderno não está apenas diante da natureza perdida; está também dentro da multidão, da rua, da velocidade e do ruído. No soneto “À une passante”, a cidade surge como espaço de encontro e perda. A mulher que passa — a “garota de Paris”, por assim dizer — aparece por um instante no meio da rua moderna, mas desaparece imediatamente. O encontro é intenso, porém fugaz. O sujeito contempla, deseja, imagina uma vida inteira a partir de uma aparição, mas a modernidade urbana impede a duração. Tudo passa rápido demais. A beleza surge como relâmpago e desaparece na noite. O olhar contemplativo ainda existe, mas já está submetido ao ritmo acelerado da cidade. Abaixo essa tensão entre contemplação e desaparecimento no próprio soneto:

A rua ensurdecadora em torno de mim rugia.
Alta, magra, de luto, dor majestosa,
uma mulher passou, com mão suntuosa,

erguendo e balançando a barra da saia.

Ágil e nobre, com sua perna de estátua.
Eu bebia, crispado como um extravagante,
em seu olhar, céu pálido onde nasce o furacão,
a doçura que fascina e o prazer que mata.

Um relâmpago... depois a noite! — Beleza fugitiva,
cujo olhar me fez subitamente renascer,
não te verei jamais senão na eternidade?

Longe daqui, muito longe! tarde demais! talvez nunca!
Pois ignoro para onde foges, e não sabes para onde vou,
ó tu que eu teria amado, ó tu que o sabias!¹¹

(BAUDELAIRE, 2025, p. 216, tradução adaptada).

Essa figura do sujeito que caminha, observa e contempla é essencial para compreender o flâneur. O flâneur de Baudelaire (2025) não é simplesmente alguém que passeia; é aquele que transforma a caminhada em forma de percepção. Ele observa a cidade, seus tipos humanos, seus gestos, suas vitrines, seus fluxos e seus ruídos. Em Baudelaire, a modernidade é marcada por essa tensão: de um lado, a cidade oferece estímulos, encontros, moda, novidade e beleza passageira; de outro, produz alienação, anonimato, tédio e desenraizamento. O *ennui*, ou tédio existencial, não é simples preguiça. Ele expressa uma saturação da alma diante de uma realidade que estimula continuamente, mas não satisfaz profundamente. O sujeito moderno vê muito, deseja muito, recebe muitos estímulos, mas permanece incapaz de repousar.

Dessa forma, é possível aproximar essa “garota de Paris” de Baudelaire da “Garota de Ipanema”, de Tom Jobim e Vinicius de Moraes. Nos dois casos, há uma mulher que passa e um sujeito que observa. Contemplação. Mas há uma diferença decisiva. Em Baudelaire, a passante atravessa uma rua ruidosa, e acelerada; sua beleza é quase traumática, pois aparece como promessa impossível. Em Jobim e Vinicius, a garota que passa a caminho do mar pertence a uma cena mais solar, lenta e contemplativa. A bossa nova ainda preservava a experiência de olhar, pausa, admiração e disponibilidade sensível. A garota passa, e alguém a vê. O mundo em 1962 ainda permitia essa contemplação.

Entretanto, se deslocarmos essa cena para a contemporaneidade hiperconectada, surge uma ironia significativa: talvez Tom Jobim e Vinicius de Moraes já não vissem a garota passar, pois estariam olhando para a tela do celular. A perda, nesse caso, não seria apenas amorosa ou estética, mas perceptiva. A beleza ainda atravessaria a rua, o corpo ainda passaria diante dos olhos, mas o olhar estaria capturado por outro regime de atenção. A cena que antes dependia da

¹¹ Tradução livre elaborada a partir do texto original francês, com consulta à edição brasileira do Clube de Literatura Clássica.

abertura sensível ao instante — ver, admirar, deter-se, transformar a passagem em canção — torna-se, na cultura digital, uma cena de desencontro.

Figura 5 – Garota de IPnema (192.168.0.1)



Fonte: Ilustração de Giovani Licks, com concepção original do autor (2026).

Essa charge, elaborada especialmente para esta dissertação, ajuda a sintetizar o argumento desenvolvido até aqui. A modernidade técnica não apenas acelera os processos externos; ela reorganiza o olhar. O problema não está somente no uso de aparelhos, mas na transformação da atenção em recurso disputado. A contemplação, que em Baudelaire ainda resiste na figura do flâneur, e que em Jobim e Vinicius aparece como abertura poética ao instante, torna-se cada vez mais difícil em uma cultura de notificações, demandas e estímulos contínuos. A garota que passa deixa de ser percebida porque o sujeito já não está inteiramente presente na rua, no corpo, na paisagem ou no encontro. Ele está fisicamente situado em um lugar, mas mentalmente disperso em fluxos informacionais que o atravessam.

Por sua vez, Fernando Pessoa, especialmente por meio do heterônimo Álvaro de Campos, aprofunda esse mal-estar do sujeito moderno. Em “Tabacaria”, por sua vez, a crise se torna mais existencial: o sujeito observa a rua, as lojas, os carros e os passantes, mas sente que tudo lhe é estrangeiro. A cidade está diante dele, mas ele não consegue pertencer a ela. A modernidade aparece como cenário cotidiano e, ao mesmo tempo, como experiência de

estranhamento. Apreciamos um trecho inicial deste poema:

Janelas do meu quarto,
Do meu quarto de um dos milhões do mundo que ninguém sabe quem é
(E se soubessem quem é, o que saberiam?),
Dais para o mistério de uma rua cruzada constantemente por gente,
Para uma rua inacessível a todos os pensamentos,
Real, impossivelmente real, certa, desconhecidamente certa,
Com o mistério das coisas por baixo das pedras e dos seres,
Com a morte a pôr umidade nas paredes e cabelos brancos nos homens,
Com o Destino a conduzir a carroça de tudo pela estrada de nada.
(PESSOA, [s.d], não paginado).

Outra crítica também pode ser vista em Charles Chaplin (1936). No filme “Tempos Modernos”, o trabalhador aparece submetido ao ritmo da linha de montagem. O corpo humano precisa ajustar-se à máquina, ao movimento repetitivo, à velocidade produtiva e ao ideal de eficiência. A cena em que Carlitos é engolido pelas engrenagens sintetiza visualmente a modernidade industrial: o trabalhador deixa de operar a máquina e passa a ser absorvido por ela. O humor de Chaplin, nesse caso, não suaviza a crítica; pelo contrário, torna visível o absurdo de uma organização produtiva que transforma o sujeito em extensão do mecanismo. A fábrica antecipa, em outro registro, o problema contemporâneo da disponibilidade permanente: quando a técnica deixa de ser instrumento e passa a organizar o ritmo da vida, o sujeito perde parte de sua autonomia temporal.

Dessa forma, romantismo, Baudelaire, Thoreau, Pessoa, Jobim, Vinicius e Chaplin podem ser aproximados por uma mesma chave interpretativa: todos, a seu modo, revelam que o progresso técnico não elimina o mal-estar humano. Ao contrário, muitas vezes o desloca e o intensifica. O romantismo percebe a perda da natureza e da interioridade; Thoreau critica a vida artificialmente acelerada; Baudelaire registra o choque da cidade moderna; Pessoa expressa a fragmentação subjetiva diante das máquinas e da rua; Chaplin denuncia a submissão do corpo ao ritmo industrial; e a imagem da Garota de Ipanema, relida na era do celular, mostra a perda contemporânea da atenção contemplativa.

Assim, o debate sobre o direito à desconexão não surge do nada. Ele é a formulação jurídica contemporânea de um problema muito mais antigo: a dificuldade de preservar tempo, atenção, descanso e interioridade diante de sistemas sociais cada vez mais acelerados. O que no romantismo aparecia como desejo de natureza, poesia e autenticidade, hoje reaparece como necessidade de limites ao trabalho conectado, proteção da saúde mental e recuperação do tempo livre. A desconexão, portanto, não é apenas uma pauta trabalhista; é também uma resposta tardia a um mal-estar moderno que acompanha o sujeito desde os primeiros sinais de industrialização, urbanização e aceleração técnica.

2.5 CONTEMPORANEIDADE (OU MODERNIDADE TARDIA¹²)

Nesse ponto, a discussão sobre a contemporaneidade — ou modernidade tardia — aparece como desdobramento dessa dinâmica aceleratória. A cada nova tecnologia (inteligência artificial generativa, carros elétricos, veículos autônomos, entre outros) incorporada ao cotidiano, observa-se certo deslumbramento social diante das promessas de facilidade, velocidade e eficiência, do qual parecem gerar um sentimento de fascínio, entusiasmo e expectativa de progresso.

Esse aparente fascínio pela técnica pode ser melhor compreendido à luz da reflexão do filósofo brasileiro Álvaro Vieira Pinto, para quem a tecnologia deve ser analisada como fenômeno histórico e social, e não apenas como um conjunto de instrumentos neutros colocados à disposição do ser humano. Em sua análise, o autor chama atenção para uma mudança decisiva na forma como o homem moderno se relaciona com o mundo: o espanto, antes dirigido à natureza, passa a voltar-se para as próprias obras humanas. Essa alteração revela que a técnica e a ciência assumem, na modernidade, um lugar central na organização da experiência social. Conforme ensina Pinto (2005, p. 35) “o que distingue o maravilhar-se atual do antigo é que agora o homem se maravilha não diante da natureza, mas diante de suas próprias obras”.

A passagem evidencia que o desenvolvimento tecnológico modifica não apenas os meios de produção ou comunicação, mas também a própria sensibilidade humana diante do mundo. O homem contemporâneo passa a contemplar suas criações com admiração semelhante àquela que, em outros períodos históricos, era dirigida aos fenômenos naturais. Com isso, a tecnologia deixa de ocupar uma posição meramente instrumental e passa a constituir um elemento estruturante da vida social:

O homem é um ser destinado a viver necessariamente na natureza. Apenas, o que se entende por “natureza” em cada fase histórica corresponde a uma realidade diferente. Se no início era o mundo espontaneamente constituído, agora que o civilizado consegue cercar-se de produtos fabricados pela arte e pela ciência, serão estes que formarão para ele a nova “natureza”. De fato, tão realmente assim lhe parecem, que a falta deles é considerada estranha, vindo a caracterizar o estado de pobreza, de atraso” (PINTO, 2005, p. 37).

Com isso, percebe-se a pressão para aderir a essa nova natureza tecnológica, sob pena de ser fadado como fracassado ou atrasado, o deslocamento torna-se ainda mais evidente

¹²Neste trabalho, utiliza-se o termo contemporaneidade para designar o período social atual, marcado por transformações aceleradas nas formas de trabalho, comunicação, subjetividade e organização da vida cotidiana. Ressalta-se, contudo, que essa nomenclatura não é unívoca: parte da literatura, especialmente sociólogos, compreendem o presente não como uma ruptura completa com a modernidade, mas como sua radicalização ou intensificação, utilizando expressões como modernidade tardia, alta modernidade ou modernidade líquida (ROSA, 2019; BAUMAN, 2001).

quando Vieira Pinto afirma que a própria noção de natureza varia conforme o período histórico. O ser humano permanece necessariamente vinculado à natureza, mas aquilo que se entende por natureza não é imutável. Na sociedade contemporânea, marcada pela presença constante de produtos artificiais, máquinas, dispositivos e sistemas técnicos, a natureza vivida pelo homem já não corresponde apenas ao mundo espontaneamente dado, mas também ao ambiente produzido pela ciência e pela técnica.

Essa formulação é importante para a presente pesquisa porque permite compreender que os dispositivos tecnológicos não são elementos externos à vida cotidiana. Ao contrário, eles passam a compor o próprio ambiente em que os sujeitos vivem, trabalham e se relacionam. Smartphones, aplicativos de mensagens, plataformas digitais e sistemas de comunicação permanente tornam-se parte dessa “nova natureza” socialmente construída. Sua ausência, inclusive, pode ser percebida como sinal de atraso, isolamento ou exclusão.

2.5.1 Adoecimento psíquico na sociedade do desempenho

A partir dessa centralidade da técnica na experiência contemporânea, torna-se possível avançar para seus efeitos sobre a subjetividade. Nesse ponto, Byung-Chul Han oferece contribuição relevante ao demonstrar como a lógica da produtividade e do desempenho deixa de atuar apenas de fora para dentro, passando a ser incorporada pelo próprio sujeito como exigência de atividade, resposta e disponibilidade contínua.

É nesse horizonte que a análise do autor supracitado se mostra especialmente pertinente, ao relacionar as formas contemporâneas de adoecimento psíquico ao excesso de estímulos, de desempenho e de positividade que marca as sociedades atuais:

Visto a partir da perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido como bacteriológico nem viral, mas neuronal. Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a síndrome de burnout (SB) determinam a paisagem psicológica do começo do século XXI (HAN, 2024, p.7).

A menção a essas patologias evidencia que o sofrimento psíquico contemporâneo deve ser compreendido em relação às transformações sociais, laborais e tecnológicas que intensificam a pressão por desempenho e disponibilidade. Embora cada uma dessas condições possua características próprias, todas ajudam a revelar diferentes modos pelos quais o sujeito contemporâneo pode adoecer diante de exigências permanentes de produtividade, atenção e adaptação. Assim, passa-se à breve análise de cada uma delas.

A depressão pode ser compreendida como um transtorno mental caracterizado pela

presença persistente de humor deprimido, perda de interesse ou prazer nas atividades, alterações cognitivas, emocionais e somáticas, com impacto significativo sobre a vida social, laboral e cotidiana do indivíduo. Segundo a Organização Mundial da Saúde, o transtorno depressivo envolve humor deprimido ou perda de prazer/interesse por atividades durante longos períodos, distinguindo-se das oscilações comuns de humor. A American Psychiatric Association também destaca que os transtornos depressivos têm como característica comum a presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações que afetam de modo relevante a capacidade funcional do sujeito (OMS, 2025; AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2022).

Por sua vez, o transtorno do déficit de atenção/hiperatividade (TDAH) é classificado como um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por um padrão persistente de desatenção e/ou hiperatividade-impulsividade que interfere no funcionamento ou no desenvolvimento do indivíduo. A desatenção manifesta-se, por exemplo, na dificuldade de manter o foco, organizar tarefas e sustentar a concentração; já a hiperatividade-impulsividade envolve inquietação, excesso de atividade motora ou verbal e dificuldade de controlar respostas imediatas. Segundo a American Psychiatric Association, o TDAH envolve níveis prejudiciais de desatenção, desorganização e/ou hiperatividade-impulsividade, incompatíveis com o nível de desenvolvimento do sujeito (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2022). A Organização Mundial da Saúde também descreve o TDAH como um padrão persistente de desatenção e/ou hiperatividade-impulsividade com impacto negativo direto no funcionamento acadêmico, ocupacional ou social (OMS, 2025).

O transtorno de personalidade limítrofe (TPL), ou transtorno de personalidade borderline, pode ser compreendido como um transtorno caracterizado por instabilidade persistente nas relações interpessoais, na autoimagem e nos afetos, acompanhada de impulsividade significativa. Essa instabilidade pode manifestar-se em medo de abandono, oscilações emocionais intensas, sentimentos de vazio, relações interpessoais instáveis e comportamentos impulsivos ou autodestrutivos (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014; OMS, 1993).

Por fim, temos a síndrome de burnout que pode ser compreendida como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente administrado. Segundo a Organização Mundial da Saúde, o burnout manifesta-se por três dimensões principais: sensação de esgotamento ou exaustão de energia, distanciamento mental em relação ao trabalho ou sentimentos de negativismo e cinismo vinculados à atividade laboral, e redução da eficácia profissional. Trata-se, portanto, de uma condição relacionada especificamente ao contexto ocupacional, revelando os efeitos psíquicos e funcionais de formas

de trabalho marcadas por exigências persistentes, pressão por desempenho e insuficiência de recuperação adequada (OMS, 2019).

Após a apresentação dessas patologias, é possível compreendê-las, à luz de Han (2024), como expressões de um contexto social marcado pelo excesso de positividade. Diferentemente de Foucault (2014), que analisou a sociedade disciplinar fundada predominantemente na proibição, na obediência e no dever imposto de fora, Han (2024) volta-se à sociedade do desempenho — ou sociedade do cansaço —, cuja lógica opera por meio de estímulos positivos: poder, conseguir, produzir, superar-se, melhorar e otimizar continuamente a própria existência. Nesse modelo, o sujeito deixa de se perceber apenas como alguém submetido a ordens externas e passa a agir como empreendedor de si mesmo, responsabilizando-se por seu rendimento, sua produtividade e sua permanente disponibilidade. Por isso, enquanto a sociedade disciplinar era marcada pela negatividade do “não”, produzindo, nas palavras de Han, “loucos e delinquentes”, a sociedade do desempenho produz “depressivos e fracassados”.

Nessa era do excesso de positividade, verifica-se que um dos produtos de nosso tempo é a figura do “*Coach*”, conforme Oliveira-Silva et al. (2018) este ganha destaque, entendido como profissional da motivação, da performance e do aprimoramento pessoal. Seu discurso não se estrutura pela imposição direta de ordens, mas pela convocação permanente ao entusiasmo, à superação e à maximização das próprias capacidades. Assim, o sujeito é levado a acreditar que deve produzir mais, melhorar continuamente e responsabilizar-se individualmente por seus êxitos e fracassos, o que se aproxima da lógica da sociedade do desempenho descrita por Han.

Assim, a pressão por melhor desempenho não aparece necessariamente como coerção explícita, mas como exigência internalizada: é o próprio indivíduo que se cobra, que se prolonga no trabalho, que responde fora do horário e que tenta demonstrar eficiência, comprometimento e pertencimento. No caso dos bombeiros militares, essa dinâmica assume contornos específicos, pois a cultura institucional do dever, da prontidão e da responsabilidade funcional pode reforçar a tendência de permanecer acessível mesmo durante a folga. Assim, a hiperconectividade potencializa essa lógica, mantendo o trabalhador inserido em um circuito contínuo de mensagens, demandas e expectativas, como se a desconexão pudesse ser confundida com negligência ou falta de engajamento.

Para além disso, devemos considerar que o objeto deste estudo — o bombeiro militar — deve ser compreendido a partir de uma dupla inserção: de um lado, ele está situado no contexto mais amplo da sociedade do desempenho, marcada pela exigência de produtividade, disponibilidade e superação permanente; de outro, vivencia as particularidades de uma profissão atravessada pela urgência, pela imprevisibilidade e pelo risco. Pois, o trabalho em contextos de

emergência caracteriza-se por situações de elevada tensão, ausência de pausas regulares, contato com dor, lesões graves, morte ou risco iminente de morte, elementos que produzem forte carga física e psíquica nos profissionais envolvidos (GODOY, 2009). No caso do bombeiro militar, essa dinâmica é intensificada pelo paradoxo de se exigir máxima eficácia no menor tempo possível, uma vez que a resposta precisa ser rápida, tecnicamente adequada e emocionalmente controlada mesmo diante de cenários extremos (BARROS; CARRETEIRO, 2011).

2.5.2 Economia da atenção

Esse quadro torna-se ainda mais complexo quando se considera que, na contemporaneidade, a atenção passou a ser tratada como um recurso escasso e permanentemente disputado. Essa interpretação pode ser aproximada da análise de Hayes (2025), para quem a atenção se tornou um dos recursos mais disputados da vida contemporânea. Em um ambiente atravessado por notificações, feeds contínuos, algoritmos e múltiplas telas, empresas, plataformas e marcas competem pela capacidade humana de perceber, focar e permanecer engajado.

A crescente disputa pela atenção pode ser observada em diferentes estratégias de comunicação utilizadas por empresas, marcas e plataformas para destacar produtos em ambientes saturados de estímulos. Essa lógica também alcança o universo esportivo, no qual uniformes, acessórios e equipamentos deixam de cumprir apenas função técnica e passam a participar da construção de uma presença visual marcante. Um exemplo disso pode ser percebido na escolha das cores de chuteiras utilizadas na Copa do Mundo de 2026, especialmente em tonalidades vibrantes capazes de se destacar no campo e capturar o olhar do público..

De acordo com a WGSN (2024), plataforma especializada em previsão de tendências, o rosa — especificamente o Electric Fuchsia — já havia sido apontado, em maio de 2024, como uma das cores-chave para a temporada primavera/verão de 2026. Por se tratar de um tom neon entre o rosa e o roxo, descrito como vibrante, digital e provocativo, sua presença nos campos tende a produzir forte impacto visual, sobretudo pelo contraste estabelecido com o verde do gramado. Assim, a adoção de tons de rosa pode ser interpretada não apenas como escolha estética, mas como parte de uma lógica visual própria da economia da atenção.

Uma outra situação cotidiana que se modificou profundamente nas últimas décadas é a atenção nas salas de aula. Antes, o professor disputava o foco dos estudantes com conversas

paralelas ou distrações próprias do ambiente escolar; hoje, essa disputa ocorre também com celulares, notebooks e tablets, dispositivos que dão acesso imediato a redes sociais, vídeos, mensagens, jogos, notícias e praticamente todas as informações do mundo. Com isso, a atenção deixa de ser interrompida apenas por elementos presenciais e passa a ser permanentemente atravessada por estímulos digitais, tornando o trabalho docente mais complexo e a concentração dos estudantes mais fragmentada.

Dessa forma, à luz do objeto investigado, torna-se possível observar que a atenção humana passou a ocupar lugar central nas disputas contemporâneas, sendo progressivamente tratada como recurso escasso, mensurável e explorável. Nesse cenário, as grandes empresas mundiais não competem apenas pela venda de produtos ou serviços, mas também pela permanência do sujeito em seus ambientes digitais, transformando tempo de tela, cliques, visualizações, curtidas e interações em dados economicamente relevantes. Essa lógica se evidencia de modo especial nas redes sociais, cujo modelo de funcionamento depende da manutenção contínua do engajamento do usuário, estimulando sua permanência por meio de notificações, rolagem infinita, recomendações algorítmicas e conteúdos personalizados. Assim, a atenção passa a funcionar como uma espécie de mercadoria da economia digital, aproximando-se daquilo que Hayes (2025) identifica como capitalismo da atenção, no qual a conexão permanente deixa de ser mero hábito individual e passa a integrar uma estrutura econômica interessada em capturar, prolongar e monetizar a presença psíquica dos indivíduos.

Este capitalismo da atenção tende a se sustentar pela aplicação de práticas associadas ao *big data* que de acordo com De Mauro, Greco e Grimaldi (2015) pode ser entendido como o conjunto de dados produzido em grande escala, em alta velocidade e em formatos variados, cuja análise exige tecnologias e métodos específicos para transformar esses dados em informação útil. Ou seja, *big data* é um ativo informacional caracterizado por volume, velocidade e variedade, exigindo tecnologias e métodos analíticos próprios para ser transformado em valor.

Gandomi e Haider (2015) auxiliam na compreensão prática desse conceito ao demonstrarem que o *big data* envolve a coleta, o processamento e a análise de grandes volumes de dados provenientes de múltiplas fontes, como redes sociais, compras on-line, aplicativos, sensores, *GPS*, buscas na internet, curtidas, visualizações, mensagens, cadastros, deslocamentos e demais interações digitais. Esses dados, uma vez organizados e analisados, podem ser utilizados para identificar padrões de comportamento, prever tendências, personalizar anúncios, aprimorar serviços, orientar decisões e desenvolver estratégias.

Nesse sentido, a economia da atenção e o *big data* ajudam a compreender como a contemporaneidade transforma ações, comportamentos e experiências em dados passíveis de

registro, controle e análise. Se, nas plataformas digitais, a atenção dos usuários é capturada e convertida em informações estratégicas para decisões empresariais, no âmbito institucional também se observa movimento semelhante de datificação das rotinas de trabalho. No caso do Corpo de Bombeiros, essa lógica pode ser visualizada no preenchimento constante de planilhas, relatórios, formulários e questionários, os quais registram dados sobre ocorrências, produtividade, escalas, atividades administrativas, condições de trabalho e demandas operacionais. Tais informações, ao serem sistematizadas, servem como instrumentos de controle, análise e tomada de decisão pelo comando. Assim, ainda que nem sempre se trate de big data em sentido técnico estrito, percebe-se a presença de uma racionalidade orientada por dados, na qual a experiência profissional passa a ser progressivamente mensurada, registrada e convertida em informação gerencial.

Contudo, ao mesmo tempo em que tais tecnologias prometem agilidade e racionalização dos processos, também ampliam a circulação de demandas, a produção de registros e a expectativa de disponibilidade permanente. Desse modo, a técnica deixa de ser apenas meio de facilitação do trabalho e passa a reorganizar a experiência temporal dos sujeitos, aproximando-se daquilo que Rosa (2019) compreende como aceleração social e do que Han (2024) identifica como intensificação da lógica do desempenho.

É justamente nesse ponto que Vieira Pinto (2005) adverte que o entusiasmo diante das criações técnicas pode converter-se em ideologia. A admiração pelo progresso tecnológico tende, muitas vezes, a ocultar os conflitos sociais, os interesses econômicos e as relações de poder que acompanham a produção e a utilização da técnica. Assim, a tecnologia não deve ser analisada apenas a partir do discurso da inovação, da eficiência ou da comodidade, mas também a partir dos efeitos concretos que produz sobre a vida humana. O autor alerta “Atualmente o que excita espanto e entusiasmo é o conjunto dos objetos e procedimentos artificiais que nos cercam. Daí a fácil conversão dessa atitude em ideologia” (PINTO, 2005, p.38).

A partir dessa advertência, torna-se necessário observar criticamente o modo como a tecnologia é incorporada ao mundo do trabalho. Embora frequentemente apresentada como instrumento de facilitação e progresso, ela também pode operar como mecanismo de intensificação laboral, vigilância e prolongamento da disponibilidade do trabalhador.

Diante desse cenário, impõe-se uma questão central: o que ocorre com o sujeito que, mesmo em período de folga, sente-se pressionado a verificar mensagens de trabalho para não ficar alheio aos assuntos institucionais, responder demandas ou demonstrar disponibilidade? Até que ponto essa atenção continuamente convocada impede a experiência efetiva do descanso? A hiperconectividade, nesse contexto, pode ser compreendida apenas como

facilidade comunicacional ou também como fator de desgaste psíquico? Se o trabalhador permanece mentalmente vinculado ao serviço, ainda que fisicamente afastado dele, torna-se necessário perguntar se essa exposição permanente a estímulos, cobranças e expectativas de resposta pode contribuir para processos de adoecimento, especialmente em ambientes marcados por urgência, hierarquia e dever funcional.

Assim, o direito à desconexão pode ser compreendido como resposta contemporânea a um problema histórico mais amplo: a dificuldade de preservar tempo, atenção e descanso diante de formas cada vez mais intensas de racionalização, aceleração e disponibilidade. No caso dos bombeiros militares, porém, essa questão não se resolve apenas pela análise das normas jurídicas, pois envolve também uma cultura institucional marcada pela hierarquia, pela disciplina, pelo dever e pela prontidão. É justamente essa tensão entre proteção normativa e ethos militar que orienta o capítulo seguinte.

3 A TENSÃO ENTRE NORMAS JURÍDICAS E ETHOS MILITAR

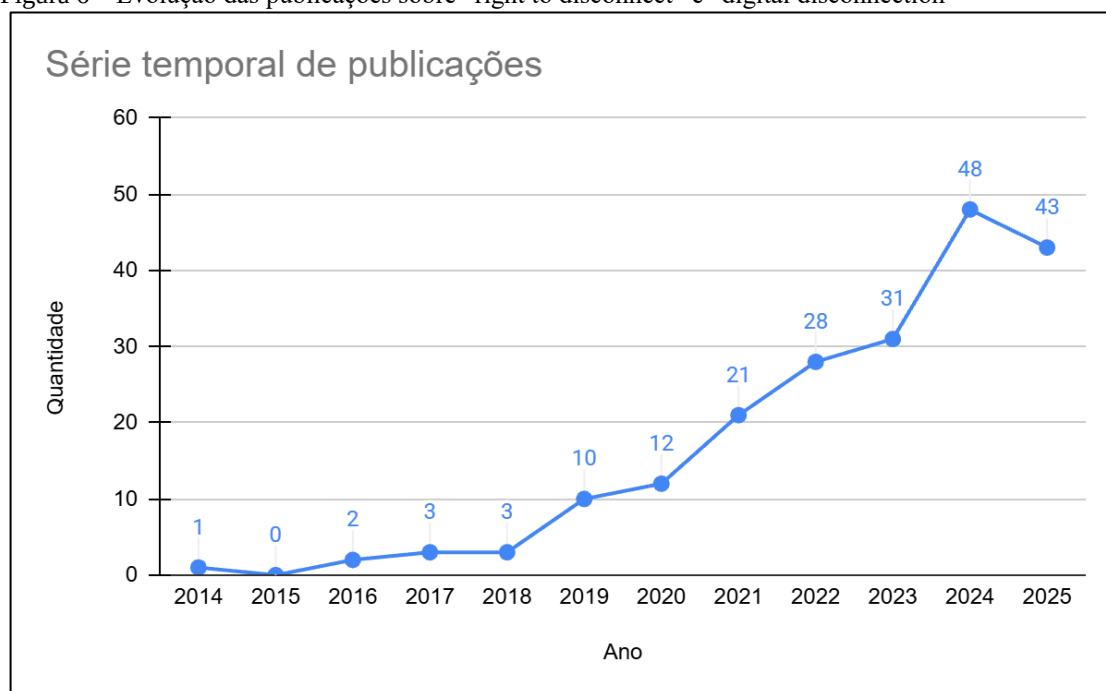
Antes de adentrar propriamente na análise jurídica do direito à desconexão, mostra-se necessário compreender como esse tema tem sido tratado pela produção científica contemporânea. O mapeamento bibliométrico da literatura permite identificar a evolução temporal das pesquisas e áreas do conhecimento envolvidos, bem como os enfoques predominantes adotados pelos estudos existentes. Esse panorama oferece uma visão estruturada do campo, evidenciando convergências, lacunas e deslocamentos de interesse acadêmico, especialmente no que se refere à relação entre tecnologia, trabalho e limites do tempo de disponibilidade do trabalhador. A partir desse diagnóstico quantitativo e relacional da produção científica, torna-se possível situar o debate jurídico em um contexto mais amplo e fundamentar, de modo mais preciso, a necessidade de examinar como o direito à desconexão vem sendo concebido normativamente, tanto em experiências estrangeiras quanto no ordenamento brasileiro, com atenção às particularidades do regime jurídico dos servidores militares.

3.1 ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DO DIREITO À DESCONEXÃO

Foi realizado um estudo bibliométrico com o objetivo de mapear e analisar a produção científica relacionada aos termos “right to disconnect” e “digital disconnection” na base de dados Web of Science, cujos registros salvos foram posteriormente processados e visualizados por meio do software Excel e VOSviewer.

Esta pesquisa bibliométrica selecionou artigos indexados na base de dados Web of Science publicados no período de 2014 a 2025. Com base nesse recorte temporal, foi elaborado, no Microsoft Excel, um gráfico mostrando quantos artigos foram publicados em cada ano, o qual pode ser visualizado em seguida:

Figura 6 – Evolução das publicações sobre “right to disconnect” e “digital disconnection”



Fonte: dados da Web of Science, elaborados pelo autor no Microsoft Excel.

Esse gráfico permite visualizar de forma simples como o interesse acadêmico pelo tema foi crescendo ao longo do tempo, indicando os momentos em que as publicações começaram a aumentar de forma mais significativa e quando o assunto passou a receber maior atenção da comunidade científica.

A distribuição temporal dos 202 trabalhos encontrados revela um campo recente, porém em rápida expansão. Entre 2014 e 2018 a produção é residual e esparsa (entre 0 e 3 publicações por ano), o que indica uma fase inicial de formulação conceitual ainda sem consolidação como agenda autônoma de pesquisa.

A partir de 2019 ocorre uma inflexão clara: o número de publicações salta para dois dígitos (10) e mantém trajetória ascendente contínua até 2024. Esse crescimento coincide com a intensificação do debate sobre teletrabalho e conectividade permanente, especialmente após 2020 (período da pandemia), quando há novo salto (de 12 para 21 trabalhos). O período 2021–2023 mostra expansão sustentada (21 → 28 → 31), sugerindo difusão internacional do tema e diversificação disciplinar.

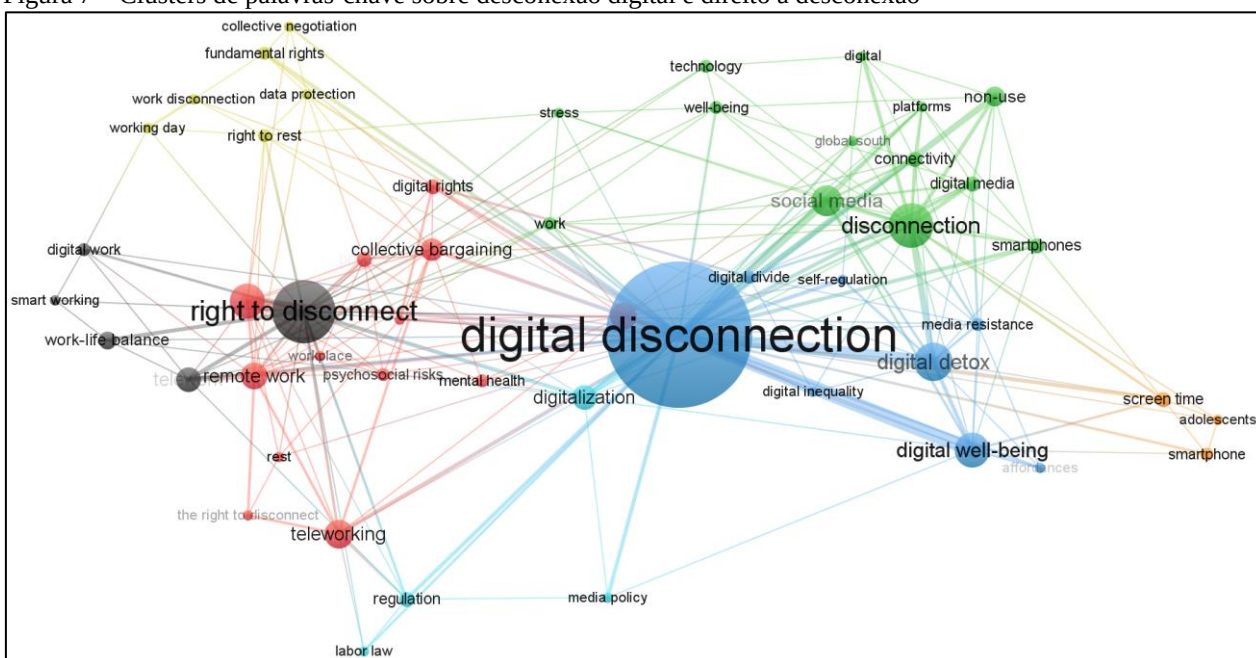
O pico em 2024 (48 publicações) indica o momento de maior visibilidade e maturidade do campo, com aumento de aproximadamente 54% em relação a 2023. Esse dado sugere que o direito/desconexão digital deixa de ser tópico periférico e passa a constituir eixo próprio de investigação.

3.1.1 Análise dos clusters de palavras-chave

Além disso, com base nos dados coletados na base Web of Science, foi elaborado um mapa de clusters no software VOSviewer a partir das palavras-chave relacionadas aos termos “right to disconnect” e “digital disconnection”.

O mapa de clusters foi gerado no software VOSviewer 1.6.20 por meio de análise de coocorrência das palavras-chave dos autores, adotando-se o mínimo de três ocorrências por termo. Esse procedimento permitiu identificar e visualizar graficamente os agrupamentos temáticos formados pela coocorrência dessas palavras-chave nos artigos analisados, evidenciando como os diferentes conceitos se conectam e se organizam em subáreas de pesquisa dentro do campo da desconexão digital e do direito à desconexão. O resultado dessa análise é apresentado a seguir, por meio do mapa de clusters:

Figura 7 – Clusters de palavras-chave sobre desconexão digital e direito à desconexão



Fonte: Dados da Web of Science; elaboração do autor no VOSviewer (2026).

Para facilitar a compreensão do leitor, o mapa de clusters pode ser lido como uma representação visual das relações entre as palavras-chave dos artigos analisados. Cada palavra-chave aparece como um nó (círculo) e, quanto maior o nó, maior a frequência com que esse termo surge nas publicações. As linhas que conectam os nós indicam que essas palavras aparecem juntas nos mesmos trabalhos; quanto mais espessa a linha, mais forte é essa associação. A distância entre os nós também é significativa: termos mais próximos tendem a compartilhar o mesmo contexto temático, formando agrupamentos de assuntos relacionados.

Nesse panorama, destacam-se dois centros principais, “right to disconnect” e “digital

disconnection”. Embora semanticamente próximos, cada um organiza ao seu redor conjuntos próprios de palavras-chave, evidenciando a existência de subcampos parcialmente distintos dentro da literatura.

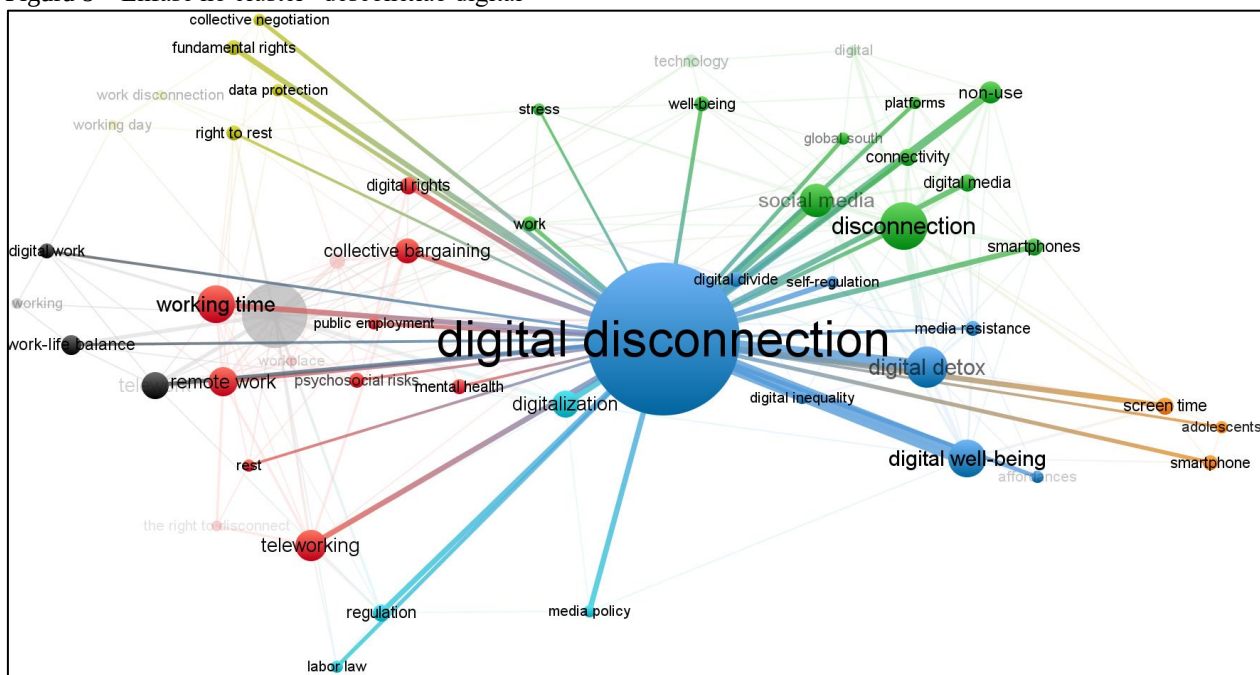
O mapa de coocorrência de 52 palavras-chave extraídas de 202 registros da Web of Science revela a estrutura intelectual de um campo ainda emergente e semanticamente dividido entre dois núcleos conceituais: “digital disconnection” (o maior nó e centro geométrico da rede) e “right to disconnect” (núcleo secundário, deslocado à esquerda).

Essa assimetria já indica algo relevante: a literatura é numericamente mais orientada por abordagens socioculturais e comportamentais da desconexão digital do que por formulações jurídicas do direito à desconexão. A compreensão desse predomínio é fundamental para analisar o primeiro dos núcleos centrais identificados no mapa.

3.1.2 Cluster central em “desconexão digital” (*digital disconnection*)

A posição central e o grande tamanho do nó mostram que ele funciona como categoria ampla que articula diferentes debates, um conceito guarda-chuva que engloba: bem-estar digital, uso de mídias, tecnologia e impactos sociais da conectividade contínua.

Figura 8 – Ênfase no cluster “desconexão digital”



Fonte: Dados da Web of Science; elaboração do autor no VOSviewer (2026).

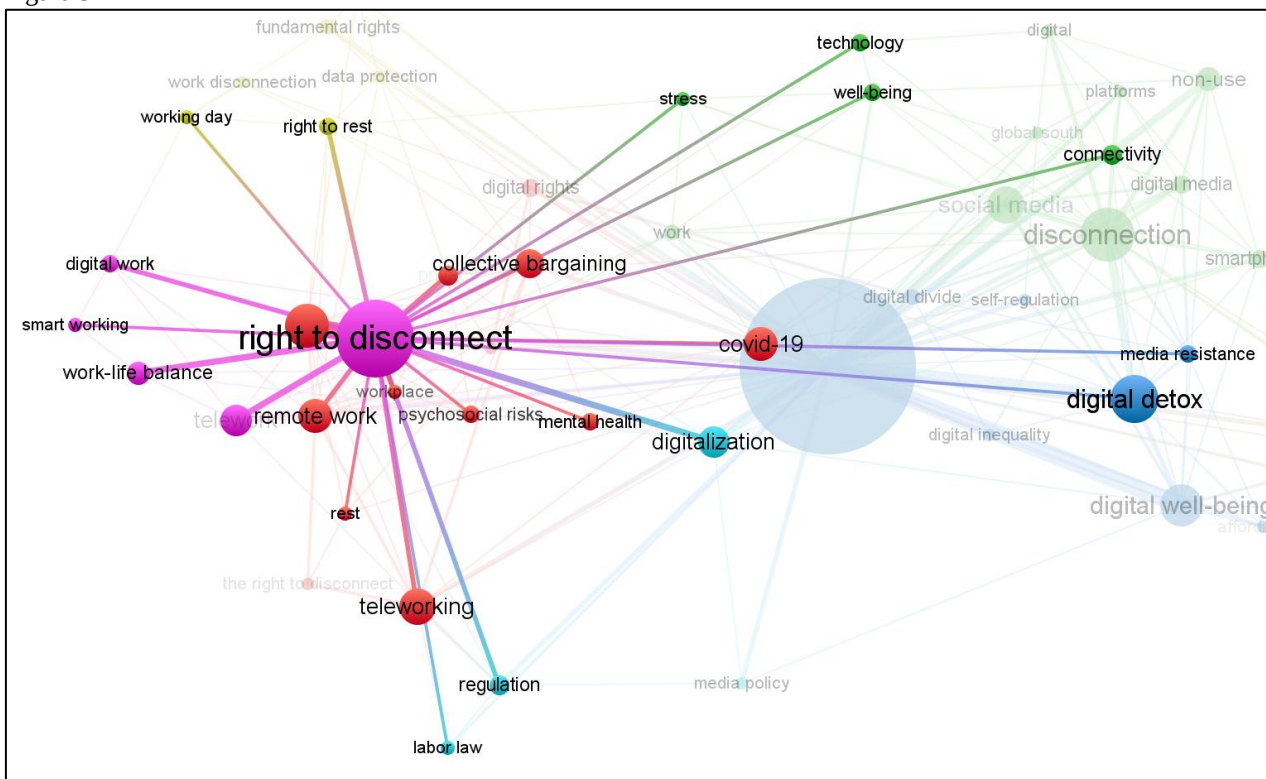
Ele se conecta fortemente a bem-estar digital (*digital well-being*), desintoxicação digital (*digital detox*), mídias sociais (*social media*), autorregulação (*self-regulation*), tecnologia (*technology*), conectividade (*connectivity*) e divisão/desigualdade digital (*digital divide* / *digital*

inequality). Isso indica que grande parte da literatura trata a desconexão como fenômeno sociotécnico e comportamental: reduzir, modular ou suspender o uso de tecnologias digitais como estratégia de saúde, autonomia e equilíbrio. Paralelamente com essa abordagem mais individual e cultural, emerge no mapa um segundo eixo voltado às relações de trabalho e à regulação jurídica da conectividade.

3.1.3 Cluster jurídico-laboral do “direito à desconexão” (*right to disconnect*)

À esquerda do mapa, o termo *right to disconnect* estrutura um cluster associado principalmente ao contexto do trabalho, reunindo conceitos como trabalho remoto e teletrabalho (*remote work*, *telework*, *teleworking*), equilíbrio entre vida profissional e pessoal (*work-life balance*) e limitação da jornada com garantia de descanso (*working day*, *right to rest*). Esse agrupamento também se conecta diretamente a categorias jurídico-normativas, como direito do trabalho e regulação (*labour law*, *regulation*), negociação coletiva (*collective bargaining*) e proteção de direitos fundamentais ligados à privacidade e aos dados pessoais (*privacy*, *data protection*, *fundamental rights*), indicando que a desconexão é tratada sobretudo como um instituto jurídico voltado à proteção do tempo de não trabalho e da esfera privada do trabalhador.

Figura 9 – Ênfase no cluster “direito à desconexão”



Fonte: Dados da Web of Science; elaboração do autor no VOSviewer (2026).

Aqui a desconexão é tratada como direito subjetivo e instrumento regulatório para limitar a disponibilidade permanente do trabalhador. A associação com negociação coletiva sugere que o tema é analisado também como política institucional e não apenas como direito individual abstrato.

Outro aspecto interessante de se perceber é que a ligação com riscos psicossociais (*psychosocial risks*) e saúde mental (*mental health*) mostra um fundamento empírico: a hiperconectividade laboral é vista como fator de adoecimento, justificando intervenção jurídica.

3.1.4 Lacunas relevantes

Inicialmente, ao utilizar operadores booleanos AND com os termos “right to disconnect” e “police”, nenhuma ocorrência foi identificada no banco de dados da Web of Science – Coleção Principal (Clarivate). Em seguida, ao empregar a combinação “right to disconnect” AND “military”, foram localizados 19 resultados; contudo, a análise do conteúdo revelou que tais publicações não guardavam relação direta com o objeto desta pesquisa, concentrando-se em áreas como anestesiologia, economia e história política.

Por fim, a busca pelos termos “right to disconnect” AND “firefighter” resultou na identificação de um único artigo pertinente, publicado na European Labour Law Journal, intitulado *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)* (Potenciais implicações do julgamento Matzak¹³ [qualidade do tempo de descanso, direito à desconexão]), o que reforça a escassez de estudos especificamente voltados à aplicação do direito à desconexão em contextos de bombeiros e, mais amplamente, em estruturas organizacionais de natureza militarizada.

Não aparecem termos como *military*, *armed forces* ou equivalentes. Isso indica que, dentro desses 202 trabalhos, o direito à desconexão é tratado quase exclusivamente em contextos civis e de emprego típico. Essa ausência sinaliza uma lacuna científica: a aplicação do direito à desconexão a regimes especiais e fortemente hierarquizados (como organizações militares) ainda não constitui subcampo próprio.

A constatação dessa lacuna na produção científica evidencia a necessidade de ampliar o debate sobre o direito à desconexão para além dos contextos civis e das relações de emprego típicas. Ao desconsiderar regimes jurídicos especiais e estruturas organizacionais marcadas por

¹³ O nome vem de Rudy Matzak, bombeiro belga que acionou a Justiça contra a cidade de Nivelles porque seus plantões de sobreaviso em casa, com obrigação de chegar ao quartel em até oito minutos, não eram pagos como trabalho. A Corte de Justiça da União Europeia decidiu que esse período deveria ser considerado tempo de trabalho, dando origem ao chamado “julgamento Matzak”. (Mitrus, 2019)

hierarquia, disciplina e disponibilidade permanente, a literatura acaba por invisibilizar desafios específicos que emergem em instituições como as organizações militares. Conforme se verá a seguir, torna-se fundamental situar o direito à desconexão no cenário mais amplo da sociedade contemporânea marcada pela conectividade permanente, analisando como as transformações tecnológicas e comunicacionais redefinem as fronteiras entre trabalho e descanso e criam novas tensões normativas que afetam distintos arranjos institucionais.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE CONECTADA

Vivemos em um mundo em constante transformação: desde o estabelecimento dos primeiros ajuntamentos fixos humanos até as diárias atualizações dos modernos aplicativos de inteligência artificial, nossa civilização vem passando por movimentos dinâmicos de mudanças sociais promovidas pelo desenvolvimento de tecnologia. Uma dessas facetas mais notáveis é o avanço dos meios de comunicação, que de seus elementos mais recentes, podemos destacar a popularização da telefonia celular e da internet, sobretudo nas duas últimas décadas.

Esse quadro teve um impacto severo nas relações de trabalho que, em poucos anos, permitiram não somente enormes avanços na produtividade em diversas áreas, mas resultaram, paralelamente, num aumento da percepção e registro de adoecimento mental. A Pandemia de COVID-19 a partir de 2020 ajudou a acelerar a forma como o mercado de trabalho implementou cada vez mais mecanismos de otimização das comunicações remotas, permitindo que os trabalhadores nos mais variados nichos estejam acessíveis a cada momento do dia (Freitas, 2021). Se isso ajudou a consolidar uma nova leva de “nômades digitais”, por outro lado parece ter sedimentado também um avanço incômodo no direito à desconexão: a simples faculdade – ou mesmo, necessidade – de que os indivíduos, em determinado momento do dia, se desliguem do ambiente laboral.

Em outra frente, aparentemente dissociada de interferências no direito à desconexão, temos a peculiar organização das forças de segurança pública e defesa social no Brasil. Herdeiras de uma mentalidade militarizada que se tornou uniforme, sobretudo, após a Ditadura Militar (1964-1985), as corporações de policiais e bombeiros militares carregam uma profunda identificação com um ethos militar, mesmo após o fim do regime autoritário no Brasil e a redemocratização promovida após 1985. Esse ethos pode ser compreendido como um conjunto de práticas culturalmente enraizadas na mentalidade das instituições, materializado no culto – formal e informal – à hierarquia, à disciplina e a um tipo de cultura de combate. Não fica difícil, sob essa ótica, inferir que esses elementos, somados ao avanço das tecnologias de comunicação,

apresentam forte potencial de impacto no direito à desconexão dos militares de hoje.

É nesse contexto que propõe-se a discussão presente, com foco nas eventuais tensões que o direito à desconexão pode encontrar na legislação institucional do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul (CBMRS). Estruturada sob rígidas hierarquia e disciplina, trata-se de uma instituição que inscreve em seus regamentos diversos elementos patentes desse ethos militar. A intenção, assim, é investigar como essa questão impacta o direito à desconexão dos bombeiros militares.

3.2.1 Hiperconectividade e direito à desconexão

A era contemporânea é marcada pela hiperconectividade, um fenômeno que emerge como base de diversas transformações culturais e sociais. As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) permearam profundamente a vida do trabalhador, tanto no ambiente profissional quanto fora dele, tornando a desconexão uma tarefa cada vez mais difícil (Freitas, 2021). Essa interconexão constante, facilitada pela internet e dispositivos inteligentes, transforma a própria rede no ambiente em que vivemos (Leite, 2022).

Apesar de trazerem benefícios, como flexibilidade e acesso a informações e oportunidades, as TICs na hiperconectividade também implicam em fronteiras difusas entre a vida profissional e a pessoal, contribuindo para o esgotamento e a falta de desconexão (Perniciotti, 2020). Nesse sentido, a tecnologia permitiu que o empregador mantivesse o empregado sob controle e vigilância mesmo fora do horário e local de trabalho (Freitas, 2021).

De acordo com Han (2024), a exigência implícita ou explícita de disponibilidade ilimitada, muitas vezes impulsionada por uma sociedade do desempenho que valoriza a produtividade incessante, interfere diretamente na vida privada e na dignidade do trabalhador.

É neste cenário que se torna imperativo abordar o direito à desconexão do trabalho. Este direito, essencial para garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, está assegurado em períodos como intervalos, férias e descanso semanal remunerado. Ele está intimamente ligado à limitação da jornada de trabalho e pode ser entendido como o direito ao não-trabalho, não no sentido de não trabalhar totalmente, mas de trabalhar menos para preservar a vida privada e a saúde (Almeida; Severo, 2014).

A desconexão permite ao trabalhador ter uma vida para além do ambiente laboral, usufruindo de lazer, convívio social e familiar, e cuidando de sua saúde (Freitas, 2021; Carneiro Junior; Cardoso, 2023). Com efeito, a violação do direito à desconexão acarreta inúmeros prejuízos, não só para o trabalhador, mas também para a sociedade. A indisponibilidade para a

família, por exemplo, pode causar sofrimento (Freitas, 2021). Além disso, a falta de desconexão gera insegurança sobre a jornada, impacta o desempenho, aumenta o absenteísmo e leva a interações inadequadas. O uso excessivo e desarrazoado das tecnologias impede a desconexão, prejudicando direitos como lazer, saúde (física e psíquica), segurança, liberdade e uma vida digna (Carneiro Junior; Cardoso, 2023).

Uma das consequências mais sérias da falta de desconexão e da sobrecarga de trabalho na era da hiperconexão é a Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. O Burnout afeta a saúde mental dos indivíduos e a eficiência das empresas, levando a um declínio na produtividade e ao aumento do absenteísmo (Matos; Menezes; Nunes, 2023).

A confusão entre o ambiente de trabalho e o de descanso, aliada à necessidade de conectividade incessante, é descrita como hiperconexão. Este estado de alerta quase ininterrupto compromete o direito à desconexão, prejudica a saúde e impede o desfrute dos prazeres da existência (Carneiro Junior; Cardoso, 2023).

Freitas (2021) descreve que essa dificuldade em desligar a mente do trabalho, mesmo fora do horário, afeta a capacidade cognitiva e compromete o desempenho. Em casos mais graves, a incapacidade total ou parcial de executar ou reconstruir o projeto de vida, e a dificuldade de retomar as relações pessoais e sociais, constitui o que é chamado de dano existencial. Esse dano, que pode levar a um colapso psicossomático e a um "vazio existencial", afetando a liberdade e o sentido da vida, não pode ser compensado financeiramente.

Dessa forma, a questão central não está na tecnologia em si, mas no modo como é incorporada às relações de trabalho. Quando mal gerida, transforma-se em fator de sobrecarga e vigilância, invertendo sua função original de facilitar a vida humana. Esse cenário é especialmente desafiador em setores que não podem parar, como os serviços públicos essenciais. Nesse contexto, emerge um dilema relevante: como garantir o direito à desconexão em atividades marcadas pela exigência permanente de prontidão?

No caso dos serviços públicos essenciais, como é o caso do prestado pelo CBMRS, a expectativa de disponibilidade contínua dos bombeiros, alimentada pela ubiquidade das tecnologias digitais, intensifica-se, sobretudo em um ambiente no qual a prontidão e a continuidade do serviço são imperativos operacionais. Essa dinâmica impõe um regime tácito de vigilância e resposta permanente, como se observa também em outras organizações que operam em regime ininterrupto ou em serviços de emergência (Carneiro Junior; Cardoso, 2023; Matos; Menezes; Nunes, 2023).

Trabalhadores desses setores estão igualmente expostos aos efeitos adversos da

hiperconexão, como a sobrecarga de trabalho, a erosão das fronteiras entre a vida profissional e pessoal e a pressão por desempenho contínuo. Esses fatores contribuem para o surgimento de quadros de esgotamento psíquico, como a síndrome de burnout, e para o agravamento de danos existenciais resultantes da privação de tempo livre e da constante solicitação mental (Frota, 2013).

As consequências desse cenário não se limitam ao indivíduo, mas reverberam diretamente na qualidade do serviço prestado, com possíveis prejuízos para a sociedade que depende desses serviços. O caso dos professores durante a pandemia da COVID-19 é ilustrativo: a imposição repentina do trabalho remoto intensificou a hiperconexão e gerou impactos significativos na saúde mental dos profissionais, mesmo em um setor essencial à manutenção da vida social e educacional (Freitas, 2021).

Além disso, cuidar da saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho não é apenas uma medida ética e jurídica, mas também uma estratégia que contribui para a produtividade, o desempenho organizacional e a satisfação dos usuários dos serviços prestados (Matos; Menezes; Nunes, 2023).

O dilema fundamental reside, portanto, na tensão entre a funcionalidade da disponibilidade constante exigida por serviços essenciais e a efetivação do direito à desconexão. As fontes analisadas destacam que o direito à saúde e às condições de trabalho dignas são direitos sociais de ordem pública, com previsão constitucional e respaldo em tratados internacionais. Esses direitos devem ser assegurados a todos os trabalhadores, incluindo os servidores públicos (Melo; Felix, 2023).

3.3 A CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DO CBMRS

No contexto do Estado do Rio Grande do Sul, o Corpo de Bombeiros Militar (CBMRS) configura-se como uma instituição militar estadual com um mandato específico e de vital importância para a segurança pública e a defesa civil da população gaúcha. Historicamente, o Corpo de Bombeiros no estado era parte da Brigada Militar (BMRS), contudo, um marco fundamental em sua trajetória institucional foi a aprovação da Emenda Constitucional Estadual n.º 67, de 17 de junho de 2014, que formalizou seu desmembramento da BMRS (Rio Grande do Sul, 2014). Como as demais instituições militares no país, fundamenta-se no respeito integral à hierarquia e disciplina como valores fundamentais, o que dialoga diretamente com as competências cruciais para uma instituição encarregada de combate a incêndios e salvamentos, exigindo inerentemente prontidão máxima de seu pessoal. É mesmo possível perceber um ideal

bélico presente na atividade dos bombeiros militares, como evidenciado em expressões como "soldados do fogo" (Freitas, 2021). Essa identificação com o militarismo e o "ethos guerreiro", embora a missão primordial seja salvar vidas, é uma característica marcante da profissão (França, 2019).

O arcabouço legal e normativo do CBMRS reflete esse ethos militarista, com sua ênfase em hierarquia, disciplina e prontidão. Paralelamente, o direito contemporâneo discute o direito à desconexão, a garantia de não estar permanentemente disponível fora da jornada de trabalho, essencial para o bem-estar. Assim, surge uma inevitável tensão normativa, que é nosso problema de pesquisa nesta dissertação: de que forma as normas do CBMRS, refletindo o ethos militarista (hierarquia, disciplina, prontidão), regulam (ou omitem uma necessária regulação sobre) jornada, disponibilidade e descanso? A pesquisa buscou, portanto, analisar essa interface entre a estrutura militar e as necessidades de delimitação do tempo de trabalho e descanso.

Esta pesquisa adotou como metodologia a análise bibliográfica qualitativa, escolha que se revelou mais adequada para examinar o objeto central deste estudo. Esta abordagem permitiu uma investigação aprofundada sobre como a regulamentação (ou sua ausência) da jornada laboral, disponibilidade e períodos de descanso na legislação do CBMRS estabelece tensões com o direito à desconexão, considerando a matriz militarista que estrutura a Instituição.

O conjunto documental que fundamentou esta análise é constituído por fontes primárias de natureza normativa que estruturam o arcabouço normativo do CBMRS. Entre estas, destacam-se a Emenda Constitucional Estadual nº 67/2014, que instituiu o CBMRS através de seu desmembramento da Brigada Militar; a Lei Complementar Estadual nº 14.920/2016, que estabelece sua Organização Básica; e a Lei Complementar Estadual nº 15.008/2017, responsável por definir as regras de transição para sua estruturação organizacional. Complementam este conjunto o Decreto Estadual nº 53.897/2018, o Regimento Interno atualizado pela Portaria CBMRS nº 046/2023 e o Planejamento Estratégico 2017-2021, com especial atenção à sua Matriz SWOT e ao detalhamento das Ações Estratégicas.

A técnica analítica empregada consistiu na análise de conteúdo, por meio da qual buscou-se identificar nos documentos os elementos normativos que refletem e reforçam o ethos militarista, caracterizado pelos princípios de hierarquia, disciplina e prontidão permanente. Este exame procurou detectar tanto os dispositivos explícitos quanto as omissões significativas no que concerne à regulação da jornada de trabalho, regimes de disponibilidade, sobreaviso e períodos de descanso dos bombeiros militares. Particular atenção foi dedicada às lacunas normativas referentes aos limites para comunicação digital fora do expediente regular, aspecto fundamental para a efetivação do direito à desconexão no contexto contemporâneo.

O estudo, ainda, se propôs a identificar os pontos de tensão, manifestos ou latentes, entre as exigências derivadas do ethos militarista e as regulações (ou suas omissões) referentes à jornada e ao descanso, analisando seus impactos potenciais sobre o bem-estar psicossocial dos militares. Esta dimensão revelou-se particularmente importante no contexto atual, em que as tecnologias de informação e comunicação reconfiguram as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre.

Para enriquecer a análise e proporcionar um diálogo teórico-empírico mais robusto, o estudo incorporou, finalmente, fontes secundárias provenientes da literatura acadêmica especializada. Destacam-se as obras que discutem criticamente o militarismo e suas implicações nas instituições de segurança pública, bem como os estudos sobre o direito à desconexão no contexto laboral contemporâneo. Como verificamos a seguir, este aporte teórico permitiu estabelecer conexões consistentes entre os achados documentais e as construções conceituais consolidadas no campo, conferindo maior profundidade analítica e potencial explicativo à investigação em curso.

3.3.1 Ethos militar e disciplina normativa

A análise aprofundada das instituições militares brasileiras, como é o caso das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares estaduais, torna-se imprescindível à compreensão do "ethos militar". Este ethos, que congrega o conjunto de valores, crenças e práticas basilares de sua cultura e identidade organizacional, não se configura como um mero conceito abstrato, mas, ao contrário, manifesta-se de forma concreta em suas estruturas, regulamentos e nos modos como seus integrantes interagem e se autopercebem (Castro, 2021).

Fundamentalmente, o ethos militarista é caracterizado pela hierarquia e disciplina. A concepção de uma estrutura militar operante sob estritas linhas de comando e obediência revela-se amplamente implícita nas discussões sobre as Forças Armadas e os militares estaduais. Como ensinou Foucault (2014), o controle e a subordinação emergem como aspectos cruciais ao funcionamento dessas instituições. Somada a isso, a prontidão e a lógica de combate são igualmente centrais, sendo que a formação castrense demonstra um enfoque robusto na preparação para o confronto (Martins Filho, 2008). Conceitos como "força combatente" impregnam a ideologia e o processo formativo, subentendendo uma inerente necessidade de disponibilidade e prontidão para a ação (Pedretti, 2024).

Paralelamente, a construção da identidade e o processo de socialização são indissociáveis desse ethos. A formação de militares constitui um processo de socialização

institucional que visa à moldagem da identidade profissional (Castro, 2021). Tal processo é, por vezes, alvo de críticas por uma suposta priorização do adestramento, o que poderia culminar em desfechos negativos como o "adoecimento mental" (Oliveira, 2022) e a perpetuação da "violência de Estado como recurso de mediação de conflitos" (Pedretti, 2022). Tal socialização pode, assim, inculcar valores e uma "gramática" particular de compreensão do mundo e da violência, distinta do pensamento civil (Martins Filho, 2021). Não raro, observa-se uma considerável resistência a mudanças e uma busca por autonomia por parte dessas instituições, que evidenciam certa refratariedade em adequar suas estruturas às demandas de uma sociedade democrática, procurando preservar esferas de autorregulação (Guerra, 2016). A persistência de gerações formadas sob a égide do regime militar e a dificuldade em suplantarem uma "autonomia nociva" são apontadas como claros desafios para esse tipo de instituição (Pedretti, 2024).

Essa cultura organizacional encontra sua materialização e é robustecida por intermédio de um arcabouço legal e normativo peculiar, no qual as normas internas, os regulamentos e mesmo a linguagem empregada refletem o ethos militarista. A codificação da disciplina e do controle, por exemplo, manifesta-se em regulamentos internos (Rio Grande do Sul, 2023) e no sistema disciplinar militar, que se valem da "anatomia política do detalhe" para exercer controle sobre os corpos e as condutas dos indivíduos (Foucault, 2014). A disciplina almeja, nesse contexto, a "normalização" dos membros da instituição, por meio da comparação, diferenciação, hierarquização e exclusão (Foucault, 2014). Ademais, a restrição de direitos individuais é uma faceta normativa relevante. Lucas Pedretti (2024), em sua análise histórica do regime militar e suas repercussões, aponta para uma propensão, nos regulamentos militares, à restrição de direitos fundamentais em prol da manutenção da hierarquia e da disciplina. Frequentemente, os regulamentos disciplinares outorgam aos superiores "poderes excessivamente amplos para punir" sem, contudo, assegurar mecanismos de defesa apropriados (Foucault, 2014).

Entretanto, a rigidez dessa estrutura militar, a exigência implícita de prontidão e o modo como a disciplina é normatizada podem ensejar conflitos com direitos individuais emergentes em sociedades democráticas. Dentre esses conceitos contemporâneos, destaca-se o direito à desconexão, que preconiza a garantia de que o trabalhador não permaneça indefinidamente disponível fora de sua jornada laboral (Freitas, 2021). Tal direito é percebido como fundamental à salvaguarda do bem-estar e à sadia delimitação entre as esferas profissional e pessoal. Nesse sentido, a necessidade funcional de prontidão em instituições militares, mormente aquelas vocacionadas à resposta emergencial, entra em rota de colisão potencial com o direito à desconexão.

O ethos que supervaloriza a disponibilidade integral (Pedretti, 2024) pode conduzir à ausência de limites claros para a jornada de trabalho e o tempo de descanso, com impacto sobre o bem-estar (Oliveira, 2022).

Decorre disso um considerável impacto no bem-estar dos profissionais, uma vez que o ambiente de férreo controle disciplinar, a exposição a conjunturas de risco e a ideologia de combate podem concorrer para o surgimento de problemas de saúde mental e física (Oliveira, 2022). A carência de um tempo efetivo de descanso e desconexão agudiza esse quadro. Adicionalmente, os mecanismos de proteção mostram-se limitados, pois a própria estrutura hierárquica e disciplinar, ao restringir a manifestação e a crítica (Pedretti, 2024) pode coibir os membros da instituição de reivindicarem seus direitos ou questionarem normativas atinentes à jornada e ao descanso. A dificuldade em harmonizar a estrutura militar com as garantias de um Estado Democrático de Direito reflete-se, assim, na regulação (ou na ausência desta) de tais questões.

À luz dessas considerações, impõe-se a análise das normas militares que disciplinam a organização, a hierarquia e a dinâmica funcional do CBMRS, a fim de compreender como tais dispositivos jurídicos influenciam — e, em certos casos, limitam — a concretização do direito à desconexão no interior da instituição.

3.3.2 Normas militares e desconexão

A legislação do CBMRS estabelece uma estrutura rigidamente hierarquizada, seguindo o modelo das forças armadas, com clara demarcação entre oficiais e praças¹⁴ (Rio Grande do Sul, 2004). Esta divisão não representa apenas uma organização funcional, mas configura um princípio estruturante das relações institucionais e pessoais dentro da corporação. Conforme observado por Castro (2021), as instituições militares brasileiras cultivam um "espírito militar" que se manifesta através de rituais, treinamentos e códigos específicos. No caso do CBMRS, a hierarquia materializa-se em dispositivos normativos que estabelecem a "inquestionabilidade" das ordens superiores e a necessidade de "pronta obediência" (Rio Grande do Sul, 2016), elementos característicos do que Foucault (2014, p. 191) descreve como relação de sinalização disciplinar:

O treinamento das escolares deve ser feito da mesma maneira; poucas palavras, nenhuma explicação, no máximo um silêncio total que só seria interrompido por sinais

¹⁴ Conforme define Carvalho Filho (2018): Os militares subdividem-se, quanto à hierarquia, em praças e oficiais. As praças compreendem os soldados, e graduados (como sargentos), enquanto os oficiais ocupam postos superiores, como tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel.

(...) o soldado disciplinado começa a obedecer ao que quer que lhe seja ordenado; sua obediência é pronta e cega; a aparência de indocilidade, o menor atraso seria um crime. (Foucault, 2014, p. 191).

A legislação do CBMRS incorpora esta concepção ao definir a disciplina como "a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições" (Rio Grande do Sul, 2004), parecendo traduzir uma busca por eficiência técnica em submissão hierárquica.

Por seu turno, os processos de socialização profissional no CBMRS apresentam forte influência do modelo militar, manifestando-se através de ritos de passagem e procedimentos de adaptação que visam à incorporação dos valores institucionais pelos novos membros. Tais processos, amplamente descritos na literatura sobre instituições militares brasileiras, evidenciam como a “pressão” exercida durante o período inicial de formação atua como mecanismo de seleção e conformação dos indivíduos à cultura organizacional:

Durante a adaptação as aulas ainda não começaram e o dia é ocupado com muita "ordem-unida" (treinamento coletivo de marchas, continências e posturas militares), educação física, instruções sobre os regulamentos, conhecimento do espaço da Academia, preenchimento de questionários com finalidades diversas, recebimento de uniformes e vários procedimentos burocráticos. (Castro, 2021, p. 17).

De forma análoga, a legislação do CBMRS prevê períodos de formação marcados por intenso condicionamento físico e psicológico, que reproduzem práticas tradicionalmente militares, como exercícios de "ordem unida", adaptações a privações e submissão a situações de estresse controlado. Tal visão incorpora uma autopercepção de superioridade moral e, especificamente no contexto brasileiro, integra elementos de uma suposta tradição guerreira, legitimando práticas institucionais de violência através do que se convencionou chamar "pedagogia do sofrimento" (França, 2019).

Outro aspecto significativo do ethos militarista presente na legislação do CBMRS é a clara demarcação entre o universo militar e o civil. Essa separação manifesta-se em dispositivos que regulam a conduta do bombeiro militar mesmo fora do serviço, estabelecendo padrões de comportamento que devem ser mantidos independentemente do contexto. Esta característica relaciona-se com o que Castro (2021) identifica no treinamento militar tradicional, em que os cadetes da AMAN são simbolicamente e fisicamente separados do mundo exterior:

...durante o período de adaptação de 1989, a presença de vários alunos de colégios militares que ainda estavam na fila de espera. Eles já ficavam hospedados na AMAN, aguardando vagas que provavelmente seriam abertas com as desistências. Encerrado o período de adaptação, os novatos que permaneceram são matriculados e participam, num clima de alegria, da solenidade de passagem pelo Portão Monumental que separa física e simbolicamente a Academia do mundo exterior (CASTRO, 2021, p. 19).

No arcabouço normativo do CBMRS, esta separação manifesta-se através de dispositivos que criminalizam condutas como "frequentar lugares incompatíveis com o decoro da classe" ou "manifestar-se publicamente sobre assuntos de natureza política", evidenciando a extensão do controle institucional para além dos limites do quartel.

A legislação do CBMRS ainda incorpora valores tradicionalmente militares como parâmetros de avaliação moral e profissional. Conceitos como "honra", "lealdade" e "camaradagem" são codificados como deveres profissionais, constituindo critérios objetivos de avaliação e promoção dentro da carreira. Este fenômeno reflete o que Oliveira (2022) identifica na formação policial brasileira, na qual valores militares são apresentados como referências éticas para a atuação profissional. No caso específico do CBMRS, estes valores são traduzidos normativamente, transformando preceitos morais em obrigações legais.

Ainda assim, esta militarização não se limita aos aspectos formais da organização, mas penetra profundamente na concepção de profissionalismo, nos métodos de socialização institucional e nos valores que orientam a atuação do bombeiro militar. É importante ressaltar que, diferentemente das forças armadas, cuja função precípua é a defesa nacional e o preparo para o conflito bélico, o CBMRS tem como missão principal a proteção civil e o salvamento. Essa distinção funcional contrasta com a semelhança estrutural e cultural entre as instituições, evidenciando que a adoção do modelo militarista transcende necessidades operacionais específicas, constituindo uma opção político-institucional que merece análise crítica e contextualizada.

Por sua vez, a regulamentação da jornada de trabalho dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul encontra-se disciplinada principalmente pela Lei Complementar nº 10.990/1997, complementada por normas internas como a Instrução Reguladora nº 003/Adm/Exc-20. De acordo com essas normas, a jornada semanal ordinária dos militares é de 40 horas, distribuída conforme escalas elaboradas pelas chefias imediatas. No serviço operacional, é comum a adoção de regimes como 24x48 ou 24x72¹⁵, com a previsão de ciclos de descanso proporcionalmente ajustados ao tempo de serviço prestado.

A norma administrativa estabelece que a jornada de trabalho não deve ultrapassar 24 horas consecutivas, sendo vedada a dobra de escalas. Ademais, está assegurado um intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, regra que, embora importante do ponto de vista do direito ao repouso, pode ser flexibilizada por portaria do Comandante-Geral em casos de emergência

¹⁵ As chamadas escalas de 24x48 e 24x72 correspondem a regimes de serviço em que o profissional cumpre 24 horas ininterruptas de trabalho, seguidas, respectivamente, de 48 ou 72 horas de folga. As expressões 24x48 e 24x72 leem-se, respectivamente, "vinte e quatro por quarenta e oito" e "vinte e quatro por setenta e duas".

ou calamidade pública.

Nas chamadas situações extraordinárias, como operações especiais ou períodos críticos, as normas preveem os regimes de sobreaviso e prontidão. No regime de sobreaviso, o militar permanece em sua residência, à disposição da administração, podendo ser convocado a qualquer momento. Já no regime de prontidão, a presença física no quartel é exigida, com o militar pronto para atuação imediata. Embora essas modalidades sejam justificadas pelo caráter essencial das atividades desenvolvidas, observa-se que os instrumentos normativos que as regulam não estabelecem limites claros quanto à duração máxima, frequência ou mecanismos obrigatórios de compensação.

Para além das escalas formais, identifica-se uma lacuna ainda mais sensível: a ausência de diretrizes explícitas quanto à comunicação digital fora do horário de serviço. O Regimento Interno e as instruções normativas não delimitam o uso de aplicativos como WhatsApp, e-mails ou grupos institucionais durante os períodos de folga ou descanso. Em contraste, a estrutura hierárquica rígida e a cultura organizacional fortemente baseada na disciplina e na obediência favorecem a normalização dessas comunicações, mesmo quando realizadas fora do expediente oficial.

Essa ausência de balizamento normativo pode induzir o militar a sentir-se permanentemente convocável, comprometendo o tempo de desconexão e o direito ao repouso, ainda que formalmente esteja fora de escala. O resultado é a criação de uma disponibilidade subjetiva contínua, que intensifica os efeitos da hiperconectividade sobre a saúde mental e o equilíbrio vida-trabalho dos profissionais. Tal cenário revela não apenas uma defasagem normativa frente às transformações tecnológicas e sociais do mundo do trabalho, mas também a urgência de se incorporar, de forma explícita, o direito à desconexão como salvaguarda mínima à dignidade dos servidores públicos em regime militar.

No contexto contemporâneo, marcado pela hiperconectividade, essas lacunas reforçam a necessidade de discutir o direito à desconexão também no âmbito do serviço público militar, garantindo limites objetivos que preservem a integridade física e mental dos profissionais.

Tal realidade se coloca em tensão com os direitos sociais previstos na Constituição Federal (Brasil, 1988), especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana, à proteção à saúde e ao lazer. Conforme destacado na legislação:

Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1988)

Embora o dispositivo constitucional mencionado não seja direcionado especificamente aos militares — cuja relação funcional se rege por regime jurídico próprio e por princípios como hierarquia e disciplina —, sua previsão expressa no rol de direitos sociais suscita uma indagação relevante no âmbito do Estado Democrático de Direito. A exclusão formal dos militares da aplicação direta do art. 7º da Constituição Federal não afasta, por si só, o debate acerca da incidência material de seus valores fundamentais, especialmente no que diz respeito à proteção da saúde, à dignidade da pessoa humana e aos limites do tempo de trabalho

Portanto, ainda que o CBMRS disponha de um arcabouço normativo detalhado sobre escalas, jornadas e regimes de prontidão, permanece evidente a ausência de regulação específica quanto à comunicação digital em horários de descanso, o que compromete a efetivação plena do direito ao desligamento do trabalho.

A estrutura normativa que rege a atuação dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 10.990/1997 e Instrução Reguladora nº003/Adm/Exc emitida em 2020) evidencia uma forte codificação do ethos institucional, centrada em valores como a disciplina, a obediência e a prontidão contínua. Esse ethos é reforçado por normas que consolidam a lógica da disponibilidade permanente, naturalizando a ideia de que o militar deve estar sempre pronto a atender às demandas do serviço, mesmo fora do horário formal de trabalho. A construção normativa desse ethos encontra respaldo em dispositivos que autorizam regimes como sobreaviso e prontidão, em contextos ordinários e extraordinários, e em um regime jurídico próprio que impõe deveres funcionais ampliados em relação aos servidores civis.

Contudo, essa codificação rigorosa do comportamento esperado entra em conflito com um ponto crítico: a ausência ou vagueza das normas quanto aos limites da disponibilidade digital. Enquanto se exige do militar uma postura de constante vigilância e responsividade, não se estabelece com clareza até onde essa disponibilidade pode (ou deve) se estender no plano virtual. Conforme Pereira, Nascimento e Candido (2024) isso acontece especialmente com o uso rotineiro de canais como WhatsApp, e-mails e grupos institucionais fora da jornada regular. A comunicação digital extrapola os limites físicos do quartel e invade o espaço pessoal do servidor, sem que haja previsão legal que discipline, limite ou compense essa sobreposição de esferas.

Essa assimetria gera uma tensão normativa evidente: a norma exige condutas compatíveis com o ethos da prontidão e da obediência, mas não oferece proteção equivalente ao direito de desconexão — dimensão cada vez mais reconhecida como fundamental para a saúde mental, o descanso e a autonomia do trabalhador. O resultado é a ampliação de um espaço cinzento de exigibilidade informal, no qual a ausência de norma explícita legitima práticas de

hiperdisponibilidade não supervisionada. O militar, mesmo em seus momentos de folga, encontra-se sujeito a demandas implícitas de presença e resposta imediata, o que compromete sua capacidade de regeneração psíquica e de vivência plena do tempo pessoal.

Em termos jurídicos, no plano internacional dos direitos humanos, o direito ao descanso é reconhecido como dimensão essencial da dignidade da pessoa humana, vinculando-se diretamente à limitação do tempo de trabalho e à proteção do lazer como condição para o pleno desenvolvimento do indivíduo. Tal compreensão encontra-se expressamente consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao dispor que: “Todo ser humano tem direito ao repouso e aos lazeres, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, art. 24).

À luz desse marco normativo internacional, a intensificação da hiperconectividade no mundo do trabalho contemporâneo passa a tensionar o equilíbrio entre os deveres funcionais e os direitos sociais, exigindo uma atualização normativa capaz de reconhecer a conectividade permanente como uma variável concreta das relações laborais. Na ausência de tal adequação, corre-se o risco de perpetuar um modelo organizacional de viés funcionalista, que amplia continuamente as exigências impostas aos trabalhadores, sem assegurar, na mesma medida, mecanismos efetivos de proteção ao descanso e à dignidade.

Nesse contexto, as tensões entre a ampliação das exigências funcionais e a insuficiência de mecanismos normativos de proteção ao descanso tornam-se ainda mais evidentes em instituições submetidas a regimes jurídicos especiais, como as organizações militares. É a partir desse enquadramento que se passa ao aprofundamento na análise das tensões normativas relativas ao direito à desconexão no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul.

3.3.3 Tensão normativa da desconexão

A presente investigação confirmou a hipótese central de uma tensão normativa manifesta no seio da legislação do CBMRS. Esta tensão configura-se no descompasso entre o ethos militarista que permeia a instituição – com seus corolários de disciplina, hierarquia e cultura de prontidão constante – e a carência de regulamentação específica que assegure o direito à desconexão digital aos seus integrantes.

O ethos militarista, caracterizado pela hierarquia e disciplina, e pela concepção de uma estrutura militar operante sob estritas linhas de comando e obediência, revela-se profundamente

enraizado. A "dedicação integral ao serviço" e a "pronta obediência às ordens dos superiores hierárquicos", conforme preceituam os Artigos 4º e 5º do RDBM, por exemplo, não constituem valores abstratos, mas uma estrutura cultural que historicamente prioriza operacionalidade e disciplina em detrimento de direitos individuais emergentes. A cultura organizacional do CBMRS, alicerçada nos pilares da hierarquia e disciplina, conforme estabelecido no Art. 3º do RDBM, fomenta expectativa de disponibilidade que transcende as jornadas formais de trabalho. A própria natureza da atividade de bombeiro militar, voltada para resposta a emergências, contribui para essa cultura de prontidão, onde a disponibilidade constante é valorizada.

As tecnologias de informação e comunicação (TICs), embora não tenham criado a cultura de disponibilidade, atuam como catalisador que intensifica e torna mais invasiva uma exigência já embutida no ethos militarista de "dedicação integral". A disseminação de ferramentas de comunicação digital instantânea, como aplicativos de mensagens, e-mails e grupos institucionais, reconfigurou drasticamente a interface entre esfera laboral e vida privada dos servidores. A facilidade de comunicação proporcionada por smartphones e aplicativos de mensagens remove as barreiras físicas e temporais que antes limitavam a comunicação laboral, permitindo que demandas de trabalho se estendam para o tempo pessoal e transformando o sobreaviso tradicional numa forma de "sobreaviso digital" permanente e não regulamentado.

Conforme salientam Pereira, Nascimento e Candido (2024), essa comunicação digital extrapola os limites físicos do ambiente laboral e invade o espaço pessoal do servidor sem previsão legal que discipline esta sobreposição, resultando em sobrecarga psicológica contínua. No âmbito do CBMRS, essa invasão é particularmente problemática, dada a natureza da função e a cultura de prontidão. Contudo, a ausência de balizamento normativo claro sobre os limites dessa disponibilidade na era digital transforma exigência funcional legítima em potencial fator de sobrecarga e desgaste contínuo (Freitas, 2021).

A estrutura regulatória atual não acompanhou as transformações tecnológicas que reconfiguraram as fronteiras entre ambiente de trabalho e espaço pessoal. A carência de parâmetros normativos claros quanto aos horários permitidos para comunicações institucionais via aplicativos digitais, a definição precisa do que constitui emergência, e aos mecanismos de compensação pelo acionamento durante períodos de descanso intensifica os riscos à saúde mental. A indefinição sobre limites quantitativos para períodos de sobreaviso digital, intervalos entre escalas e diferenciação entre comunicações administrativas ordinárias e emergenciais cria um ambiente de insegurança psicológica.

Esta aparente incongruência normativa produz consequências diretas na saúde mental dos militares. Matos, Menezes e Nunes (2023) constataram que a hiperconectividade amplifica

significativamente o impacto de regimes de sobreaviso sobre o equilíbrio psicológico dos profissionais, potencializando casos de esgotamento e síndrome de burnout. Freitas (2021) demonstra que a falta de desconexão gera incerteza sobre a jornada efetiva, impacta negativamente o desempenho profissional e compromete direitos fundamentais como lazer, saúde e dignidade. Estas constatações são particularmente relevantes em instituições militares, onde a cultura de disponibilidade permanente naturaliza a comunicação institucional sem limites temporais, ampliando o adoecimento psíquico.

O Planejamento Estratégico do CBMRS (2017-2021) reconhece formalmente a qualidade de vida como valor institucional, mas o descompasso entre este reconhecimento e a ausência de proteções efetivas ao tempo de descanso resulta em contradição que afeta a saúde mental coletiva. A ausência de indicadores de qualidade de vida que considerem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e de programas voltados ao gerenciamento saudável da comunicação digital. Para Han (2024), a sociedade contemporânea valoriza um tipo de produtividade incessante, interferindo diretamente na vida privada e comprometendo a saúde mental do trabalhador. As instituições públicas de proteção à vida enfrentam intensificação deste fenômeno sem os necessários mecanismos de proteção da saúde mental de seus integrantes.

A defasagem normativa não apenas compromete o bem-estar dos bombeiros militares como também impacta a própria eficiência operacional da instituição. Os estudos de Almeida e Severo (2014) demonstram que o comprometimento do direito à desconexão debilita a regeneração física e mental necessária para atividades de alto risco e decisões críticas, características do serviço de bombeiros. O direito à desconexão constitui elemento essencial para a preservação da capacidade operacional do CBMRS, não por negar os valores de prontidão e eficiência, mas por garantir a sustentabilidade da saúde mental daqueles que operacionalizam estes valores no cotidiano institucional.

Assim, não é de todo difícil admitir que a desarmonia entre o ethos militar de disponibilidade permanente e a necessidade contemporânea de preservação da saúde mental através da desconexão digital representa um fator potencial para o aumento de transtornos psíquicos na corporação.

Contudo, há que se destacar que nesta etapa do trabalho, a análise concentra-se no plano normativo e teórico, a partir da interpretação de dispositivos legais, regulamentos internos e documentos institucionais. Esse recorte metodológico não constitui uma limitação, mas uma escolha analítica, que será posteriormente confrontada, nos capítulos seguintes, com os dados empíricos obtidos por meio das entrevistas realizadas com bombeiros militares, permitindo

articular norma e prática institucional.

Diante das tensões normativas identificadas e de seus impactos potenciais sobre o bem-estar e a atuação profissional dos bombeiros militares, torna-se necessário avançar para a etapa empírica da pesquisa. O capítulo seguinte tem por finalidade apresentar o percurso que orientará a realização das entrevistas, elemento central para a compreensão de como o direito à desconexão é vivenciado na prática institucional e para o confronto entre o arcabouço normativo analisado e a experiência concreta dos profissionais.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo apresenta o percurso metodológico adotado na pesquisa. Inicialmente, expõem-se a abordagem qualitativa de natureza híbrida (indutiva e dedutiva) as razões para a exclusão de métodos considerados incompatíveis com os objetivos do estudo (4.1). Em seguida, descrevem-se os procedimentos de coleta de dados, com destaque para a realização de entrevistas semiestruturadas com bombeiros militares da ativa, a delimitação da população investigada, os critérios de seleção da amostra e os critérios de exclusão dos participantes (4.2). Na sequência, apresentam-se os procedimentos de análise dos dados, fundamentados na técnica de análise de conteúdo, por meio da organização, codificação e interpretação temática dos relatos obtidos (4.3). Ao longo do capítulo, também são explicitados os cuidados éticos observados durante a investigação, incluindo a participação voluntária, a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, a preservação da identidade dos entrevistados, a autorização institucional e a submissão da pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa.

4.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A pesquisa desenvolvida adota uma abordagem qualitativa, caracterizando-se pela busca de uma compreensão aprofundada do fenômeno estudado a partir da interpretação dos dados coletados. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), a pesquisa qualitativa, diferentemente da abordagem quantitativa que se orienta pela mensuração e generalização dos dados, volta-se à compreensão aprofundada das percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes. Trata-se de um tipo de investigação que valoriza a flexibilidade e a subjetividade, considerando o contexto social e as particularidades do campo de estudo. Nesse processo, o conhecimento é construído a partir da interação entre pesquisador e sujeitos, permitindo captar as nuances que influenciam o fenômeno analisado.

O enfoque qualitativo é selecionado quando buscamos compreender a perspectiva dos participantes (indivíduos ou grupos pequenos de pessoas que serão pesquisados) sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar em suas experiências, pontos de vista, opiniões e significados, isto é, da forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade. Também é recomendável selecionar o enfoque qualitativo quando o tema do estudo foi pouco explorado, ou que não tenha sido realizada pesquisa sobre ele em algum grupo social específico. O processo qualitativo começa com a ideia de pesquisa (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p.376).

4.1.1 Justificativa para a escolha do método qualitativo

A escolha por uma abordagem qualitativa em detrimento do método quantitativo

nesta pesquisa se justifica pela natureza do fenômeno estudado. O direito à desconexão envolve dimensões subjetivas, como percepção de sobrecarga de trabalho, impactos na saúde mental e na qualidade de vida, além de dinâmicas institucionais e culturais próprias do ambiente militar. Essas questões não podem ser plenamente capturadas por meio de instrumentos quantitativos, que priorizam mensuração numérica e generalização estatística, contudo, são mais bem compreendidas por meio de um aprofundamento interpretativo das experiências individuais dos bombeiros militares.

4.1.2 Natureza qualitativa da investigação

A pesquisa adotou o método qualitativo indutivo/dedutivo, articulando movimentos dedutivos e indutivos no processo de análise, buscando compreender as percepções, experiências e impactos subjetivos da ausência do direito à desconexão entre bombeiros militares do Rio Grande do Sul. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), ao contrário das abordagens quantitativas, que se baseiam em hipóteses previamente definidas e dados mensuráveis, o método indutivo na pesquisa qualitativa permite que as interpretações surjam a partir da análise dos dados, sem imposições teóricas rígidas.

Essa escolha se justifica pela necessidade de capturar a complexidade das vivências dos participantes, identificando padrões e categorias que possam surgir espontaneamente em seus relatos. Além disso, a flexibilidade desse método possibilita uma interpretação mais aprofundada das dinâmicas institucionais, do impacto da cultura organizacional militar e dos desafios enfrentados pelos bombeiros diante da hiperconectividade no trabalho.

4.1.3 Métodos excluídos e suas justificativas

Alguns métodos de pesquisa foram descartados devido à sua inviabilidade ou inadequação aos objetivos do estudo. O método observacional, por exemplo, foi excluído, pois exigiria acompanhar os bombeiros militares em momentos de folga para verificar como a ausência do direito à desconexão afeta seu cotidiano. No entanto, essa abordagem enfrentaria sérios desafios de aplicabilidade, uma vez que a observação direta de atividades privadas, como interações familiares e momentos de descanso, seria intrusiva e eticamente questionável. Além disso, a natureza do problema estudado envolve percepções subjetivas dos próprios bombeiros, que dificilmente poderiam ser completamente apreendidas apenas pela observação externa.

Métodos quantitativos, como pesquisas estatísticas e questionários estruturados, também foram descartados como abordagem principal, pois tendem a reduzir experiências complexas a variáveis numéricas, dificultando a compreensão das nuances emocionais, sociais e institucionais do fenômeno. O impacto da falta de direito à desconexão se manifesta de maneira diferente para cada indivíduo, e restringir a análise a métricas fixas poderia limitar a profundidade da investigação.

Dessa forma, a pesquisa prioriza uma abordagem qualitativa, mais apropriada para captar a riqueza dos relatos dos bombeiros militares e fornecer uma análise mais contextualizada da questão.

4.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

4.2.1 Entrevistas semiestruturadas

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas, técnica que possibilita a obtenção de informações detalhadas sobre as experiências e percepções dos participantes. As entrevistas ocorreram presencialmente ou por chamada telefônica gravada, mediante consentimento prévio do participante, sendo priorizada a modalidade presencial sempre que houver viabilidade. Segundo Marconi e Lakatos (2017), essa técnica é especialmente adequada para pesquisas qualitativas, pois possibilita a exploração de narrativas e a compreensão de aspectos subjetivos relacionados ao tema investigado.

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (MARCONI; LAKATOS, 2017, p.194).

As entrevistas foram realizadas com bombeiros militares do Rio Grande do Sul, com o objetivo de compreender as percepções e experiências dos participantes em relação à ausência do direito à desconexão e seus efeitos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A abordagem adotada é a qualitativa, permitindo que os sujeitos expressem suas vivências de maneira detalhada e em profundidade.

Cada entrevista foi semiestruturada, guiada por um roteiro de questões previamente elaborado, abrangendo temas como a rotina de trabalho, as dificuldades de desconexão ao término da jornada laboral, os impactos na saúde mental e emocional, e as estratégias adotadas para conciliar o trabalho com a vida pessoal. A escolha pelo formato

semiestruturado visa garantir a flexibilidade necessária para explorar novos tópicos que possam emergir durante as conversas, enriquecendo a compreensão sobre o tema.

As entrevistas foram gravadas em áudio, mediante o consentimento dos participantes, para possibilitar uma análise detalhada posterior. Os dados obtidos foram analisados a partir da técnica de análise de conteúdo, com o intuito de identificar padrões, recorrências e variáveis específicas que possam caracterizar o impacto da ausência do direito à desconexão na vida dos bombeiros militares.

Ao adotar entrevistas como técnica de coleta de dados, a pesquisa permite que os participantes expressem livremente suas vivências, proporcionando uma análise mais detalhada e contextualizada. Diferente dos métodos quantitativos, que trabalham com variáveis previamente definidas, a abordagem qualitativa possibilita a emergência de novas categorias analíticas a partir dos relatos, garantindo maior flexibilidade na interpretação dos dados.

Dessa forma, a escolha metodológica está alinhada ao objetivo da pesquisa, que é compreender os impactos da ausência do direito à desconexão a partir das perspectivas dos próprios profissionais, sem reduzi-los a números ou estatísticas que poderiam limitar a complexidade do tema.

4.2.2 População

A população-alvo da pesquisa compreende militares do Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul, contemplando uma amostra intencional de sete. A definição do número de participantes considerou os limites operacionais do campo, a profundidade exigida pela abordagem qualitativa e a possibilidade de produzir contrastes relevantes entre diferentes experiências profissionais.

O acesso aos dados e sujeitos investigados foi garantido por meio de parceria com o Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul (CBMRS). A pesquisa respeitará todas as normas éticas, garantindo a confidencialidade e privacidade dos dados coletados.

O campo de pesquisa foi delimitado aos bombeiros militares do Rio Grande do Sul, sem limitação regional geográfica específica. A pesquisa buscou compreender as práticas de trabalho atuais e as percepções dos servidores em relação ao direito à desconexão, com foco específico no impacto do uso de smartphones para a realização de atividades laborais durante os períodos de folga. A coleta de dados incluiu entrevistas semiestruturadas,

conduzidas com o auxílio de um roteiro previamente elaborado.

4.2.3 Amostra

A seleção dos participantes seguiu critérios que garantam diversidade dentro da instituição. Foram incluídos na pesquisa militares da ativa pertencentes ao Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul, com no mínimo três anos de serviço, garantindo que possuam experiência suficiente para contribuir com percepções fundamentadas. A amostra é composta de forma a contemplar diversidade de perfis, incluindo diferentes postos e graduações (praças e oficiais), gêneros (homens e mulheres), faixas etárias e funções (operacionais e administrativas), assegurando uma representação ampla das realidades institucionais. Além disso, somente participaram aqueles que concordaram voluntariamente em conceder a entrevista e assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A presente pesquisa utilizou a amostragem não probabilística por conveniência, tendo em vista que a seleção dos participantes foi realizada com base na facilidade de acesso aos sujeitos que atendem aos critérios estabelecidos e que estejam diretamente relacionados aos objetivos do estudo, conforme indicado por Malhotra (2019). Essa estratégia se justifica pela natureza qualitativa da investigação e pela necessidade de acessar profissionais cuja experiência prática contribua de forma significativa para a compreensão do fenômeno analisado, considerando também as limitações operacionais e logísticas envolvidas no campo de estudo.

A amostragem não probabilística confia na conveniência ou no julgamento pessoal do pesquisador, e não no acaso, para selecionar os elementos da amostra. O pesquisador pode, arbitrariamente ou conscientemente, decidir os elementos a serem incluídos na amostra (MALHOTRA, 2019, p.342).

4.2.4 Critérios de exclusão da amostra

Foram excluídos da pesquisa bombeiros militares inativos, como aposentados ou da reserva, pois sua experiência pode não refletir a realidade atual do serviço. Também não foram considerados profissionais com menos de três anos de atuação, uma vez que esse tempo pode ser insuficiente para que tenham vivenciado plenamente os desafios da profissão. Além disso, militares afastados por questões médicas ou psicológicas foram excluídos, evitando possíveis interferências que comprometam a participação ou a integridade dos dados coletados.

Outro critério de exclusão se aplica a indivíduos que não desejarem participar da

pesquisa ou que retirem seu consentimento após o início do processo. A adoção desses critérios visa garantir que a amostra seja composta por participantes cuja vivência profissional esteja alinhada ao escopo do estudo, assegurando maior consistência e validade na análise dos resultados.

4.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, voltada à compreensão das experiências e significados atribuídos pelos participantes ao fenômeno estudado. Ainda que se inscreva no campo qualitativo, o estudo foi orientado por princípios metodológicos que buscam sistematização e objetividade na análise dos dados. Essa escolha se justifica pela necessidade de minimizar vieses interpretativos e assegurar que a análise dos relatos dos bombeiros militares do RS seja conduzida com critérios claros e replicáveis. Dessa forma, a pesquisa mantém um compromisso com a organização estruturada dos dados, priorizando a categorização e a identificação de regularidades nas respostas dos entrevistados, sem recorrer a subjetivismos extremos ou interpretações excessivamente relativistas.

4.3.1 Técnica de análise dos dados

A análise de dados foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, pois essa abordagem permite identificar, categorizar e interpretar padrões temáticos nas respostas dos entrevistados, sem se ater necessariamente às estruturas linguísticas ou ideológicas do discurso. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo se diferencia da análise do discurso por priorizar a organização e sistematização das informações com o objetivo de revelar significados recorrentes e padrões interpretativos nos dados, sem se concentrar nos contextos ideológicos e nas estruturas de poder presentes na linguagem, como ocorre na análise do discurso. Essa escolha se justifica pela necessidade de compreender as percepções e experiências dos bombeiros militares de maneira estruturada, garantindo uma interpretação clara e fiel dos relatos, sem extrapolações sobre intencionalidades discursivas. Além disso, a análise de conteúdo permite a categorização temática das respostas, facilitando a identificação de tendências e variabilidades entre os diferentes perfis de entrevistados.

A análise foi estruturada em três etapas, de acordo com Bardin (2011): (i) pré-análise, que consiste na organização inicial dos dados e definição dos critérios de

categorização; (ii) exploração do material, fase em que os dados foram codificados e organizados em categorias temáticas, e (iii) tratamento dos resultados e interpretação, na qual as inferências foram realizadas com base nos objetivos da pesquisa. A interpretação dos dados teve caráter analítico, ou seja, não se limitará a uma descrição superficial do material, mas buscará compreender significados subjacentes, discursos implícitos e possíveis relações entre os elementos identificados. O foco esteve na compreensão aprofundada dos dados, considerando padrões, recorrências e divergências nos relatos analisados. A leitura foi conduzida de maneira objetiva e explícita, garantindo que as inferências sejam fundamentadas em critérios claros e verificáveis. Esse rigor metodológico possibilitou a construção de uma análise consistente, alinhada com os objetivos da pesquisa e fundamentada nos princípios da análise de conteúdo.

Dessa forma, a adoção dessa técnica permitiu um exame detalhado e estruturado dos dados coletados, favorecendo a identificação de elementos significativos para a compreensão do fenômeno estudado.

5 DISCUSSÃO E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta e discute os resultados obtidos nas sete entrevistas realizadas com bombeiros militares. A exposição foi organizada de forma temática e transversal, comparando as experiências dos participantes sem reduzi-las a relatos isolados. Buscou-se identificar recorrências, divergências, casos contrastantes e diferentes graus de exposição às demandas profissionais fora da jornada.

A análise indicou que a desconexão não constitui uma condição estritamente binária. Entre estar completamente afastado do trabalho e executar uma tarefa administrativa durante a folga, existem movimentos intermediários que também mobilizam tempo e atenção: receber a mensagem, tomar ciência de seu conteúdo, avaliar a urgência, antecipar uma resposta, reorganizar atividades particulares, realizar a tarefa e permanecer aguardando eventual retorno. Por essa razão, foram considerados tanto o trabalho efetivamente executado quanto a continuidade cognitiva e emocional provocada pela expectativa de novas demandas.

Para tornar o capítulo mais concentrado, os achados foram reunidos em seis categorias: permeabilidade entre o trabalho e a vida privada; cultura militar e identidade profissional; motivantes da conexão e obstáculos à desconexão; impactos no bem-estar e na vida privada; estratégias de desconexão e resistência; e soluções e condições institucionais de efetivação do direito à desconexão. A denominação "motivantes da conexão e obstáculos à desconexão" foi adotada porque fatores como coleguismo, falta de efetivo e concentração de responsabilidades não estimulam o afastamento, mas ajudam a explicar por que o militar permanece conectado.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DO CORPUS E PERCURSO DA ANÁLISE

O corpus foi constituído por sete entrevistas semiestruturadas, realizadas em julho de 2026, por ligação telefônica ou presencialmente. Para preservar o anonimato, os participantes foram identificados por pseudônimos, e as informações capazes de permitir sua identificação foram suprimidas ou substituídas.

Houve, ainda, uma tentativa de inclusão de outro possível participante, motivada pela informação prévia de que utilizava dois aparelhos celulares distintos, um destinado à vida pessoal e outro exclusivamente às demandas profissionais. A experiência seria potencialmente relevante para a investigação das estratégias de separação entre trabalho e vida privada. A entrevista, contudo, não chegou a ser realizada. O possível participante não apresentou justificativa expressa, tendo, em alguns momentos, adiado o agendamento e, posteriormente, deixado de responder às mensagens. Diante da ausência de retorno, optou-se por encerrar as

tentativas de contato, respeitando sua autonomia e a voluntariedade da participação. Nenhuma informação referente a essa pessoa foi incorporada ao corpus.

Os participantes apresentam diversidade quanto ao gênero, à graduação, ao tempo de serviço e às funções desempenhadas. Essa heterogeneidade permitiu comparar militares vinculados principalmente ao serviço operacional com participantes que acumulam atribuições administrativas ou já exerceram funções de comando.

Quadro 3 - Caracterização sintética dos participantes

Participante	Gênero	Tempo de serviço	Posto/graduação	Função predominante
E1 - Helena	Feminino	Até 7 anos	Soldado	Operacional no momento da entrevista; experiência administrativa anterior
E2 - Sofia	Feminino	7 a 14 anos	Segundo-sargento	Setor de pessoal e atividade operacional
E3 - Alexa	Feminino	6 a 10 anos	Segundo-sargento	Setor de pessoal e atividade operacional
E4 - Bento	Masculino	Mais de 20 anos	Primeiro-sargento	Setor de pessoal e operacional; exercício anterior do comando de pelotão
E5 - Arthur	Masculino	Não especificado	Soldado	Função operacional
E6 - Victor	Masculino	Aproximadamente 28 anos	Primeiro-sargento	Função operacional
E7 - Thomas	Masculino	10 a 15 anos	Primeiro-sargento	Segurança contra incêndio e prevenção

Fonte: elaborado pelo autor com base nas entrevistas (2026).

A codificação foi conduzida de forma indutiva, mantendo-se aberta à identificação de temas emergentes a partir dos dados analisados. Os trechos previamente demarcados nas transcrições foram tratados como pistas analíticas relevantes, mas não como limite do exame do corpus. As falas foram consideradas em seu contexto, distinguindo-se experiências próprias, relatos sobre terceiros, situações hipotéticas e conceitos introduzidos pelo entrevistador.

O percurso analítico foi organizado segundo as três etapas propostas por Bardin (2011): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com inferência e interpretação. Na pré-análise, as sete entrevistas foram reunidas em um único corpus, identificadas por pseudônimos e submetidas a leituras integrais e sucessivas. A primeira leitura teve caráter flutuante, destinada à aproximação geral com os relatos e à identificação de impressões iniciais. Em seguida, realizou-se nova leitura orientada pelo problema de pesquisa, verificando-se de que modo os participantes descreviam a presença do trabalho na folga, os fatores que os mantinham disponíveis, as repercussões dessa disponibilidade e as formas encontradas para estabelecer limites.

Na exploração do material, adotou-se como unidade de registro o núcleo de sentido

expresso por uma frase ou conjunto de frases. A unidade de contexto correspondeu à resposta completa e, quando necessário, ao encadeamento entre pergunta e resposta ou a outros trechos da mesma entrevista. Essa distinção foi importante porque expressões como “missão”, “urgência”, “folga” e “militar 24 horas” assumiram sentidos diferentes conforme a situação narrada. A palavra “urgência”, por exemplo, poderia designar uma ocorrência com risco à vida, uma solicitação administrativa com prazo curto ou apenas a classificação atribuída a uma mensagem. O conteúdo não foi codificado pela presença isolada do termo, mas pelo significado que ele assumiu no episódio descrito.

A codificação ocorreu em dois movimentos. No primeiro, foram atribuídos códigos descritivos próximos às falas, como “notebook aberto durante tarefas domésticas”, “criação antecipada de cenário mental”, “medo de ser considerado irresponsável”, “afunilamento das respostas”, “ajuda ao colega”, “vigilância dos grupos”, “não resposta” e “telefone simples”. No segundo, os códigos foram comparados e agrupados por proximidade de sentido, formando subcategorias e, posteriormente, as seis categorias centrais. Quando uma mesma resposta continha mais de um núcleo de sentido, o trecho foi segmentado antes da classificação. Desse modo, buscou-se preservar a homogeneidade interna de cada categoria e evitar que uma única passagem fosse utilizada indistintamente para sustentar interpretações diferentes.

O tratamento dos resultados foi realizado por comparação transversal. Para cada categoria, foram examinadas a recorrência dos códigos, a intensidade das experiências narradas, as convergências entre participantes, as divergências e os casos contrastantes. A frequência auxiliou a reconhecer padrões, mas não foi convertida em critério absoluto de importância. Um relato singular, como o de Victor, que não utiliza smartphone, possui valor analítico porque permite verificar quais dimensões da disponibilidade permanecem quando os aplicativos são retirados da experiência. Da mesma forma, o relato mais intenso de Bento foi interpretado como expressão relevante da experiência de comando, sem ser generalizado para todos os participantes.

A recorrência de um tema foi considerada, mas não constituiu o único critério de relevância. Casos minoritários, como o participante sem smartphone e aqueles que estabelecem limites explícitos, foram preservados por permitirem contrastar e refinar as interpretações predominantes. A análise não pretende generalizar estatisticamente os resultados para todos os bombeiros militares, mas compreender os sentidos atribuídos às experiências e os mecanismos organizacionais, culturais e tecnológicos nelas presentes.

A análise também considerou a posição do pesquisador diante do corpus. Algumas perguntas apresentaram conceitos como hiperconectividade, antecipação de demanda ou cultura

organizacional antes da resposta do participante. Nesses casos, o conceito introduzido pelo entrevistador não foi tomado, por si só, como evidência. A codificação foi mantida apenas quando o entrevistado acrescentou experiência concreta, exemplo próprio, avaliação ou explicação capaz de sustentar o núcleo de sentido. Essa cautela reduz o risco de transformar a formulação da pergunta em achado empírico.

Não se afirma que sete entrevistas esgotem a diversidade de experiências existentes no CBMRS, nem que tenha sido alcançada saturação em sentido universal. O corpus, entretanto, mostrou-se suficiente para produzir contrastes relevantes entre atividade operacional, funções administrativas, comando, uso intenso de aplicativos, estabelecimento de limites e ausência de smartphone. A validade interpretativa buscada decorre da rastreabilidade entre fala, código, categoria e inferência, e não da pretensão de representatividade estatística.

Quadro 4 - Síntese das categorias analíticas

Categoria analítica	Subcategorias, códigos e indicadores
Permeabilidade	Temporal, espacial e cognitiva: contatos na folga, férias, uso da residência e de equipamentos particulares, ciência da demanda, antecipação, execução e espera por retorno.
Cultura militar	Prontidão, “militar 24 horas”, farda, missão, pertencimento, cumprimento de ordens, obrigação percebida, julgamento informal e receio de punição.
Motivantes da conexão	Coleguismo e reciprocidade; falta de efetivo; concentração de funções; prazos; circulação hierárquica; comando; sistemas fragmentados e retrabalho.
Impactos	Sono e recuperação; estresse e ansiedade relatada; fragmentação da atenção; interferência em família, lazer, férias e estudos; absorção de papéis pessoais.
Estratégias	Triagem da urgência, adiamento, redirecionamento, declaração de folga, não resposta, sinalização de férias, desligamento do aparelho e telefone simples.
Soluções	Regulamentação, critérios objetivos de urgência, sobreaviso e compensação, substitutos, redistribuição de tarefas, integração dos sistemas e mudança cultural.

Fonte: elaborado pelo autor com base nas entrevistas (2026).

A comparação transversal das entrevistas permitiu identificar não apenas temas recorrentes, mas também diferenças de intensidade, interpretações divergentes e experiências que contrastam com os padrões predominantes. Esses casos não foram tratados como exceções irrelevantes, mas como elementos capazes de qualificar a análise, delimitar o alcance das

inferências e revelar condições específicas de conexão ou desconexão.

Quadro 5 - Convergências, divergências e casos negativos

Eixo	Convergência/padrão	Divergência/caso negativo
Função exercida	Convergência de que atividades administrativas e de comando ampliam a permeabilidade.	Victor apresenta função operacional compatível com telefone simples; Thomas administra contatos sem grande prejuízo.
Obrigações	A disponibilidade costuma ser normalizada e sustentada por responsabilidade.	Helena nega retaliação formal; Alexa teme punição; Thomas relata respeito à indisponibilidade.
Saúde	Há relatos de estresse, ansiedade, tensão e cansaço.	Arthur nega impacto à saúde; Victor não relata prejuízo; Thomas apresenta impacto pessoal reduzido.
Tecnologia	O WhatsApp acelera, facilita e amplia o alcance das demandas.	Victor reconhece benefícios sem adotar smartphone; a ausência do aparelho não elimina ligações.
Férias	São simbolicamente mais protegidas que as folgas.	Alexa e Bento relatam trabalho em férias; Thomas responde voluntariamente quando sabe a resposta.
Estratégias	Existem práticas de limite, como não responder, filtrar, redirecionar e sinalizar férias.	Alexa afirma não adotar estratégia de redução, apenas preparar-se para a interrupção.
Cultura organizacional	A disponibilidade é descrita como prática difundida.	Thomas descreve microcultura local de não contato e parceria; Victor não sofre pressão para adquirir smartphone.

Fonte: elaborado pelo autor com base nas entrevistas (2026).

5.2 EIXOS TEMÁTICOS

5.2.1 Permeabilidade entre o trabalho e a vida privada

A permeabilidade designa o atravessamento das fronteiras temporais, espaciais e mentais entre o serviço e a vida privada. Nas entrevistas, o término formal do plantão nem sempre encerrou a circulação de demandas. WhatsApp, ligações, e-mails e grupos institucionais transportaram o trabalho para a residência, para atividades familiares e, em alguns casos, para as férias. A intensidade foi maior entre participantes vinculados a funções administrativas ou de comando, embora também tenham surgido contatos e mudanças de escala no serviço operacional.

Eu desenvolvi atividade administrativa durante 11 meses em outra lotação, e lá as demandas eram quase que 24 horas por dia. Tinha que tá sempre atento, mesmo nos horários de folga [...] principalmente ao telefone, né, ao WhatsApp, e tentando resolver ali as demandas que surgem. (Helena, Entrevista 1, 2026)

A fala de Helena evidencia que a permeabilidade não depende apenas de uma convocação formal. A vigilância preventiva do aparelho e a disponibilidade para resolver o que eventualmente chegasse já ocupavam a folga. Em outro trecho, a participante descreveu o

notebook aberto sobre a mesa enquanto realizava tarefas domésticas, transformando a casa em extensão informal do setor administrativo.

Dias em que eu estava de folga, eu costumava ligar o notebook, deixar em cima da mesa enquanto eu estava fazendo as atividades domésticas [...] Eu estava com o notebook, com as funções ali que eu exercia abertas na tela, cuidando o WhatsApp a todo momento [...] para que, se chegasse alguma demanda, eu pudesse resolver ali, mesmo em horário de folga. (Helena, Entrevista 1, 2026)

O atravessamento também pode ocorrer antes da execução da tarefa. Sofia relatou que, ainda que a resposta pudesse ser apresentada no retorno ao quartel, a ciência da demanda produzia preocupação e elaboração antecipada. A mensagem, assim, deslocava o trabalho para o presente e reduzia a possibilidade de escolher quando voltar a pensar nele.

Mas quando eu recebo uma demanda, e eu posso até cumpri-la quando estiver em quartel e eu recebo ela quando estou em casa, eu já fico preocupada [...] Então eu já vou criando um cenário na minha mente para que eu consiga resolver aquela situação. (Sofia, Entrevista 2, 2026)

Alexa descreveu sequência semelhante, porém acrescida da interrupção de estudos e da espera por validação. A tarefa não terminava com o envio: permanecia aberta enquanto a participante aguardava saber se seria necessário corrigir ou complementar a resposta.

Aí eu me preparo, começo a estudar, vem a missão. Aí então eu paro, paro de estudar, cumprio a missão, só que a minha concentração já não é mais a mesma [...] Porque daí eu também fico pensando: "Ah, agora daqui a pouco alguém vai me responder se tá bom, se eu preciso melhorar, preciso fazer algo além". (Alexa, Entrevista 3, 2026)

No exercício do comando, Bento sintetizou a distância entre jornada formal e responsabilidade vivida ao afirmar que o comandante possui "uma carga horária no papel", pois, na prática, permanece quase 24 horas ligado ao trabalho (Bento, Entrevista 4, 2026). A permeabilidade atingiu inclusive as férias. Sofia observou que as férias são mais respeitadas que as folgas interjornadas, nas quais é comum a mensagem "desculpe incomodar na folga, mas..." (Sofia, Entrevista 2, 2026). Bento, por sua vez, reconheceu que continuaria executando tarefas de recursos humanos durante parte das férias, embora entendesse que "não deveria ser assim" (Bento, Entrevista 4, 2026).

Os dados permitem compreender a permeabilidade como processo composto por diferentes estágios: recebimento, ciência, avaliação, antecipação, execução e espera por retorno. Nem todos ocorrem em todas as situações, mas cada um pode mobilizar tempo, atenção e energia emocional. A análise exclusiva das horas efetivamente trabalhadas seria, portanto, insuficiente para apreender a interferência relatada.

Na codificação, a categoria permeabilidade foi desdobrada em três subcategorias

principais. A permeabilidade temporal ocorreu quando demandas alcançaram folgas, intervalos interjornadas ou férias. A permeabilidade espacial apareceu quando a residência, o notebook e o telefone particular foram incorporados à execução ou à espera pelo trabalho. A permeabilidade cognitiva foi identificada quando o participante não realizava imediatamente a tarefa, mas permanecia planejando, antecipando ou aguardando sua continuidade. A separação dessas subcategorias permitiu reconhecer que um mesmo contato pode ocupar poucos minutos de execução e, ainda assim, produzir interferência prolongada sobre a atenção.

O relato de Arthur funcionou como indício de naturalização da comunicação coletiva. Inicialmente, ele afirmou não receber mensagens de trabalho durante a folga; logo depois, informou participar de aproximadamente sete grupos e receber “bastante” demandas. Em vez de tratar as respostas como simples inconsistência, a unidade de contexto sugere uma diferença entre contato pessoalmente dirigido e circulação de mensagens nos grupos. Aquilo que chega de maneira coletiva pode deixar de ser reconhecido de imediato como acionamento individual, embora continue exigindo acompanhamento e possa resultar em tarefa concreta.

Mesmo na folga, é necessário estar com o celular disponível 24 horas por dia para receber ligações. Precisamos sempre acompanhar os grupos para verificar se há alguma demanda ou solicitação. Acabamos ficando constantemente alertas e condicionados a receber chamadas de trabalho, mesmo no período de descanso. (Arthur, Entrevista 5, 2026)

A fala acrescenta à categoria um componente de disponibilidade potencial. A permeabilidade não se limita ao número de mensagens efetivamente respondidas; inclui o condicionamento de manter o aparelho acessível e de verificar os canais por saber que uma solicitação pode surgir. O estado de prontidão digital desloca para o indivíduo a tarefa de monitorar continuamente se há ou não trabalho. Assim, mesmo um período sem mensagens pode não corresponder a um período subjetivamente livre, caso permaneça marcado pela expectativa de acionamento.

A comparação com Thomas e Victor impede, contudo, uma leitura determinista. Thomas recebe contatos, mas relata capacidade de filtrá-los e declarar que está de folga. Victor, sem smartphone, permanece alcançável por ligação, porém não participa do fluxo contínuo dos grupos e não identificou prejuízo pessoal equivalente. Esses casos mostram que a tecnologia amplia a capilaridade e a velocidade da comunicação, mas seus efeitos dependem do volume das demandas, da função desempenhada, do controle sobre o momento da resposta e da reação do ambiente à indisponibilidade.

Em termos de tratamento categorial, a permeabilidade revelou-se a condição de entrada das demais categorias, mas não seu resultado necessário. O contato pode ser filtrado sem

repercussão relevante, pode ser aceito por solidariedade ou pode desencadear preocupação, trabalho e conflito familiar. Por isso, a categoria descreve o atravessamento da fronteira, enquanto as categorias seguintes explicam os sentidos atribuídos a esse atravessamento, os fatores que o sustentam e suas possíveis consequências.

5.2.2 Cultura militar e identidade profissional

A cultura militar apareceu como elemento central para compreender por que a disponibilidade se mantém mesmo quando não há cobrança expressa. A profissão é associada à prontidão, à disciplina, à missão e à proteção da sociedade. Esses valores conferem sentido ao trabalho e sustentam condutas voluntárias de auxílio, mas também podem tornar menos nítida a legitimidade dos limites entre serviço e descanso.

É diferente, porque nós somos bombeiros 24 horas por dia, 7 dias da semana. [...] Eu levo mais como um estilo de vida do que como um trabalho, né? Porque ela influencia muito todos os [...] aspectos e toda a nossa rotina. [...] Ela acaba permeando a nossa vida de todas as maneiras. (Helena, Entrevista 1, 2026)

Sofia expressou a continuidade simbólica da função pela imagem da farda que permanece mesmo fora do quartel. Em sua narrativa, essa disposição se relaciona principalmente às situações em que a sociedade necessita do serviço, e não a qualquer demanda administrativa.

Eu sempre digo que dentro da nossa carreira, a farda, por mais que não estejamos vestindo ela, a gente [...] está com ela. Eu não me vejo sendo uma profissional que não vá corresponder à minha farda se eu não estiver vestindo ela e a sociedade precisar. (Sofia, Entrevista 2, 2026)

A identidade profissional também surgiu de forma intensa na entrevista de Bento. O participante não descreveu apenas o exercício de uma ocupação, mas uma forma de pertencimento: "Eu não estou militar, eu sou" (Bento, Entrevista 4, 2026). Essa identificação ajuda a compreender por que a conexão pode ser simultaneamente percebida como desgastante e valorizada pelo próprio trabalhador.

Eu nunca questioneei, porque eu recebo a missão e eu procuro cumprir. E já vi colegas que não cumpriram, e aí são... são taxados, de certo modo, como irresponsáveis porque não cumpriram a missão, né? Então, eu procuro cumprir as missões mesmo estando na folga (Alexa, Entrevista 3, 2026).

A ausência de uma ordem expressa não significa necessariamente plena liberdade de escolha. Han (2024) observa que, na sociedade do desempenho, liberdade e coerção podem aproximar-se, uma vez que o próprio sujeito internaliza a exigência de produzir e maximizar

seu desempenho. No corpus, essa dinâmica não elimina a disciplina e a hierarquia militares, mas ajuda a compreender por que alguns participantes continuam trabalhando mesmo quando reconhecem que não são formalmente obrigados a fazê-lo. O dever institucional, o pertencimento à corporação e a autoexigência passam, assim, a atuar de maneira simultânea.

O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. (HAN, 2024, p.28)

Rosa afirma que sujeitos e organizações permanecem “sempre ocupados em ‘apagar incêndios’”, resolvendo problemas urgentes. Também sustenta que as estruturas temporais podem levar os sujeitos a “querer o que não querem”.

Por trás dessa retórica, no entanto, pode se esconder de fato uma não suspeitada reestruturação da ordem de valores oriunda de problemas temporais. Ela resulta, por um lado, do fato de que sujeitos, assim como organizações, estão sempre ocupados em “apagar incêndios”, ou seja, com o solucionamento de problemas urgentes, e também com a manutenção de possibilidades de conexão futuras, de modo que a relação entre o sequenciamento de suas ações e a hierarquia de suas preferências é perturbada permanentemente. (ROSA, 2019, p.626-627)

A fala de Alexa revela que a cultura não opera apenas por ordens formais. Comentários sobre colegas, reputações e expectativas compartilhadas podem funcionar como sanções informais. A participante afirmou ainda imaginar que poderia ser punida direta ou indiretamente se não cumprisse uma demanda recebida durante a folga. Em contraste, Helena relatou que seus superiores não retaliavam quem não respondia, mas alguns colegas demonstravam desagrado porque o silêncio atrasava as tarefas. Desse modo, a pressão variou entre os contextos e nem sempre teve origem na chefia.

Arthur afirmou que a instrução recebida era a de que os militares são “24 horas por dia” e devem permanecer em condições de receber ligações (Arthur, Entrevista 5, 2026). O ponto crítico não está em negar a especial natureza da atividade de bombeiro militar, mas em verificar quando a prontidão destinada a ocorrências extraordinárias é transferida para tarefas administrativas ordinárias. Quando todas as solicitações são absorvidas pela ideia de “militar 24 horas”, a excepcionalidade tende a perder seus contornos.

Durante a exploração do material, expressões como “bombeiro 24 horas”, “a farda continua”, “eu sou militar” e “recebo a missão e procuro cumprir” foram inicialmente codificadas separadamente. A comparação mostrou que elas compartilhavam um núcleo comum: a identidade profissional não é percebida como inteiramente suspensa ao término da

escala. A categoria cultura militar foi, então, organizada em torno de três subcategorias: identidade e pertencimento; dever e prontidão; e sanções formais ou informais ligadas à não resposta.

A identidade e o pertencimento apresentaram uma dimensão positiva que precisa ser preservada. Helena descreveu a profissão como estilo de vida; Sofia vinculou a permanência simbólica da farda à obrigação de responder quando a sociedade necessita; Bento expressou pertencimento ao afirmar que não “está” militar, mas “é” militar. Essas falas atribuem sentido ao trabalho e ajudam a explicar condutas de auxílio voluntário. A análise não autoriza reduzir esse compromisso a alienação ou coerção, pois os participantes também relatam orgulho, responsabilidade e disposição genuína para proteger vidas e apoiar colegas.

O problema analítico surge quando códigos associados à excepcionalidade operacional são estendidos às atividades ordinárias. A prontidão para uma ocorrência grave e o preenchimento de uma planilha durante a folga podem ser reunidos sob a mesma linguagem da “missão”, embora possuam natureza, urgência e consequências distintas. A categoria permitiu identificar uma transferência de legitimidade: valores construídos para justificar resposta imediata diante de riscos podem ser mobilizados para tornar natural a circulação contínua de tarefas administrativas.

A obrigação percebida apresentou gradações. Em Helena, predominou a autocobrança para evitar acúmulo, sem cobrança direta da chefia. Em Alexa, apareceram medo de punição indireta e observação de comentários depreciativos sobre quem não respondeu. Em Arthur, a expectativa de alguma consequência foi vinculada à possibilidade de ligação de um superior. Esses relatos não formam um padrão uniforme de coerção, mas demonstram que a ausência de ordem explícita não equivale necessariamente à liberdade de recusa. A pressão pode ser antecipada, social ou reputacional.

O caso do colega descrito por Helena constitui um caso negativo importante: ele não respondia durante a folga, não sofria retaliação formal e cumpria as tarefas ao retornar ao serviço. Sua conduta mostra que a desconexão era possível naquele contexto. Ao mesmo tempo, o desagrado de outros integrantes revela que a legitimidade administrativa do limite não eliminava seu custo cultural. Na perspectiva de Bardin (2011), esse contraste refina a categoria porque separa a norma formal da norma prática compartilhada pelo grupo.

5.2.3 Motivantes da conexão e obstáculos à desconexão

A permanência conectada não foi explicada por um único fator. As entrevistas indicaram combinação entre solidariedade, desejo de ajudar, falta de efetivo, concentração de

conhecimentos, prazos curtos, circulação hierárquica de demandas, responsabilidade de comando e limitações dos sistemas institucionais. Esses elementos mostram que a conexão não pode ser atribuída apenas ao uso individual do celular.

Como tinha muita demanda na seção e eram poucas pessoas [...] se eu saía hoje de folga, acumulava muita função pro outro dia. [...] Por isso que muitas vezes [...] a gente acaba trazendo o trabalho pra casa [...] para que as coisas continuem fluindo e não acumule tanto. (Helena, Entrevista 1, 2026)

Rosa (2019) relaciona a escassez temporal a uma incongruência estrutural entre a multiplicação das exigências e os recursos disponíveis para atendê-las. Essa interpretação se aproxima dos relatos em que poucos militares concentram determinadas competências, os prazos não consideram a escala de serviço e a ausência de substitutos direciona as solicitações à pessoa que está de folga.

O sentimento ubíquo de estar sempre atrasado diante de um mundo “sempre em fuga”,¹⁶ tem sua causa generalizável não no desperdício individual ou institucional de tempo, ou na “indolência”, mas sim na incongruência estrutural, crescente com o avançar da modernização, entre tempo do mundo e tempo da vida. O aumento do ritmo da vida diante de recursos temporais decrescentes é, com isso, uma consequência direta (e, por fim, inevitável) da aceleração da mudança social (ROSA, 2019, p. 311-312).

Nesse caso, a atividade em casa era apresentada como escolha, mas uma escolha condicionada pela perspectiva de acúmulo e pela insuficiência de pessoal. Sofia utilizou a imagem do “afunilamento”: quando apenas uma pessoa domina uma função, as respostas convergem para ela, inclusive durante a folga. A participante considerou que a ampliação ou redistribuição do efetivo poderia diminuir a sobrecarga, ainda que não resolvesse isoladamente o problema.

Se em determinado setor tem uma pessoa responsável para determinada função e tudo acaba afunilando para aquela pessoa, fica difícil descentralizar [...] Se tivéssemos [...] um efetivo maior, a gente poderia fazer uma distribuição de tarefas [...] que talvez faria com que não só uma pessoa fosse sempre chamada (Sofia, Entrevista 2, 2026).

A própria experiência de Alexa oferece um contraste relevante. A redução das demandas ocorreu quando tarefas antes concentradas foram distribuídas entre mais pessoas, sem que fosse necessário alterar o aparelho ou a cultura geral da corporação.

Eu percebi que nos últimos meses diminuiu. Diminuiu bastante a demanda no meu setor. [...] Antes eu concentrava mais responsabilidades, agora as responsabilidades foram delegadas. Então, mais pessoas executam o que antes eu desempenhava sozinha (Alexa, Entrevista 3, 2026).

Os prazos curtos também contribuíram para a transmissão sucessiva das missões. Alexa

relatou que chefias que desejariam maior folga igualmente recebem demandas fora da jornada e as repassam aos subordinados. Assim, a pressão pode circular pela hierarquia, sem se originar necessariamente no superior imediato. O exercício do comando amplia essa exposição porque o responsável responde pelo conjunto do pelotão e não apenas por uma tarefa delimitada.

Porque você não tem hora. Comando não tem hora e não tem lugar. Você é demandado de noite, de madrugada, você é demandado a qualquer momento que acontece alguma situação mais grave [...] É sempre o comandante que é o primeiro a ser cobrado e é o primeiro a ter que saber (Bento, Entrevista 4, 2026).

O coleguismo constitui outro motivante. Sofia descreveu ter deixado uma comemoração familiar para auxiliar uma ocorrência, decisão tomada "de bom grado" para somar esforços e reduzir o desgaste dos colegas (Sofia, Entrevista 2, 2026). Thomas também valorizou a parceria e a reciprocidade: respondia quando tinha condições porque, em outros momentos, dependia do auxílio das mesmas pessoas. Essa solidariedade possui valor próprio, sobretudo em situações emergenciais, mas pode se tornar problemática se substituir permanentemente uma estrutura adequada ou se a recusa passar a ser interpretada como falta de compromisso.

A infraestrutura tecnológica apareceu tanto como facilitadora quanto como fonte de retrabalho. Thomas relatou que informações ficam dispersas em sistemas e planilhas paralelas, obrigando o setor a repetir registros e a procurar quem detém determinado dado. Segundo ele, um sistema modularizado e integrado permitiria preencher a mesma informação apenas uma vez, reduzindo o retrabalho e a necessidade de acionar alguém em casa (Thomas, Entrevista 7, 2026).

A categorização dos motivantes mostrou quatro conjuntos de fatores: relacionais, estruturais, hierárquicos e tecnológicos. Os fatores relacionais abrangem coleguismo, reciprocidade e preocupação em não transferir a carga a outro militar. Os estruturais incluem efetivo reduzido, concentração de conhecimento, ausência de substitutos e incompatibilidade entre prazos e escalas. Os hierárquicos envolvem circulação de missões, responsabilidade de comando e expectativa de prestação de informações. Os tecnológicos dizem respeito à multiplicação dos canais, aos sistemas fragmentados e ao retrabalho.

Essa organização evidencia que comportamentos aparentemente iguais podem possuir motivações distintas. Responder a uma mensagem na folga pode resultar do desejo espontâneo de ajudar, do medo de julgamento, da impossibilidade de outro colega localizar a informação, do interesse em evitar acúmulo para o plantão seguinte ou da responsabilidade formal pelo resultado. A análise de conteúdo exigiu, portanto, retornar à unidade de contexto antes de classificar a ação. O ato de responder não foi tomado como prova suficiente de voluntariedade,

obrigação ou dano.

A falta de efetivo apareceu não apenas como quantidade abstrata de trabalhadores, mas como dependência funcional. Quando o conhecimento de uma rotina fica concentrado em uma pessoa, o militar em serviço não possui autonomia para resolver a demanda e aciona aquele que está em casa. O código “afunilamento”, utilizado por Sofia, sintetiza esse mecanismo. A experiência de Alexa oferece evidência contrastiva particularmente relevante: depois da delegação de responsabilidades, as demandas diminuíram. Essa mudança interna reforça a interpretação de que parte da conexão é organizacionalmente produzida e pode ser reduzida sem eliminar os meios digitais.

A aceleração também se manifesta na antecipação das cobranças, que passam a ocorrer antes mesmo de o bombeiro ter condições concretas de compreender a situação encontrada no local da ocorrência:

Hoje já estão ocorrendo situações em que tu estás deslocando para uma ocorrência e já estás sendo cobrado para mandar informações específicas que tu nem viste ainda. Então isso aí está muito acelerado. Eu acho que a coisa está indo fora do normal, eu diria. Isso te acelera a mente. Tu ficas com a mente muito acelerada (Bento, Entrevista 4, 2026).

A exigência relatada decorre, em grande medida, das demandas formuladas por oficiais e setores de inteligência, que também estão submetidos à dinâmica de aceleração social característica da contemporaneidade. A rapidez com que jornais digitais, portais de notícias e redes sociais divulgam ocorrências cria a expectativa de que as instâncias institucionais responsáveis disponham de informações quase imediatas. Nesse contexto, torna-se problemático que oficiais ou setores especializados tomem conhecimento de determinado fato apenas depois de sua ampla divulgação pública. A pressão por respostas rápidas pode, portanto, ser compreendida como reação à expectativa social e institucional de permanente atualização. Não seria incomum ouvir algo do gênero: “Como você não sabe? Você é bombeiro, você é o responsável”.¹⁶

O coleguismo apresentou caráter ambivalente. Sofia deixou uma comemoração familiar para apoiar uma ocorrência e atribuiu valor à possibilidade de diminuir o desgaste da equipe. Thomas respondeu a colegas em razão de uma lógica de parceria e reciprocidade. Nesses episódios, a conexão preserva um sentido de solidariedade, essencial ao trabalho coletivo. Entretanto, quando a ajuda voluntária passa a compensar de modo permanente a ausência de

¹⁶ A interpretação desse parágrafo é informada pela experiência profissional do pesquisador no contexto investigado. Essa observação é apresentada como elemento reflexivo e contextual, não como dado proveniente das entrevistas.

pessoal, o valor moral do coleguismo pode dificultar a recusa e ocultar uma deficiência estrutural. O limite entre solidariedade e obrigação informal depende da existência real de escolha.

O tratamento conjunto desses fatores permitiu inferir que a disponibilidade é produzida por uma combinação de condições. Em alguns casos, a cultura legitima a resposta; em outros, a estrutura torna a resposta necessária; frequentemente, ambas se reforçam. A desconexão encontra maior obstáculo quando o participante se percebe simultaneamente responsável pela tarefa, único capaz de resolvê-la e moralmente comprometido com os colegas que sofrerão as consequências de sua ausência.

5.2.4 Impactos no bem-estar e na vida privada

Os impactos variaram em intensidade e não foram relatados por todos da mesma forma. Thomas considerou os contatos administráveis em sua função atual, e Victor não se percebeu prejudicado por não participar dos grupos de WhatsApp. Em outros casos, porém, a continuidade do trabalho foi associada a dificuldades de descanso, estresse, ansiedade, interrupção dos estudos, tensões familiares e redução do espaço destinado a outros papéis sociais.

... teve dias em que eu tive crises de ansiedade assim, de chegar num ponto em que aquilo me afetava tanto, né, de... dias que me sobrecarregavam assim, e eu acabava tendo crise de ansiedade. Foram poucas vezes que aconteceram, mas chegaram a acontecer Helena, Entrevista 1, 2026).

O trecho deve ser interpretado com cautela: Helena informou possuir histórico anterior de ansiedade e não atribuiu um diagnóstico novo exclusivamente ao trabalho. Ainda assim, relacionou episódios de sobrecarga às crises ocorridas no período em que exercia a função administrativa.

Eu penso que melhoraria minha qualidade de vida, questão do estresse, acho que ficaria mais tranquila. Os estudos renderiam mais, porque [...] há um receio de deixar o celular distante por medo de que vai vir alguma missão e eu não vou conseguir visualizar a tempo (Alexa, Entrevista 3, 2026).

Em Alexa, a vigilância do celular fragmentava a atenção e prejudicava a retomada do cronograma de estudos. A participante também relatou interrupções em festas familiares e férias, afirmando que "a gente perde o momento, porque continua pensando no serviço" (Alexa, Entrevista 3, 2026). Em Sofia, a tensão apareceu na diferença entre o sono no quartel e em casa: mesmo sem ocorrência, a expectativa de acionamento impedia um descanso equivalente ao doméstico.

Minha esposa, às vezes, quando eu comia na mesa, ela parava e ficava me olhando. Eu já não estava nem mastigando, estava engolindo. Eu acho que essa situação, de ter que estar ligado praticamente em tempo integral, te acelera a mente de tal forma que cria uma ansiedade muito grande, um estresse muito grande [...] Se tu não desconecta, tu não descansa. Tu pensa que descansa, mas não descansa. (Bento, Entrevista 4, 2026)

Quando Bento relata que estava comendo, mas nem conseguia realizar plenamente essa atividade porque já estava pensando nas demandas que viriam depois, evidencia-se um momento marcado pela ansiedade e pela realização de múltiplas tarefas. Han afirma que essa prática da multitarefa remonta a uma técnica de atenção própria do modo de sobrevivência na vida selvagem:

Trata-se de uma técnica de atenção, indispensável para sobreviver na vida selvagem. Um animal ocupado no exercício da mastigação de sua comida tem de ocupar-se ao mesmo tempo também com outras atividades. Deve cuidar para que, ao comer, ele próprio não acabe comido. (HAN, 2024, p. 30)

Podemos referir que Bento apresentou o relato mais intenso do corpus. A conexão foi associada à aceleração mental, ansiedade, estresse e prejuízo à convivência familiar. O participante afirmou que a função de comando passou a absorver outros papéis de sua vida, chegando a dizer que o trabalhador pode deixar de ser percebido por si mesmo como pai ou marido e tornar-se "só o bombeiro, só o comandante".

Tu vive isso diariamente, diuturnamente, e isso te engole. Daqui a pouquinho tu é só isso, entende? Tu já não consegue mais ser o pai de família, o marido, tu já não consegue ser outras coisas. Tu já está só nisso. Tu já é só o bombeiro, só o comandante (Bento, Entrevista 4, 2026).

Isso confirma exatamente o que Han (2024, p. 71) afirma: "O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando." Nesse sentido, o esgotamento não se manifesta apenas como consequência da sobrecarga de atividades, mas também como uma experiência vivida de maneira individual, que reduz os espaços de convivência, compartilhamento e apoio mútuo. O sujeito permanece preso às próprias demandas e responsabilidades, enfrentando o cansaço de forma cada vez mais isolada.

O impacto também apareceu em relato indireto. Thomas afirmou ter visto um colega procurar atendimento hospitalar após forte pressão e estresse, posteriormente recebendo acompanhamento institucional e mudando de setor. Como se trata de experiência narrada por terceiro, o trecho não permite estabelecer diagnóstico ou causalidade, mas reforça a percepção de que a sobrecarga pode ultrapassar o incômodo cotidiano.

Os dados mostram que o efeito não depende apenas da existência de uma mensagem. A frequência, a função, a possibilidade de adiar, o apoio familiar, a liberdade para declarar indisponibilidade e a percepção de consequências alteram o significado do contato. Por isso,

não se pode equiparar toda comunicação extraexpediente a um dano automático, embora o corpus revele situações em que a repetição e a continuidade mental comprometem a recuperação e a vida privada.

Na análise categorial, os impactos foram organizados em cinco dimensões: recuperação física, repercussões emocionais, fragmentação cognitiva, interferência relacional e absorção identitária. A distinção evita reunir sob a palavra “estresse” experiências qualitativamente diferentes. O sono menos reparador no quartel, a crise de ansiedade relatada por Helena, a interrupção dos estudos de Alexa, o conflito familiar de Sofia e a redução de Bento ao papel de comandante pertencem à mesma categoria ampla, mas exprimem mecanismos e níveis de intensidade distintos.

A fragmentação cognitiva foi evidenciada quando a mensagem interrompe uma atividade e permanece mentalmente ativa depois da resposta. Em Alexa, a missão quebra o cronograma de estudos e impede o retorno ao mesmo nível de concentração. Em Helena, tarefas domésticas são executadas sob observação permanente do notebook e do WhatsApp. O prejuízo não se reduz ao tempo retirado da atividade privada; inclui o custo de alternar focos, retomar o planejamento e aguardar eventual correção.

As interferências familiares variaram conforme o sentido atribuído à convocação. Sofia relata que seus pais questionaram a saída de uma comemoração, enquanto ela considerou legítimo apoiar uma ocorrência. Bento descreveu aceleração visível durante as refeições e afastamento da família. O corpus mostra, assim, que um mesmo episódio pode ser simultaneamente vivido como realização profissional e como perda familiar. A análise de conteúdo preservou essa coexistência, evitando impor ao participante uma avaliação unicamente negativa de sua escolha.

O relato de Bento sobre os frequentes acionamentos durante a madrugada materializa, no plano empírico, a imagem da “roda de hamster” empregada por Rosa (2019). Ao afirmar que a demanda “te puxa para dentro do trabalho de tal forma que você não consegue sair mais”, o participante descreve uma experiência de disponibilidade contínua, na qual o encerramento formal da jornada não representa o efetivo afastamento das responsabilidades profissionais. Embora o corpo reclame repouso, a lógica organizacional permanece em movimento e o reconduz ao trabalho durante a noite ou a madrugada. Nesse sentido, Rosa (2019, p. 26) observa que “a lógica da roda de hamster tomou tão intensamente tantas pessoas sob suas garras que estas já não se deixam parar nem mesmo por seus corpos”. A aproximação entre os trechos evidencia, assim, o conflito entre o tempo fisiológico, que exige sono e recuperação, e o tempo organizacional, que continua impondo demandas como se o período de folga permanecesse

disponível ao trabalho.

Os casos de Thomas e Victor foram mantidos como moderadores da interpretação. Thomas reconhece contatos e relatos de sobrecarga, mas administra as próprias demandas por meio de triagem. Victor não identifica prejuízo pessoal associado à ausência de smartphone. Eles demonstram que o impacto não deriva automaticamente do dispositivo ou da carreira, mas da combinação entre exposição, controle, função, expectativa de resposta e recursos para estabelecer limites.

A inferência mais abrangente é que a continuidade do trabalho compromete o bem-estar sobretudo quando reduz a autonomia temporal. O fator recorrente não é apenas receber uma mensagem, mas não conseguir escolher se, quando e como ela será considerada. Quando a resposta pode ser adiada sem consequência, o contato tende a ser mais administrável; quando a demanda aciona medo, responsabilidade exclusiva ou espera por validação, a folga permanece psicologicamente subordinada ao serviço.

5.2.5 Estratégias de desconexão e resistência

Os participantes desenvolveram estratégias distintas para administrar as demandas. Entre elas apareceram a triagem da urgência, o adiamento da resposta, o redirecionamento a quem estava de serviço, a comunicação explícita da folga, o silêncio, a sinalização de férias no perfil e, no caso de Victor, o uso de telefone simples sem aplicativos. A eficácia dessas práticas dependeu tanto da iniciativa individual quanto da tolerância do ambiente.

Esse colega [...] conseguia colocar um limite. [...] Se mandasse mensagem pra ele ou qualquer coisa ele não responde, ele não atende ligação, muito difícil, só se for algo muito urgente mesmo. [...] Momento de descanso é momento de descanso. (Helena, Entrevista 1, 2026)

O caso contrasta com a prática predominante no setor. Helena admirava o limite estabelecido, enquanto outros colegas demonstravam desagrado quando a resposta não chegava no momento esperado. A estratégia individual era possível, mas produzia custos sociais informais.

Aí eu faço um filtro: se for alguma coisa rápida, já respondo na hora; se não for alguma coisa rápida, eu pergunto se tem muita brevidade [...] se eu não conseguir, eu informo que no momento não posso porque eu tô na folga e, no primeiro momento que eu chegar no expediente, eu já resolvo (Thomas, Entrevista 7, 2026).

Ao discutir uma pedagogia do olhar, Han defende a capacidade de “não reagir imediatamente a um estímulo”. A passagem pode ser relacionada à triagem realizada por

Thomas, e a estratégia de Helena na decisão de postergar demandas não urgentes. Portanto, a triagem da urgência, a declaração de que se está de folga e o adiamento de questões complexas representam, nesse sentido, formas de impedir que toda mensagem seja convertida instantaneamente em trabalho.

Temos de aprender a “não reagir imediatamente a um estímulo, mas tomar o controle dos instintos inibitórios, limitativos”. A falta de espírito, falta de cultura repousaria na “incapacidade de oferecer resistência a um estímulo”. Reagir de imediato e seguir a todo e qualquer impulso já seria uma doença, uma decadência, um sintoma de esgotamento (HAN, 2024, p. 49).

Thomas diferencia o contato inicial da imposição. Para ele, a importunação começa quando o militar informa que está de folga e não pode responder, mas continua sendo pressionado. Em sua experiência, muitas solicitações cessavam quando o interlocutor descobria a indisponibilidade. O dado sugere que parte dos contatos decorre do desconhecimento da escala, enquanto outra parte revela expectativa efetiva de resposta.

Victor constitui o principal caso contrastante do corpus. Embora não utilize smartphone, relata que alguns colegas manifestam dificuldade em se afastar dos grupos profissionais mantidos no WhatsApp. Ao reproduzir comentários que ouve no ambiente de trabalho, afirma: “O que eu vejo é o pessoal dizendo assim: ‘Como queria me livrar desses grupos de WhatsApp e não consigo’” (Victor, Entrevista 6, 2026). O participante nunca utilizou smartphone (e justamente por isso foi escolhido para a entrevista), recebe informações por ligação e não relatou prejuízo concreto na profissão ou exclusão por parte de seus pares. Seu caso demonstra que a ausência de aplicativos elimina a exposição aos grupos.

A fotografia de perfil com a palavra "Férias" funciona como sinalização informal de indisponibilidade. Sofia interpretou a prática como forma de fazer o interlocutor pensar duas vezes antes de enviar uma demanda. Thomas não a utiliza, pois afirma que, ao comunicar estar de férias, geralmente tem seu limite respeitado; mesmo assim, disse que responde quando sabe a informação. A estratégia, portanto, protege apenas quando acompanhada da disposição pessoal e institucional de postergar a demanda.

As estratégias foram classificadas conforme o grau de controle produzido. A triagem e o adiamento preservam o canal aberto, mas devolvem ao participante parte do controle sobre o momento da resposta. A declaração de folga e o redirecionamento procuram transferir a demanda para quem está em serviço. A não resposta, o desligamento do aparelho e o telefone simples criam barreiras mais intensas, embora possam reduzir o acesso a informações úteis ou gerar custos sociais. A sinalização de férias atua preventivamente, tornando visível uma condição que os grupos digitais não reconhecem automaticamente.

A eficácia de cada estratégia dependeu menos de sua forma técnica do que da reação organizacional. O silêncio do colega de Helena funcionava porque não havia punição formal, embora produzisse desagrado. A triagem de Thomas era eficaz porque, em muitos casos, o interlocutor aceitava aguardar ao saber que ele estava de folga. Em Alexa, por outro lado, o medo de comentários ou sanções tornava mais difícil deixar o aparelho distante. O mesmo recurso individual pode, portanto, ser protetivo em uma microcultura e insuficiente em outra.

Victor representa uma estratégia estruturalmente incorporada ao cotidiano, e não adotada especificamente como política de desconexão. O telefone simples limita o acesso aos grupos, formulários e documentos, mas mantém as ligações. Sua experiência demonstra que retirar o smartphone reduz algumas unidades de exposição - especialmente mensagens coletivas e circulação contínua de arquivos -, sem eliminar a expectativa militar de disponibilidade. Esse caso negativo reforça a distinção entre desconexão digital e desconexão profissional.

Em síntese, as estratégias individuais são relevantes por demonstrarem que os participantes não são passivos diante da conectividade. Contudo, sua efetividade está condicionada à existência de substitutos, ao respeito à declaração de indisponibilidade e à ausência de retaliação. A categoria conduz, assim, à necessidade de soluções coletivas: o direito à desconexão não pode depender exclusivamente da capacidade individual de suportar julgamentos, negociar cada contato ou recusar uma missão.

Nesse sentido, Rosa argumenta que a solução exige atuação individual e política, identificação dos ambientes institucionais produtores de alienação e criação de condições estruturais que permitam outras formas de relação com o tempo e com o mundo.

Essa tarefa é dividida pela ciência, pela sociedade civil e, não menos, pela política estabelecida. Aceitá-la poderia ser a base para uma transformação de profunda consequência cultural, e também estrutural e institucional. Ela constitui o pressuposto para a superação do modo da estabilização dinâmica, e, com ele, da dependência da lógica de aumento (ROSA, 2019, p.29).

5.2.6 Soluções e condições de efetivação do direito à desconexão

As propostas apresentadas pelos participantes convergem para a necessidade de combinar regras, organização do trabalho, critérios de urgência e mudança cultural. Nenhuma solução isolada se mostrou suficiente. Uma proibição abstrata de mensagens, por exemplo, pode ser ineficaz quando apenas uma pessoa conhece a atividade, quando o prazo não considera a escala ou quando a ocorrência exige resposta imediata.

Por mais que muitas vezes a gente escolha fazer isso, né, não seria uma obrigação, mas a gente sente que é, né? Querendo ou não, a gente se sente na obrigação de estar sempre ali resolvendo as demandas, né, e sempre empenhado assim com o trabalho,

mesmo em horários de folga. Então, talvez se tivesse uma legislação [...] A gente sabe que não é obrigatório, mas não há nada que diga que não é obrigatório. (Helena, Entrevista 1, 2026)

A regulamentação foi compreendida como forma de tornar visível um limite que hoje permanece ambíguo. Ela deveria distinguir as emergências reais - como ocorrências graves, mobilizações extraordinárias e riscos imediatos - das atividades administrativas ordinárias, para as quais poderiam existir prazos compatíveis com a escala. Alexa sugeriu dilatar prazos, designar substitutos e, quando a disponibilidade fosse necessária, reconhecer o período como sobreaviso.

Ou então poderia contar esse período como um sobreaviso, que conta um terço da carga horária, né? Pelo menos isso. [...] Porque assim não há... Por mais que fique 4 horas trabalhando em casa, nada é contado, não conta nada. [...] Nada é computado. (Alexa, Entrevista 3, 2026)

O relato de Sofia evidencia que o cumprimento da carga horária formal não esgota as responsabilidades associadas à função administrativa. A existência de demandas submetidas a prazos específicos faz com que determinadas atividades ultrapassem os limites temporais e espaciais do quartel, alcançando os períodos em que a participante se encontra em casa.

A gente tem uma carga horária para cumprir durante o mês e às vezes ela difere um pouco do que eu preciso entregar como alguém que responde pela função administrativa. Mais especificamente a questão de prazos. Às vezes eu não estou em quartel, mas eu preciso responder e cumprir prazos estando em casa.” (Sofia, Entrevista 2, 2026)

A centralidade atribuída aos prazos ajuda a compreender por que o encerramento da jornada ou o afastamento físico do ambiente de trabalho não significam, necessariamente, a interrupção das atividades. Quando uma demanda possui data ou horário previamente definidos, ela adquire prioridade sobre outras dimensões da vida, impondo um ritmo próprio ao trabalhador e reduzindo sua autonomia para organizar o tempo de descanso. Essa dinâmica aproxima-se da análise de Rosa sobre o poder exercido pelos prazos na ordenação das atividades cotidianas:

O poder do prazo determina a sequência das atividades e faz que, sob condições de recursos temporais escassos, objetivos que não estejam vinculados a prazos ou compromissos sejam gradualmente perdidos de vista, pois o peso daquilo que deve ser resolvido (antes) os esmaga— deixando atrás de si um vago sentimento de que não conseguimos fazer “nada”. Estamos constantemente “apagando incêndios” que continuam a surgir no bojo das complexas obrigações de coordenação de nossas atividades, sem conseguirmos desenvolver, e muito menos seguir, objetivos de longo prazo (ROSA, 2019, p. 273).

O uso de aparelhos funcionais foi visto de forma ambivalente. A separação entre o telefone privado e o profissional pode facilitar a delimitação das esferas, mas apenas se o

aparelho funcional não transformar a disponibilidade em obrigação permanente não registrada.

Eu acho que sim, mas desde que isso seja regulado e o militar receba alguma carga horária para isso. Ou seja, que ele esteja de sobreaviso. [...] Mas, sendo regulado e ele recebendo por essa carga horária, eu acho que sim, é até melhor ter um celular funcional. (Thomas, Entrevista 7, 2026)

A redistribuição de tarefas e a formação de substitutos apareceram como medidas especialmente relevantes. O relato de Alexa mostra que a delegação efetivamente diminuiu os contatos, enquanto Helena e Sofia relacionaram a permeabilidade à falta de efetivo. A integração dos sistemas também pode funcionar como política indireta de desconexão, pois reduz retrabalho e permite que a pessoa em serviço encontre informações sem depender de quem está em casa.

Terminou o teu horário de trabalho, deu. Você só vai se conectar novamente e exercer a sua função no próximo horário de trabalho, na próxima escala. Terminou, terminou. Só que isso teria que ser para todo mundo. Eu sei que o alto comando não faz isso; se nós, praças, não conseguimos, calcula o comando, que tem várias questões para administrar dentro de uma corporação. Teria que ser uma regra forte e geral. (Bento, Entrevista 4, 2026)

A formulação de Bento expressa o limite ideal, mas o próprio participante reconhece a dificuldade de aplicá-lo em uma atividade contínua e em estruturas com poucas pessoas desempenhando a mesma função. Por isso, a efetivação do direito à desconexão não exige ignorar a excepcionalidade militar, e sim delimitar suas hipóteses. O contato pode ser inevitável em emergências; já a disponibilidade administrativa rotineira deve ser organizada, compensada ou transferida a quem estiver de serviço.

A mudança cultural completa esse conjunto de medidas. Helena afirmou que seria necessário alterar coletivamente a forma de pensar o trabalho, reconhecendo que viver continuamente as demandas pode afetar a saúde. A cultura de coleguismo e prontidão não precisa ser eliminada, mas deve coexistir com a legitimidade do descanso. O auxílio espontâneo preserva seu valor apenas quando a possibilidade de não responder também é real.

No tratamento dos resultados, as soluções foram agrupadas em quatro níveis complementares. O nível normativo compreende regras sobre comunicação fora da jornada, definição de urgência, sobreaviso, compensação e proteção das férias. O nível organizacional abrange redistribuição de tarefas, designação de substitutos, compatibilização dos prazos com as escalas e disponibilidade de efetivo. O nível tecnológico envolve integração dos sistemas, eliminação de planilhas duplicadas e ampliação do acesso institucional às informações. O nível cultural busca legitimar o descanso e impedir que disponibilidade permanente seja utilizada como medida automática de comprometimento.

A distinção entre emergência e rotina constitui o eixo articulador dessas propostas. Os participantes não defenderam incomunicabilidade absoluta e reconheceram a necessidade de mobilização diante de ocorrências graves, calamidades ou reforço operacional. A tensão concentrou-se nas tarefas administrativas que recebem tratamento de urgência sem apresentarem risco imediato. Uma política coerente precisaria estabelecer critérios verificáveis, responsáveis pelo acionamento e canais específicos para situações extraordinárias, reduzindo a transferência de decisões ambíguas para cada militar.

O sobreaviso apareceu como possibilidade de tornar visível uma disponibilidade que hoje permanece informal. Sua menção nas entrevistas não resolve, por si só, a questão jurídica, que deve ser examinada à luz do regime normativo aplicável. Analiticamente, porém, revela demanda por reconhecimento: quando a instituição necessita que determinado militar permaneça acessível, essa condição não deveria ser confundida com folga integral. A separação entre disponibilidade exigida e auxílio espontâneo é essencial para que a compensação não dependa da iniciativa individual de cobrar aquilo que realizou.

A redistribuição de tarefas possui suporte empírico direto no corpus. Alexa percebeu redução de demandas após a delegação de responsabilidades; Sofia relacionou o problema ao afunilamento; Helena trabalhou em casa para evitar acúmulo em setor com poucas pessoas. Esses trechos convergem para uma mesma inferência: formar substitutos e compartilhar conhecimento pode ser medida de desconexão tão relevante quanto restringir mensagens. Sem continuidade organizacional, a proibição de contato apenas deslocaria o problema para o retorno do militar ou para o colega que permanece em serviço.

Por fim, a mudança cultural não pode ser reduzida a recomendações de autocuidado. Orientar o militar a desligar o telefone, sem alterar prazos, responsabilidades e expectativas, individualiza um problema produzido coletivamente. A formação institucional pode esclarecer diferenças entre emergência e rotina, orientar o uso dos grupos, proteger a não resposta durante a folga e responsabilizar as chefias pela organização dos fluxos. O coleguismo permanece valorizado, mas deixa de funcionar como substituto automático de pessoal, planejamento ou compensação.

Em síntese, as entrevistas indicam que o direito à desconexão pode ser compatibilizado com a atividade de bombeiro militar desde que não seja concebido como incomunicabilidade absoluta. Sua efetivação depende de proteger o tempo privado contra demandas ordinárias, estabelecer exceções objetivas para situações extraordinárias, reconhecer o sobreaviso quando houver disponibilidade exigida, distribuir conhecimentos e responsabilidades, aprimorar os sistemas e legitimar culturalmente a não resposta durante a folga. O principal achado não é que

todo contato seja abusivo, mas que a ausência de critérios transfere ao indivíduo o custo de decidir, a cada mensagem, entre o descanso, a reputação profissional, o auxílio aos colegas e a continuidade do serviço.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objeto a influência da ausência ou da fragilidade do direito à desconexão sobre a qualidade de vida dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul. Partiu-se da constatação de que as tecnologias digitais, embora tenham ampliado a velocidade da comunicação e facilitado a coordenação das atividades institucionais, também tornaram menos nítidas as fronteiras entre o tempo destinado ao serviço e aquele reservado ao descanso, à família, ao lazer, aos estudos e às demais dimensões da vida privada. Diante disso, buscou-se compreender de que modo a permanência das demandas profissionais para além das escalas formais repercute sobre o bem-estar digital, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental desses trabalhadores.

O percurso desenvolvido demonstrou que a desconexão não pode ser examinada exclusivamente como um problema decorrente do uso contemporâneo de smartphones ou aplicativos de mensagens. A possibilidade de o trabalho alcançar o indivíduo a qualquer momento insere-se em um processo histórico mais amplo, relacionado às transformações das concepções de trabalho, tempo, descanso, dever e produtividade. Ao longo da história, o trabalho deixou de ocupar uma posição subordinada às necessidades imediatas da existência e passou a constituir valor central na organização da vida social e na formação da identidade dos sujeitos. Na modernidade, essa centralidade foi acompanhada pela racionalização das atividades, pela disciplina temporal e pela crescente valorização da produtividade.

Na contemporaneidade, essas transformações foram aprofundadas pela aceleração tecnológica, pela intensificação das mudanças sociais e pelo aumento do ritmo de vida. A contribuição de Hartmut Rosa permitiu compreender que o problema não está somente na rapidez dos dispositivos, mas na maneira como essa rapidez reorganiza expectativas, prazos e formas de disponibilidade. A comunicação instantânea reduz a distância entre o quartel e a residência, antecipa cobranças e permite que tarefas profissionais sejam deslocadas para momentos que, formalmente, deveriam estar destinados à recuperação. Nesse cenário, economizar tempo por meio da tecnologia não significa necessariamente possuir mais tempo livre, pois a facilidade de comunicação pode ser convertida em ampliação do número de demandas e em expectativa de resposta cada vez mais rápida.

O diálogo com Byung-Chul Han, por sua vez, auxiliou a compreender como as cobranças contemporâneas não dependem apenas da imposição explícita de ordens. A sociedade do desempenho também atua por meio da internalização das exigências, fazendo com que o próprio sujeito procure demonstrar eficiência, disponibilidade e comprometimento. Essa perspectiva mostrou-se particularmente relevante no contexto militar, no qual a autoexigência contemporânea se combina com valores institucionais anteriores e profundamente consolidados, como hierarquia, disciplina, prontidão, missão e dedicação ao serviço. A permanência conectada pode resultar de uma ordem direta, mas também do desejo de evitar acúmulos, preservar a reputação profissional, auxiliar colegas ou corresponder à identidade construída em torno da condição militar.

A investigação jurídica demonstrou que o descanso, o lazer, a saúde e a dignidade da pessoa humana encontram proteção no ordenamento internacional e constitucional. Entretanto, não foi identificada, no regime jurídico aplicável aos bombeiros militares gaúchos, regulamentação específica e suficientemente clara sobre os limites das comunicações digitais durante os períodos de folga. As normas existentes disciplinam escalas, jornada, prontidão, sobreaviso e hipóteses excepcionais de convocação, mas não oferecem critérios precisos para distinguir uma emergência institucional de uma demanda administrativa ordinária transmitida por aplicativos, grupos ou ligações. Essa lacuna assume especial relevância em uma organização estruturada pela hierarquia e pela disciplina, pois a mensagem de um superior ou a circulação de uma solicitação institucional pode ser percebida como missão, ainda que não esteja acompanhada de ordem formal ou de indicação explícita de urgência.

A análise bibliométrica também revelou a pertinência do recorte adotado. O mapeamento dos 202 trabalhos publicados entre 2014 e 2025 e das 52 palavras-chave identificadas demonstrou que a produção científica sobre desconexão digital se concentra predominantemente em relações civis de trabalho, teletrabalho, bem-estar digital e comportamentos individuais de uso das tecnologias. A reduzida presença de pesquisas envolvendo bombeiros, militares e profissionais da segurança pública evidencia que os regimes laborais especiais e as organizações fortemente hierarquizadas ainda não constituem um subcampo consolidado nesse debate. A presente pesquisa contribui, portanto, para inserir nesse campo sujeitos que, embora exerçam atividade essencial e estejam submetidos a deveres institucionais específicos, não deixam de ser titulares de direitos relacionados ao descanso, à saúde e à vida privada.

No plano empírico, o objetivo geral foi alcançado dentro dos limites próprios de uma pesquisa qualitativa. As sete entrevistas permitiram compreender como a conectividade

profissional é vivenciada por militares com diferentes graduações, tempos de serviço e funções, bem como identificar mecanismos pelos quais ela interfere no descanso e na organização da vida privada. Os resultados não autorizam generalizações estatísticas para todo o Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul, mas oferecem elementos interpretativos para compreender experiências, sentidos e condições organizacionais que favorecem ou dificultam a desconexão.

Quanto aos objetivos específicos, foi possível analisar as percepções dos participantes sobre as práticas laborais, os contatos durante as folgas e as formas pelas quais estabelecem ou deixam de estabelecer limites. Também foram identificadas associações entre a continuidade das demandas e experiências de estresse, ansiedade, fragmentação da atenção, prejuízo ao sono, interrupção dos estudos, interferências familiares e dificuldade de recuperação psicológica. Entretanto, esses achados não permitem estabelecer causalidade clínica, diagnosticar transtornos mentais ou afirmar a ocorrência de burnout entre os participantes. Assim, o objetivo relacionado à saúde mental foi alcançado em sentido exploratório e interpretativo, a partir das percepções e experiências relatadas, e não como demonstração epidemiológica ou diagnóstico médico.

Da mesma forma, a pesquisa não realizou mensuração objetiva do desempenho profissional. Os relatos permitem identificar mecanismos que podem repercutir sobre ele, como cansaço, fragmentação cognitiva, redução da recuperação física e mental e dificuldade de concentração. Contudo, não foram examinados indicadores de produtividade, erros operacionais, acidentes ou qualidade técnica dos atendimentos. Dessa maneira, os resultados sustentam a compreensão de que o descanso adequado constitui condição relevante para o desempenho, mas não permitem quantificar os efeitos da ausência de desconexão sobre a atividade operacional.

Um dos principais achados da investigação consiste na compreensão da desconexão como uma condição gradual, e não simplesmente binária. Entre estar completamente afastado do trabalho e executar uma tarefa durante a folga existem etapas intermediárias que também mobilizam tempo e atenção. O militar pode receber uma mensagem, tomar conhecimento da demanda, avaliar sua urgência, antecipar mentalmente uma solução, reorganizar compromissos particulares, executar a tarefa e permanecer aguardando uma resposta ou validação. Mesmo quando a atividade ocupa poucos minutos, sua permanência cognitiva pode prolongar-se e comprometer a possibilidade de o indivíduo direcionar livremente sua atenção.

A permeabilidade entre trabalho e vida privada apresentou dimensões temporais, espaciais e cognitivas. A dimensão temporal foi observada quando as demandas alcançaram

folgas, intervalos entre jornadas e férias. A dimensão espacial apareceu quando a residência, o telefone pessoal ou o computador particular passaram a ser utilizados como extensões informais do ambiente de trabalho. A dimensão cognitiva manifestou-se quando, embora não estivesse executando imediatamente a tarefa, o participante permanecia preocupado, planejando sua resolução ou aguardando novas instruções. Essa diferenciação demonstrou que a análise restrita ao número de mensagens ou às horas efetivamente trabalhadas seria insuficiente para compreender a experiência da disponibilidade.

Os relatos indicaram que as funções administrativas e de comando tendem a apresentar maior permeabilidade. Nessas atividades, os prazos podem não acompanhar as escalas, determinadas informações ficam concentradas em uma única pessoa e a responsabilidade pelo resultado não se encerra com a saída física do quartel. O comando, em particular, amplia a exposição porque o responsável pode ser cobrado pelo conjunto das atividades da unidade, inclusive por acontecimentos dos quais ainda não teve condições materiais de tomar conhecimento. Isso não significa, entretanto, que a atividade operacional esteja livre de contatos fora da escala, pois também foram mencionadas alterações de serviço, ligações e acompanhamento de grupos.

O WhatsApp e os smartphones ampliam a velocidade, a capilaridade e a continuidade das comunicações, mas seus efeitos variam conforme a função, o volume de demandas, a existência de substitutos, a liberdade para adiar respostas e a reação do ambiente à indisponibilidade. Victor, que utiliza telefone simples, não participa do fluxo constante dos grupos e não relatou prejuízo profissional decorrente dessa escolha, embora continue acessível por ligações. Thomas, apesar de receber contatos, relatou maior capacidade de filtrá-los e declarar que estava de folga. Esses casos demonstram que o dispositivo, isoladamente, não produz o dano. A questão central encontra-se na combinação entre tecnologia, organização do trabalho, cultura institucional e possibilidade real de estabelecer limites.

A cultura militar apareceu como elemento essencial para compreender essa combinação. A ideia de que se é bombeiro ou militar durante as vinte e quatro horas do dia expressa pertencimento, responsabilidade e disponibilidade para proteger a sociedade. Esses valores não devem ser tratados apenas como mecanismos de coerção, pois também conferem sentido à profissão e sustentam ações genuínas de solidariedade. As entrevistas revelaram orgulho, compromisso e disposição para auxiliar colegas e atender situações emergenciais, inclusive quando isso exigia reorganizar atividades pessoais.

Essa cultura militar constitui um elo decisivo para a fragilização do direito à desconexão, pois os valores de hierarquia, disciplina, prontidão e cumprimento do dever conferem

legitimidade à expectativa de que o militar permaneça disponível mesmo fora da escala formal. Essa expectativa é reforçada por dispositivos normativos que estabelecem a dedicação integral ao serviço, a pronta obediência às ordens superiores e diferentes formas de disponibilidade funcional. Embora tais previsões sejam essenciais ao atendimento de emergências e à continuidade das atividades de segurança pública, sua interpretação excessivamente ampla pode fazer com que a excepcionalidade operacional seja transferida para demandas administrativas ordinárias. Nesse contexto, a comunicação digital não cria a cultura de disponibilidade, mas intensifica seus efeitos, permitindo que ordens, solicitações e informações alcancem continuamente o período de descanso e dificultando a delimitação entre o dever institucional e o tempo privado do bombeiro militar.

O problema surge quando os valores construídos para responder a emergências reais são transferidos sem diferenciação para demandas administrativas ordinárias. A prontidão necessária diante de um incêndio, de uma calamidade ou de uma ocorrência com risco à vida não possui a mesma natureza do preenchimento de uma planilha, do envio de um documento ou da resposta a uma solicitação que poderia aguardar o retorno do responsável. Quando todas essas situações são reunidas sob a linguagem genérica da missão e da disponibilidade permanente, a excepcionalidade perde seus limites e o descanso passa a depender da decisão individual de recusar ou atender cada contato.

A obrigação percebida também apresentou diferentes gradações. Em alguns relatos, predominou a autocobrança, associada ao desejo de evitar acúmulo de tarefas. Em outros, apareceram receio de julgamento, comentários depreciativos sobre quem não responde e temor de consequências diretas ou indiretas. Houve ainda contextos em que a indisponibilidade foi respeitada e não resultou em retaliação formal. Essas diferenças demonstram que não existe uma cultura organizacional inteiramente homogênea. Em determinadas unidades ou setores, desenvolvem-se microculturas de parceria e respeito aos limites; em outros, a não resposta pode produzir custos reputacionais, ainda que nenhuma sanção seja formalizada.

Os motivantes da conexão também não se reduziram à hierarquia. A análise identificou fatores relacionais, estruturais, hierárquicos e tecnológicos. Entre os fatores relacionais, destacaram-se o coleguismo, a reciprocidade e a preocupação em não sobrecarregar quem permanecia de serviço. Entre os estruturais, apareceram a insuficiência de efetivo, a concentração de conhecimentos, a inexistência de substitutos e a incompatibilidade entre prazos e escalas. Os fatores hierárquicos envolveram a circulação sucessiva das demandas, as responsabilidades de comando e a expectativa de prestação rápida de informações. Os tecnológicos incluíram a multiplicação dos canais, a fragmentação dos sistemas e a necessidade

de repetir dados em diferentes formulários ou planilhas.

O coleguismo revelou caráter ambivalente. Auxiliar voluntariamente um colega constitui prática compatível com a natureza coletiva da atividade e pode reduzir o desgaste de uma equipe durante uma situação excepcional. Entretanto, quando essa solidariedade passa a compensar permanentemente a falta de pessoal, a ausência de planejamento ou a concentração de informações, a recusa torna-se moralmente mais difícil. A ajuda conserva seu caráter voluntário somente quando a possibilidade de não ajudar naquele momento também é legítima. Caso contrário, um valor institucional positivo pode transformar-se em mecanismo informal de disponibilidade.

A concentração de responsabilidades apresentou suporte empírico particularmente relevante. Quando apenas uma pessoa domina determinada rotina, os militares de serviço precisam procurá-la durante a folga. A redução dos contatos após a delegação de tarefas relatada por uma das participantes demonstra que parte da hiperconectividade é produzida pela forma como o trabalho está organizado. Isso significa que políticas de desconexão não devem concentrar-se apenas na proibição de mensagens ou na conduta individual de desligar o aparelho. Formar substitutos, compartilhar conhecimentos e permitir que as informações sejam encontradas por quem está de serviço podem ser medidas tão importantes quanto estabelecer limites comunicacionais.

Os efeitos sobre o bem-estar e a vida privada variaram consideravelmente. Alguns participantes consideraram os contatos administráveis ou não identificaram prejuízos relevantes. Outros relataram estresse, ansiedade, sono menos reparador, interrupção de estudos, tensões familiares, perda de momentos de lazer e dificuldade de afastar mentalmente as responsabilidades profissionais. O relato mais intenso mostrou como a função de comando pode absorver outros papéis sociais, fazendo com que o indivíduo tenha dificuldade de se perceber como pai, marido ou integrante da família.

Esses achados dialogam com a teoria da aceleração social de Hartmut Rosa, pois o trabalho permanece em movimento mesmo quando o corpo deveria repousar. Os prazos, as mensagens e a antecipação das cobranças submetem o tempo privado à lógica institucional, produzindo a sensação de que sempre existe algo pendente ou prestes a surgir. Também se aproximam da sociedade do desempenho descrita por Han, uma vez que o atendimento das demandas não depende necessariamente de coerção externa. O próprio militar pode assumir para si a responsabilidade de manter o fluxo, evitar problemas e demonstrar comprometimento, convertendo uma escolha aparentemente livre em prolongamento da atividade profissional.

A investigação permitiu concluir que o impacto não decorre apenas do volume de

mensagens. Uma única demanda pode gerar interferência prolongada quando envolve responsabilidade exclusiva, medo de consequências ou espera por validação. De modo inverso, vários contatos podem ser mais administráveis quando existe liberdade para filtrá-los, redirecioná-los ou respondê-los posteriormente. O elemento mais recorrente foi a perda de autonomia temporal: a dificuldade de escolher se, quando e como uma demanda será considerada. Quando o militar pode informar que está de folga e ter essa condição respeitada, o contato tende a produzir menor repercussão. Quando a mensagem transforma o período de descanso em tempo de expectativa, a folga permanece psicologicamente subordinada ao serviço.

As estratégias individuais identificadas confirmam essa diversidade. Os participantes mencionaram triagem da urgência, adiamento, redirecionamento a quem estava de serviço, declaração expressa da folga, não resposta, sinalização das férias, desligamento do aparelho. Essas práticas revelam que os sujeitos não permanecem passivos diante da conectividade. Entretanto, sua eficácia depende da existência de substitutos, do respeito institucional à indisponibilidade e da ausência de retaliação. Por isso, o direito ao descanso não pode ficar condicionado exclusivamente à capacidade individual de suportar julgamentos, negociar repetidamente seus limites ou recusar uma solicitação de origem hierárquica.

A partir dos resultados, conclui-se que o direito à desconexão pode ser compatibilizado com a atividade de bombeiro militar, desde que não seja interpretado como incomunicabilidade absoluta. A natureza essencial do serviço exige admitir hipóteses extraordinárias de contato e convocação, especialmente diante de ocorrências graves, calamidades, riscos imediatos, mobilizações excepcionais ou necessidades operacionais efetivamente justificadas. O reconhecimento dessas exceções, contudo, não autoriza que toda demanda seja tratada como urgente ou que a disponibilidade permanente seja considerada inerente a qualquer função militar.

A efetivação desse direito exige distinguir emergências reais de tarefas administrativas que podem aguardar, mensagens meramente informativas, demandas decorrentes de falhas de planejamento e solicitações cuja urgência não foi demonstrada. A disciplina e a hierarquia permanecem indispensáveis ao funcionamento da corporação, mas sua preservação não depende da eliminação do descanso. Ao contrário, regras mais claras podem fortalecer a cadeia de comando, pois definem quem pode acionar, em quais situações, por qual canal e quais consequências temporais ou compensatórias decorrem desse acionamento.

Nesse sentido, recomenda-se a elaboração de diretrizes institucionais sobre as comunicações fora da escala, com critérios objetivos de urgência e indicação dos responsáveis

por autorizar acionamentos extraordinários. Os canais destinados a emergências devem ser diferenciados daqueles utilizados para informações gerais e atividades administrativas. Sempre que possível, os prazos precisam ser compatibilizados com as escalas dos responsáveis, evitando que o cumprimento de tarefas dependa da realização de trabalho doméstico não planejado durante as folgas.

Quando a instituição necessitar que determinado militar permaneça efetivamente disponível, essa condição deve ser formalmente reconhecida e examinada à luz dos regimes de sobreaviso, prontidão e compensação aplicáveis. Também se mostra relevante proteger o militar contra consequências formais ou informais decorrentes da ausência de resposta a solicitações sem urgência demonstrada.

No plano organizacional, a redistribuição de responsabilidades, a formação de substitutos e o compartilhamento de conhecimentos podem reduzir a dependência de uma única pessoa. A integração dos sistemas institucionais e a eliminação de registros duplicados também podem evitar retrabalho e permitir que o militar em serviço encontre as informações necessárias sem precisar acionar quem está em casa. Essas medidas demonstram que a desconexão não constitui apenas uma política de comunicação, mas envolve planejamento, dimensionamento do efetivo, gestão do conhecimento e organização dos fluxos de trabalho.

A formação inicial dos profissionais da segurança pública, desde a concepção dos currículos dos cursos básicos, pode contemplar a discussão sobre os efeitos das comunicações extraexpediente, os limites entre disponibilidade voluntária e exigida e a proteção do tempo de descanso. A inserção desse tema mostra-se especialmente pertinente nos componentes curriculares de direitos humanos, de modo a favorecer não apenas a compreensão dos deveres funcionais, mas também o reconhecimento do próprio operador da segurança pública como sujeito de direitos. Além disso, a formação continuada de comandantes e gestores deve desenvolver critérios para distinguir situações emergenciais de demandas administrativas ordinárias, contribuindo para práticas institucionais compatíveis com a missão pública, a dignidade humana e a preservação da saúde dos profissionais.

Também é necessário orientar o uso dos grupos institucionais, diferenciando a simples circulação de informações das solicitações que demandam resposta. A mudança cultural pretendida não significa enfraquecer a prontidão, o coleguismo ou o compromisso com a sociedade. Seu objetivo é impedir que esses valores sejam utilizados como substitutos permanentes de pessoal, planejamento, sistemas adequados ou compensação.

A pesquisa apresenta contribuições em diferentes dimensões. No plano teórico, aproxima o direito à desconexão das discussões sobre aceleração social, sociedade do

desempenho e cultura militar, demonstrando que a disponibilidade é produzida pela interação entre tecnologia, estrutura organizacional e identidade profissional. No plano empírico, oferece relatos de um grupo ainda pouco investigado pela literatura, preservando convergências, divergências e casos contrastantes. No plano jurídico, reforça a compreensão do descanso, da saúde e da limitação da disponibilidade como dimensões da dignidade humana, inclusive nos regimes especiais. No plano institucional, identifica medidas concretas que podem contribuir para a organização das comunicações e para a redução de demandas ordinárias durante as folgas.

A principal contribuição interpretativa consiste em demonstrar que a comunicação digital não criou o compromisso militar com a prontidão, mas ampliou sua capacidade de alcançar continuamente o indivíduo. O smartphone atua como catalisador de valores e problemas já existentes: torna mais rápido pedir auxílio, transmitir uma ordem, compartilhar informações e resolver questões; ao mesmo tempo, torna mais fácil deslocar tarefas administrativas para a residência e manter o profissional em estado de vigilância. Portanto, a solução não reside em rejeitar a tecnologia, mas em definir as condições sob as quais ela será utilizada.

As conclusões devem ser compreendidas à luz das limitações da investigação. O corpus foi composto por sete participantes, selecionados intencionalmente, e não representa estatisticamente o conjunto dos bombeiros militares gaúchos. Embora tenha contemplado diferentes graduações, gêneros, tempos de serviço e funções, não abrangeu toda a diversidade de unidades, regiões e atribuições existentes na corporação. Não se afirma, portanto, que tenha sido alcançada saturação universal das experiências. A validade pretendida é interpretativa e decorre da relação entre os relatos, a codificação, as categorias e as inferências realizadas.

As entrevistas também se basearam em lembranças e avaliações subjetivas, sujeitas a esquecimentos, reconstruções retrospectivas e diferenças individuais de percepção. A sensibilidade do tema e a estrutura hierárquica podem ter influenciado aquilo que os participantes se sentiram confortáveis para relatar. A condição do pesquisador como integrante do contexto profissional investigado proporcionou conhecimento das práticas institucionais, mas também exigiu esforço reflexivo para distinguir a experiência pessoal dos dados produzidos nas entrevistas.

Outra limitação decorre da ausência de acompanhamento longitudinal, observação direta das rotinas, análise dos registros de comunicação e utilização de instrumentos quantitativos sobre frequência das mensagens, sono, estresse ou saúde mental. Também não foram entrevistados familiares, gestores institucionais em condição específica de representação

da corporação ou profissionais de saúde responsáveis por atendimentos. Por isso, as conclusões dizem respeito às percepções dos participantes e não substituem investigações clínicas, epidemiológicas, administrativas ou estatísticas.

Pesquisas futuras poderão ampliar o número de participantes e realizar comparações entre unidades, regiões, funções, postos e graduações. Estudos quantitativos ou mistos poderão medir frequência de contatos, tempo despendido, expectativa de resposta, qualidade do sono, distanciamento psicológico, conflito entre trabalho e família e indicadores de saúde. Investigações longitudinais poderão acompanhar os efeitos da conectividade ao longo do tempo, enquanto pesquisas com familiares poderão revelar repercussões não percebidas ou não verbalizadas pelos próprios militares.

Também se mostra pertinente comparar a realidade dos bombeiros militares com a de outros profissionais integrantes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), como policiais militares, policiais civis, bombeiros de outros estados e demais agentes de segurança pública submetidos a diferentes regimes jurídicos e culturas institucionais. A avaliação de experiências institucionais de regulamentação permitirá verificar se critérios de urgência, canais específicos, redistribuição de tarefas e reconhecimento do sobreaviso efetivamente reduzem a permeabilidade. Estudos comparados com outros países poderão contribuir para a elaboração de modelos adequados às particularidades jurídicas e culturais das instituições brasileiras.

Entre o dever e o descanso, esta pesquisa não propõe uma escolha excludente. O compromisso com a missão institucional e a proteção dos direitos humanos dos bombeiros militares, especialmente a dignidade, a saúde, o repouso, o lazer e a convivência familiar, podem coexistir, desde que a excepcionalidade seja preservada como excepcionalidade. Desconectar-se não significa deixar de ser bombeiro, abandonar colegas ou negar a responsabilidade assumida perante a sociedade. Significa reconhecer que a disponibilidade funcional não pode converter-se, silenciosamente, em condição permanente e ilimitada, capaz de subordinar integralmente a vida privada às exigências do serviço. Proteger o tempo de descanso do bombeiro militar é reconhecê-lo como sujeito de direitos e como pessoa que, antes de proteger outras vidas, também necessita de condições dignas para preservar a própria saúde física e mental. O descanso, nessa perspectiva, não representa afastamento da missão, mas uma garantia necessária para que ela continue sendo cumprida com atenção, equilíbrio, segurança e respeito à condição humana.

REFERÊNCIAS

AFPA. **AFPA supports “Right to Disconnect”**. Disponível em: https://www.afpa.org.au/wp-content/uploads/2024/02/AFPA_Media_Release_Right-to-Disconnect-supported.pdf. Acesso em: 16 abr. 2024.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. 136 p. ISBN 978-85-361-3042-2.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5-TR**. 5. ed., texto rev. Washington, DC: American Psychiatric Association Publishing, 2022.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ARISTÓTELES. **A política**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 15 mar 2024.

BAJWA, Arsheeya. **Nvidia fails to impress growth-hungry investors, shares fall**. Reuters, 29 ago. 2024. Acesso em: 5 jun. 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Vanessa Andrade de; CARRETEIRO, Teresa Cristina Othenio Cordeiro. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BAUDELAIRE, Charles. **As flores do mal**. Tradução de Wladimir Saldanha. Dois Irmãos, RS: Clube de Literatura Clássica, 2025.

BENIGER, James R. **The control revolution: technological and economic origins of the information society**. Cambridge: Harvard University Press, 1986.

BENTO, São. **Regra do glorioso patriarca São Bento**. Tradução e notas de Dom João Evangelista Enout, O.S.B. [S.l.: s.n.], [s.d.]. Disponível em: Associação São Gregório. Acesso em: 28 maio 2026.

BLOCH, Marc. **Apologia da história, ou o ofício de historiador**. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário

Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 12, p. 59–62, 13 jun. 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012. Acesso em: 5 abr. 2025.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 mai. 2025.

_____. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 30 jul. 2026.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **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: 30 jul. 2026.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT**. Redação alterada pela Resolução n.º 185, de 14 de setembro de 2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 21 maio 2026.

BRAUDEL, Fernand. **História e ciências sociais: a longa duração**. In: BRAUDEL, Fernand. **Escritos sobre a história**. São Paulo: Perspectiva, 1992.

BURKE, Peter. **A Escola dos Annales (1929-1989): a revolução francesa da historiografia**. São Paulo: Editora Unesp, 1997.

CARNEIRO JUNIOR, Jose Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. **“Sinto que estou sempre a falhar”**: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 49, e267098, 2023.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 31. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

CASTRO, Celso. **O Espírito Militar**. Editora Schwarcz - Companhia das Letras, 17 Sept. 2021.

CHAPLIN, Charles. **Tempos modernos**. Direção, roteiro e produção: Charles Chaplin. Estados Unidos: United Artists, 1936. 1 vídeo (87 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eg31f8P2DIY>. Acesso em: 01 jul. 2026.

DESCARTES, René. **Discurso do método**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

_____. **Meditações metafísicas**. tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão; tradução dos textos introdutórios de Homero Santiago. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. (Coleção Clássicos).

DE SOUZA, Clarisse S. **Vida na Era da Hiperconectividade**. Rio de Janeiro, RJ - Brasil: SERG, Departamento de Informática, PUC-Rio, 2021. Disponível em: www.hcc.inf.puc-rio.br/EMAPS/userfiles/downloads/Resenha-Floridi2015.pdf.

DE MAURO, Andrea; GRECO, Marco; GRIMALDI, Michele. **What is Big Data? A consensual definition and a review of key research topics**. AIP Conference Proceedings, [S. l.], v. 1644, p. 97–104, 2015. DOI: 10.1063/1.4907823.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf. Acesso em 21 mai. 2026.

FAGHERAZZI, Onorato Jonas. **Descartes e a emergência da ciência moderna**. Scientia Plena, [S. l.], v. 11, n. 2, 2015. Disponível em: <https://scientiaplena.emnuvens.com.br/sp/article/view/1729>. Acesso em: 30 jul. 2026.

FARIAS JÚNIOR, José Petrucio de. **As periodizações da história geral e da história antiga nos manuais de ensino de história no Brasil: limitações e proposições**. Outros Tempos, v. 16, n. 28, p. 106-127, 2019.

FICO, Carlos. **Como eles agiam**. Os subterrâneos da Ditadura Militar: espionagem e polícia política. Rio de Janeiro: Record, 2001.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FORBES. **As 10 empresas mais valiosas do mundo**. Forbes Money. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2025/11/as-10-empresa-mais-valiosas-do-mundo/>. Acesso em: 5 jun. 2026.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

FRANÇA, Fábio Gomes de; RIBEIRO, Luziana Ramalho. **Um Bombeiro Pede Socorro! Socialização, Treinamento E Sofrimento Na Formação Do Bombeiro Militar**. *Sociologias*, vol. 21, no. 51, Aug. 2019, pp. 212–241, <https://doi.org/10.1590/15174522-0215111>. Accessed 15 May 2025.

FRANCISCO. **Carta encíclica Laudato si': sobre o cuidado da casa comum**. Vaticano: Santa Sé, 24 maio 2015. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html. Acesso em: 28 maio 2026.

FREITAS, Juliana Santos de. **Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho**. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 978-994, janeiro/2021. DOI: 10.34117/bjdvn1-0651.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista da EJUSE, Aracaju, n. 18, p. 181–197, 2013. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/37603>. Acesso em: 30 jul. 2026.

GANDOMI, Amir; HAIDER, Murtaza. **Beyond the hype: big data concepts, methods, and analytics**. International Journal of Information Management, [S. l.], v. 35, n. 2, p. 137–144, 2015. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.2014.10.007.

GfK VEREIN. **Trust in Professions 2018: from firefighters to politicians**. Nürnberg: GfK Verein, 2018. Disponível em: <https://www.nim.org/en/publications/detail/2018-trust-in-professions>. Acesso em: 30 jul. 2026.

GUERRA, Maria Pia. **Polícia e Ditadura: a arquitetura institucional da segurança pública de 1964 a 1988**. Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, 2016. (Coleção LAB-MDH laboratório de tecnologia para pesquisa em memória e direitos humanos, v.1). ISBN 978-85-5506-055-7.

GODOY, Solange Cervinho Bicalho. **Prazer e sofrimento do enfermeiro na relação com o trabalho: estudo em um hospital de urgência e emergência de Belo Horizonte**. 2009. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria do agir comunicativo**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2024.

HARARI, Yuval Noah. **Nexus: uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial**. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

HAYES, Chris. **Capitalismo da atenção: como a atenção se tornou o recurso mais escasso do mundo**. Tradução de Laura Folgueira. São Paulo: Livros de Valor, 2025.

HOMERO. **Odisseia**. Tradução de Frederico Lourenço. São Paulo: Penguin-Companhia das Letras, 2011.

IARC – INTERNATIONAL AGENCY FOR RESEARCH ON CANCER. **Occupational Exposure as a Firefighter**. Lyon: IARC, 2023. Disponível em: <https://publications.iarc.who.int/Book-And-Report-Series/Iarc-Monographs-On-The-Identification-Of-Carcinogenic-Hazards-To-Humans/Occupational-Exposure-As-A-Firefighter-2023>. Acesso em: 4 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Thesaurus**. Geneva: ILO. Disponível em: <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>. Acesso em: 21 maio 2026.

IPSOS-IPEC. **Índice de Confiança Social – ICS 2025**. [S. l.]: Ipsos, jul. 2025. Versão 1. Disponível em: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2025-07/250160_ICS_INDICE_CONFIANCA_SOCIAL_2025.pdf. Acesso em: 30 jul. 2026.

KRAKAUER, Jon. **Na natureza selvagem**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

LE GOFF, Jacques. **A história deve ser dividida em pedaços?** Tradução de Nícia Adan Bonatti. São Paulo: Editora Unesp, 2015.

LELIS, Diego Andrade de Jesus; MESQUIDA, Peri e OLIVEIRA JUNIOR, Abdias Rodrigues de. **RENÉ DESCARTES: sua contribuição para a ciência moderna e o impacto das suas ideias na educação.** *Revista Teias* [online]. 2022, vol.23, n.69, pp.341-353. Epub 28-Fev-2023. ISSN 1982-0305. <https://doi.org/10.12957/teias.2022.61803>.

LÖWY, Michael; SAYRE, Robert. **Revolta e melancolia: o romantismo na contracorrente da modernidade.** Tradução de Nair Fonseca. São Paulo: Boitempo, 2015.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019. E-book. p.295. ISBN 9788582605103. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582605103/>. Acesso em: 04 abr. 2025.

MANCERA COTA, Adrián. **Consideraciones durante el proceso comparativo.** Bol. Mex. Der. Comp., Ciudad de México, v. 41, n. 121, p. 213-243, abr. 2008. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000100007&lng=es&nrm=iso. Acesso 04 abr. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 8. ed. São Paulo - Sp: Atlas, 2017.

MARK, Gloria; GUDITH, Daniela; KLOCKE, Ulrich. The cost of interrupted work: more speed and stress. In: **Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems.** New York: ACM, 2008. p. 107-110

MARTINS, Adalberto. **O direito à desconexão no teletrabalho.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso 15 abr. 2024.

MARTINS FILHO, João Roberto. **A influência doutrinária francesa sobre os militares brasileiros nos anos de 1960.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 23, n. 67, p. 39–50, 2008. DOI: 10.1590/S0102-69092008000200004.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: Livro I.** São Paulo: Boitempo, 2013.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. **Id On Line. Revista de Psicologia**, Edição Eletrônica, v. 17, n. 69, p. 338-358, dez. 2023.

MAGALHÃES, José. Os efeitos do stresse e burnout em militares: uma breve revisão bibliográfica para a identificação da problemática. **Psique**, [s. l], v. 9, p. 75-97, dez. 2013.

MELO, Vanessa Siqueira *et al.* **Direito à desconexão: um paradoxo da urgência em tempos líquidos.** III Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade: Direitos Humanos, democracia e políticas públicas no contexto da COVID-19, Plataforma Online, set. 2021.

MELO, Vanessa Siqueira; FÉLIX, Ynes da Silva. **Direito à desconexão e tecnocentrismo: desafios para garantia do direito fundamental ao trabalho digno.** Revista Inclusiones, [S. l.], v.

10, n. 4, p. 96–119, 2023. DOI: 10.58210/fprc3477.

MONSELL, Stephen. Task switching. **Trends in Cognitive Sciences**, v. 7, n. 3, p. 134-140, 2003.

MONTERO, Darío; TORRES, Felipe. **Acceleration, Alienation, and Resonance. Reconstructing Hartmut Rosa's Theory of Modernity**. Pléyade, Santiago, n. 25, p. 155-181, 2020. DOI: 10.4067/S0719-36962020000100155.

NA NATUREZA SELVAGEM. Direção: Sean Penn. Produção: Art Linson, Bill Pohlad e Sean Penn. Estados Unidos: Paramount Vantage; River Road Entertainment; Art Linson Productions, 2007. 1 filme (148 min), son., color. Título original: Into the Wild.

NAPOLITANO, Marcos. **1964: história do regime militar brasileiro**. São Paulo: Contexto, 2014.

NIETZSCHE, Friedrich. **A gaia ciência**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina; WERNECK-LEITE, Cibele Dayana de Souza; CARVALHO, Pablo Stuart Fernandes; ANJOS, Alex da Costa dos; BRANDÃO, Helena Isabel Martins. **Desvendando o coaching: uma revisão sob a ótica da Psicologia**. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 38, n. 2, p. 363-377, 2018. DOI: 10.1590/1982-3703000942017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 31 jan 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Burn-out an “occupational phenomenon”**: International Classification of Diseases. Geneva: World Health Organization, 2019. Disponível em: página institucional da OMS. Acesso em: 23 jun. 2026.

_____. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas**. Porto Alegre: Artmed, 1993.

_____. **Mental disorders**. Geneva: World Health Organization, 2025. Disponível em: página institucional da OMS sobre transtornos mentais. Acesso em: 23 jun. 2026.

OPENAI. **ChatGPT**. Ferramenta de inteligência artificial generativa. 2026. Disponível em: <https://chat.openai.com>. Acesso em: 11 jun. 2026.

PESSOA, Fernando. **Tabacaria**. Arquivo Pessoa, [s. d.]. Disponível em: <https://arquivopessoa.net/textos/163>. Acesso em: 01 jul. 2026.

PEDRETTI, Lucas. **A transição inacabada: violência de Estado e direitos humanos na redemocratização**. São Paulo: Companhia das Letras, 2024. 320 p.

PERNICIOTTI, Patrícia; SERRANO JÚNIOR, Carlos Vicente; GUARITA, Regina Vidigal; MORALES, Rosana Junqueira; ROMANO, Bellkiss Wilma. **Síndrome de burnout nos profissionais de saúde**: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. Revista da SBPH, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35–52, jan./jun. 2020. DOI: 10.57167/Rev-SBPH.23.98

PINSKY, Jaime (org.). **100 textos de história antiga**. 11. ed. São Paulo: Contexto, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 25 maio 2026.

PLUUT, H.; DAROUEI, M.; ZEIJEN, M. E. L. **Why and when does multitasking impair flow and subjective performance?** A daily diary study on the role of task appraisals and work engagement. *Frontiers in Psychology*, [S. l.], v. 15, art. 1384453, 2024. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1384453>.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. v. 1.

ROSA, Hartmut. **Aceleração: uma crítica social do tempo**. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Edusc, 2019.

_____. **Disponibilidade total**: crítica da relação do mundo acelerada. Tradução de Cassiano Terra Rodrigues. São Paulo: Edições 70, 2021.

PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; CANDIDO, Vanessa Alves Lourenço de Oliveira. **Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 90, n. 3, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.89>. Acesso em: 11 mai. 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Assembleia Legislativa. **Emenda Constitucional n.º 67**. Porto Alegre: Assembleia Legislativa, 2014.

_____. Assembleia Legislativa. Gabinete de Consultoria Legislativa. **Lei Complementar n.º 14.920, de 1º de agosto de 2016**

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Instrução Reguladora n.º 003/Adm/Exc-20**. Porto Alegre: CBMRS, 2020.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Regimento Interno do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul – CBMRS**. Porto Alegre: CBMRS, 2023. Disponível em: <https://www.bombeiros.rs.gov.br/regimento-interno-do-cbmrs>. Acesso em: 11 maio 2025.

_____. **Decreto n.º 53.897, de 25 de janeiro de 2018**. Regulamenta a Lei Complementar n.º 14.920, de 1º de agosto de 2016, que dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiro Militar do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Palácio Piratini, 2018.

_____. **Lei Complementar n.º 10.990, de 18 de agosto de 1997**. Dispõe sobre o estatuto dos servidores militares do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegisComp/Lei%20Compl%2010990.pdf>. Acesso em: 11 maio 2025.

RUBINSTEIN, Joshua S.; MEYER, David E.; EVANS, Jeffrey E. Executive control of cognitive processes in task switching. **Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance**, v. 27, n. 4, p. 763-797, 2001

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTA SÉ. **A Santa Sé**. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/vatican/pt.html>. Acesso em: 28 maio 2026.

SÊNECA. **Sobre a brevidade da vida**: edição especial com prefácio de Lúcia Helena Galvão Maya. São Paulo: Camelot Editora, 2021.

SOUZA LEITE, Pedro Colli Badino de. **Hiperconectividade e Exaustão**. *Jornal de Psicanálise*, 55(102), 127-147. 2022.

SIMMEL, Georg. **As grandes cidades e a vida do espírito**. *Mana*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 577-591, 2005.

STIGLITZ, Joseph E. **GDP Fetishism**. *The Economists' Voice*, v. 6, n. 8, 2009. DOI: 10.2202/1553-3832.1651.

THANG, Nguyen Chien. **A comparative study of the right to disconnect with policy recommendations for Vietnam**. *Hong Kong Journal of Social Sciences*, Hong Kong, v. 65, Spring/Summer 2025, p. 136-145. DOI: 10.55463/hkjss.issn.1021-3619.65.11.

THE GUARDIAN. **A right to disconnect: what would new rules mean for employees and bosses?** *The Guardian*, 7 fev. 2024. Disponível em: <https://www.theguardian.com/money/2024/feb/07/australia-work-industrial-relations-reforms-labor-albanese-government>. Acesso em: 22 mai 2026.

THOREAU, Henry David. **Walden ou a vida nos bosques**. Tradução e notas de Henrique Guerra. In: THOREAU, Henry David. *Box caminhos de Thoreau*. Barueri, SP: Novo Século, 2022.

TOLEDO, Francisco de Assis. **Princípios Básicos de Direito Penal**. São Paulo: Saraiva, 2002.

VIOLA, Solon. **Direitos Humanos e Democracia no Brasil**. São Leopoldo: UNISINOS, 2008.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WGSN. **A Coloro x WGSN apresentam as Cores Principais para a Primavera/Verão 2026**. WGSN, 8 maio 2024. Disponível em: <https://www.wgsn.com/pt/node/1955>. Acesso em: 18 jun. 2026.

WOLFF, Francis. **Quem é bárbaro?** In: NOVAES, Adalto. (Org.). *Civilização e barbárie*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004, p. 19-43.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO

1. Perfil do Entrevistado

- Conte um pouco da sua história? Qual sua trajetória até entrar no Corpo de Bombeiros?
 - Qual é a sua idade?
 - Há quantos anos você atua como bombeiro militar?
 - Qual é a sua patente/cargo dentro da corporação?
 - Como é a sua escala de trabalho?
-

2. Rotina e Demandas de Trabalho

- Como é sua rotina de trabalho em relação ao tempo de serviço ativo e períodos de descanso?
 - Como você separa o tempo de trabalho do tempo pessoal? Tem algum ritual ou prática em relação à isso?
 - Com que frequência você é chamado para o serviço fora do seu horário de expediente?
-

3. Direito à Desconexão e Impacto na Vida Pessoal

- Como você percebe sua capacidade de se desconectar do trabalho durante os períodos de folga?
 - Você já teve que interromper momentos pessoais por demandas do serviço? Com que frequência isso ocorre?
Se sim, como que aconteceu? Teria algum exemplo, história que se recorda?
 - Você acredita que a falta de limites claros sobre sua disponibilidade nas folgas já impactou sua saúde mental ou vida social?
 - De que forma uma legislação que garantisse o Direito à Desconexão poderia interferir na sua qualidade de vida?
-

4. Impacto na Saúde Mental e Física

- Quais são os efeitos do excesso de trabalho ou da falta de desconexão na sua saúde mental (ansiedade, estresse, insônia etc.)?
 - Como a falta de desconexão impacta sua capacidade de recuperação física e psicológica?
 - Você acredita que esse impacto pode comprometer a qualidade do serviço prestado à sociedade?
-

5. Uso de Tecnologia e Comunicação Fora do Expediente

- Você recebe frequentemente mensagens ou ligações relacionadas ao trabalho fora do expediente?
 - Sente que há uma pressão implícita para responder rapidamente?
 - Como você lida com essa comunicação fora do horário de serviço?
-

6. Percepção sobre Políticas Institucionais

- Quais medidas formais a corporação deveria adotar para garantir o direito à desconexão dos bombeiros?
 - Como você vê a postura dos superiores em relação a chamados fora do expediente?
 - Como a cultura organizacional da corporação favorece ou dificulta a desconexão do trabalho?
-

7. Considerações Finais

- O que, na sua opinião, poderia ser feito para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos bombeiros militares?
- Há alguma experiência pessoal que gostaria de compartilhar sobre a dificuldade de se desconectar do trabalho?

APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SOLDADO HELENA

ENTREVISTA 01

Entrevistador: Entrevista 01 então... Como estamos gravando e vai ser transcrito, diga seu gênero.

Helena: Feminino.

Entrevistador: Certo. Pode me contar um pouco da sua trajetória até entrar no corpo de bombeiros?

Helena: *[informação identificadora suprimida]*, iniciei o curso de formação em Porto Alegre. E aí iniciei minha jornada dentro do corpo de bombeiros.

Entrevistador: Certo. Quantos anos você atua no corpo de bombeiros? De 0 a 7, 7 a 14, ou mais?

Helena: 0 a 7.

Entrevistador: Qual sua patente ou cargo dentro da corporação?

Helena: Soldado.

Entrevistador: Como é a tua escala de trabalho?

Helena: Costuma ser mais apertada, né, em decorrência da falta de efetivo. Então, geralmente 24 por 24, 24 por 48, e inícios de mês costuma ser um pouco mais folgado, 24 por 72.

Entrevistador: Certo. Pro pessoal que não é militar, o que quer dizer 24 por 24?

Helena: Trabalhar 24 horas e ter folga 72 horas, ou 48 horas, ou 24 horas.

Entrevistador: Uhum. Como é sua rotina de trabalho em relação ao tempo de serviço ativo e períodos de descanso?

Helena: [Pausa]... Tá, vou repetir. Dá pra pausar? Só pra mim pensar nessa, elaborar essa...

Entrevistador: Tipo, a pergunta quer dizer assim: o que tu faz quando tá de serviço, e o que tu faz quando tá de folga.

Helena: Tá, beleza. Agora eu consegui compreender. Bom, quando eu tô no serviço, nós estamos 24 horas no quartel, prontos para atender ocorrências, atender as demandas de atendimento à prevenção, atendimento às demandas administrativas e todas as funções que envolvem a atividade de bombeiro. E nas minhas folgas, então, eu tenho a minha casa, faço as tarefas domésticas, toco instrumentos e saio pra passear também um pouco. Então, tento me desligar um pouquinho do trabalho.

Entrevistador: Certo. Quando tá no serviço, a todo momento tá trabalhando, fazendo alguma coisa, ou há momentos de espera, de expectativa por uma ocorrência, por exemplo?

Helena: Com certeza, com certeza. São 24 horas em que a gente tá sempre em estado de alerta, né? Por mais que a gente não esteja pensando em dar uma ocorrência, a gente tem que tá sempre pronto pra se der algo, né, pra daí a gente conseguir atender o mais breve possível, ter um tempo de resposta rápido.

Entrevistador: Certo. Então sobre essa questão de estar sempre alerta, quando você dorme no corpo de bombeiros ou dorme na tua casa, você sente diferença?

Helena: Com certeza. Por mais que muitas vezes a gente consiga descansar, né, dormir no serviço, como eu acompanho bastante no meu smartwatch, eu tenho dificuldade em dormir pesado. Mas quando eu tô em casa, por não tá naquela... naquela expectativa, né, ou naquela ansiedade de talvez dar uma ocorrência, o corpo consegue relaxar muito mais. Então, eu consigo ter uma qualidade do sono bem melhor.

Entrevistador: Certo. Com que frequência você é chamada para algum serviço fora do seu expediente, ou tem que responder alguma coisa? Você consegue ter um parâmetro disso? Acontece de tu ser chamada, ou de ter que responder alguma coisa, quando você está de folga?

Helena: Hoje numa frequência bem pequena. Eu desenvolvi atividade administrativa durante 11 meses em outra lotação, e lá as demandas eram quase que 24 horas por dia. Tinha que tá sempre atento, mesmo nos horários de folga a gente sempre tinha demandas pra resolver e pra responder, porque o serviço não podia parar, né? Ele tem que fluir. Então por mais que a gente tá de folga, a gente tem que tá sempre atento, principalmente ao telefone, né, ao WhatsApp, e tentando resolver ali as demandas que surgem.

Entrevistador: Uhum. E esse telefone que você usava quando estava de folga era seu ou da corporação?

Helena: Particular.

Entrevistador: Particular? E vinham mensagens de quem? De superiores, inferiores, ou...

Helena: De todos os tipos, né? Como era uma função administrativa de área de batalhão, eram tanto de superiores quanto de... subordinados.

Entrevistador: E então quando você tava nessa rotina, que era administrativa, que você falou que havia vários chamados quando estava em casa, você sentia que isso afetava de alguma forma tua vida?

Helena: Com certeza, porque é como se a gente não conseguisse desligar do trabalho, né? Você fica 24 horas em função daquilo. Então, não tem um momento em que a gente desliga daquilo ali e pode relaxar, ter um momento de tranquilidade assim, sem precisar se preocupar com alguma

demanda ou algo pra resolver.

Entrevistador: Consegue assim lembrar alguma coisa que te aconteceu? Ou vamos dizer, contar um caso... Por exemplo, um fim de semana que tu teve muitos chamados, que tu queria tá de folga, ou que te atrapalhou em alguma relação... Consegue sair um pouco dessa teoria e falar algo prático que aconteceu pra ilustrar essa situação?

Helena: Com certeza. Dias em que eu estava de folga, eu costumava ligar o notebook, deixar em cima da mesa enquanto eu estava fazendo as atividades domésticas, lavando uma louça ou fazendo coisas em casa. Eu estava com o notebook, com as funções ali que eu exercia abertas na tela, cuidando o WhatsApp a todo momento, né? Pra que se chegasse alguma demanda, eu pudesse resolver ali, mesmo em horário de folga.

Entrevistador: Então você não conseguia ter um foco total na sua vida particular, por que também estava cuidando de tarefas do serviço?

Helena: Sim, exatamente.

Entrevistador: Você chegou a ter alguma compensação indenizatória do Estado por estar trabalhando remotamente também?

Helena: Não, porque eu nunca cobre.

Entrevistador: Certo. Você sabe da existência de alguma lei que cobraria por isso no contexto do direito militar estadual?

Helena: Tenho o conhecimento, mas nunca cheguei a cobrar. Até porque não era cobrado de mim que eu estivesse em casa trabalhando em momento de folga, né? Então, era uma escolha minha, no final das contas.

Entrevistador: Sabe de algum colega que cobrou por essa indenização?

Helena: Não conheço nenhum.

Entrevistador: O que você acha que aconteceria se você com as suas demandas... no qual você aceitou tacitamente... porque acredito que você era uma bombeira bem nova quando aconteceu... Então, você concorda que queria mostrar trabalho, ser uma pessoa valorizada? Por que você fazia isso, melhor dizendo?

Helena: Porque... mais porque como tinha muita demanda na seção e eram poucas pessoas, nós éramos entre três, né? E teve um... um período de alguns meses ali em que nós ficamos entre dois. Eh, eu tinha funções... cada um tinha funções específicas. Então, se eu saía hoje de folga, acumulava muita função pro outro dia. Então, no outro dia eu ia ter muita coisa pra fazer. Por isso que muitas vezes a gente acabava, não só eu, mas outros colegas também, a gente acaba trazendo o trabalho pra

casa, né? Para que as coisas continuem fluindo e não acumule tanto... tantas tantos serviços, né, pro pro outro dia, pros próximos dias, né? E sempre chegam muitas demandas, então era bem complicado deixar acumular.

Entrevistador: E diante dessa situação de hiperconectividade, falta de direito à desconexão, chegou a desenvolver alguma questão contra tua saúde mental, diagnosticada ou não?

Helena: Como eu já tenho problemas com a ansiedade há muitos anos, sim, teve caso... teve dias em que eu tive crises de ansiedade assim, de chegar num ponto em que aquilo me afetava tanto, né, de... dias que me sobrecarregavam assim, e eu acabava tendo crise de ansiedade. Foram poucas vezes que que aconteceram, mas chegaram a acontecer.

Entrevistador: Certo. Chegou a ter que alterar alguma medicação ou fazer novas consultas devido a esse quadro emocional que você estava vivendo?

Helena: Não, na época eu fazia acompanhamento com o psiquiatra e tomava medicação já. Né, e foram coisas que, como foram poucas vezes em que aconteceram, tudo foi passado para o meu médico, né, que fazia o acompanhamento comigo. Então, não houve tanto essa necessidade, né?

Entrevistador: Você acredita que seria importante ter uma legislação que tivesse normas que garantissem o direito à desconexão?

Helena: Acredito que sim, para que as pessoas tenham consciência de que não é uma obrigação. Por mais que muitas vezes a gente escolha fazer isso, né, não seria uma obrigação, mas a gente sente que é, né? Querendo ou não, a gente se sente na... na obrigação de... de estar sempre ali resolvendo as demandas, né, e sempre empenhado assim com o trabalho, mesmo em horários de folga. Então, talvez se tivesse uma legislação ou algo do tipo ficaria um pouco mais... é como dar nome aos bois, né, digamos assim. A gente sabe que não... não é obrigatório, mas não há nada que diga que não é obrigatório, né, digamos assim.

Entrevistador: Vamos... inverter um pouco a lógica. Vamos criar uma situação hipotética. Supomos que você não respondesse as mensagens que te chegavam e as demandas. O que que aconteceria? Tanto no... o que aconteceria no sentido administrativo de tarefas, tanto como você acha que seria a percepção diante de seus superiores se você não respondesse? E o que você acha que aconteceria se eles te indagassem por que você não respondeu? E você diria 'não, é que eu tenho meu direito à folga'?

Helena: Bom, eu trabalhei com um colega que levava isso bem a sério, a questão da desconexão do trabalho. Então, mesmo eu não desconectando e ele me aconselhando sempre, né, a também colocar um pé... um pezinho no freio, eu via, né, ele fazendo isso e eu achava muito

interessante o fato de ele conseguir colocar um limite. Os nossos superiores sempre foram bem tranquilos, nunca nos cobraram nada, né, até porque eles sabem que no horário de folga eles não... não poderiam nos cobrar nada, né? A gente até conversa ali pelo WhatsApp, mas se caso alguém não responde, não há nenhum problema, não vai ter nenhuma retaliação, digamos assim, de um superior ou alguém chamar a atenção, né? É mais no sentido nosso de acumular o serviço, né? Mas esse colega ele conseguia sair do quartel, né? Se mandasse mensagem pra ele ou qualquer coisa ele não responde, ele não atende ligação, muito difícil, né, só se for algo muito urgente mesmo. Mas ele ia pra casa, voltava no outro dia e durante o expediente ele fazia todas as funções, e momento de descanso é momento de descanso, sabe?

Entrevistador: Como era a visão dos outros perante ele por ele agir dessa maneira?

Helena: Depende. Eu admirava muito ele, mas eu tive colegas que já não... não gostavam muito... desse perfil, **porque como todo mundo já é acostumado, né, a tá sempre ali resolvendo coisa na folga**, por ele não responder, muitas vezes o pessoal ficava meio de cara porque precisava de uma resposta ou algo ali que a gente precisava responder, e às vezes ele não respondia, né, ou pelo menos não no momento que a gente precisava, né? Então, é como se fosse atrasar as demandas.

Entrevistador: Sim, se minha visão tá correta, o que a gente pode ver aqui que existem leis, mas também existe uma cultura organizacional, né?

Helena: Exatamente, exatamente isso. É uma cultura, né? Não é cobrado, mas a gente faz, né? A gente escolhe fazer pela... pela função, pelo serviço, né, porque tem que fluir.

Entrevistador: E o que leva, será, a gente a querer fazer isso fora de hora? Ser bombeiro não é ser bombeiro como qualquer outra profissão, ou é diferente?

Helena: É diferente, porque nós somos bombeiros 24 horas por dia, 7 dias da semana. E a gente leva isso muito a sério, né? A gente tem os momentos de folga, mas a nossa função é... é...

Entrevistador: Mas essa questão de ser bombeiro 24 horas, ela não tá mais relacionada a ter que atender alguém? Ou tu acha que ela transpõe e vai também... ela acaba permeando a vida de todas as maneiras?

Helena: Ela acaba permeando a nossa vida de todas as maneiras, com certeza, com certeza. Eu digo, eu levo mais como um estilo de vida do que como um trabalho, né? Porque ela influencia muito todos os... todos os aspectos e toda a nossa rotina, né?

Entrevistador: Então ser bombeiro é diferente de ser outra profissão?

Helena: Com certeza.

Entrevistador: Certo. Vamos pra outra pergunta, pra outro tema agora. Apenas algumas

considerações finais. Na sua opinião, o que poderia ser feito para melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de bombeiros militares? O que a corporação ou alguma norma poderia fazer para melhorar essa situação?

Helena: Eu acredito que para melhorar teria que ter essa mudança de cultura, né? E para mudar a cultura tem que mudar o pensamento. E mudar o pensamento não é fácil, né? Teria que ser uma mudança coletiva de que todos comessem a parar para analisar o quanto o trabalho ele influencia, né, nas nossas vidas e o quanto ele nos afeta. Afeta até a nossa saúde, porque a partir do momento que a gente não consegue desligar, isso se torna um problema, né? Isso acaba se tornando um problema, porque a gente fica vivendo aquilo 24 horas por dia, tá em casa e tá pensando no trabalho sempre, né? A gente não consegue se desconectar.

Entrevistador: Certo. Era isso. Da minha parte estou satisfeito, obrigado.

Helena: Muito bom, isso aí.

APÊNDICE C – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO SOFIA

ENTREVISTA 02

Entrevistador: Boa tarde. julho de 2026, iniciando a gravação.

Sofia: Boa tarde.

Entrevistador: Como vai ser transcrito, a gente precisa saber do teu gênero.

Sofia: Meu gênero é feminino.

Entrevistador: Qual o seu posto ou graduação na corporação?

Sofia: Segundo-Sargento.

Entrevistador: Certo. Para não correr problemas de identificação, você só me diz em qual categoria dessas que você se encaixa. Quantos anos você já trabalha na corporação? De 0 a 7 anos, de 7 a 14, de 14 a 21 ou mais?

Sofia: De 7 a 14 anos.

Entrevistador: Certo. Pode me contar um pouco de como você veio a se tornar bombeira? Se era um desejo seu desde sempre... Como aconteceu?

Sofia: Na verdade, eu sempre tive interesse pela carreira militar. Mas, em função de ser do gênero feminino, não tinha muitas opções para acessar essa carreira. E aí eu não fui mais me preocupando, nem procurando nada com relação a esse acesso, até que um dia um colega divulgou a abertura do edital do concurso. E sugeri que eu me inscrevesse. E, realmente, no começo não levei muita fé, me inscrevi nos últimos dias, não estudei, mas, resumindo, fui fazer a prova e ingressei na carreira. A partir daí foi tudo novidade. Eu não tinha conhecimento de nada de como funcionava a carreira, que tipo de serviço prestava, então fui conhecer e me adaptar só quando já estava na força.

Entrevistador: Certo. Já tinha algum militar na família, próximo?

Sofia: Não.

Entrevistador: Hoje você desempenha funções administrativas, operacionais?

Sofia: Ambas. Dentro do operacional, uma função administrativa também.

Entrevistador: E sempre foi assim?

Sofia: Não.

Entrevistador: Há quanto tempo que você vem desempenhando essa função dupla?

Sofia: Há três meses.

Entrevistador: Três meses.

Sofia: Mais especificamente. Antes era só um auxílio, mas agora como efetiva.

Entrevistador: Uhum. Qual a principal mudança que você percebeu agora que você tem uma

dupla função, vamos assim dizer?

Sofia: Aumento de... não diria de serviço, mas atividades, né? Acaba que o operacional às vezes... eu não tenho mais a mesma disponibilidade de tempo para estar treinando no quartel, estar estudando coisas mais específicas da parte operacional, porque eu preciso me dedicar para a parte administrativa com relação a prazos, a documentações, a encaixes, então tem muitas atividades que variam bastante às vezes de um dia para o outro, questão de horas... Então, nesse sentido ali que teve uma alteração de responsabilidades também, né?

Entrevistador: Certo. E essas questões administrativas, elas chegam a ultrapassar seu tempo de serviço, tendo que você fazer tarefas enquanto está em casa? Pode me falar um pouco sobre isso?

Sofia: Sim, na maioria das vezes, inclusive. Porque a gente tem uma carga horária para cumprir durante o mês e às vezes ela difere um pouco do que eu preciso entregar como alguém que responde pela função administrativa. Mais especificamente a questão de prazos. Às vezes eu não estou em quartel, mas eu preciso responder e cumprir prazos estando em casa.

Entrevistador: Uhum.

Sofia: Então eu faço isso durante a folga.

Entrevistador: Qual é a escala que tu trabalha? Como é o teu serviço?

Sofia: A minha escala... Para cumprir a carga ordinária, é uma escala de 24 por 72 horas. Então eu cumpro 24 horas e tenho direito à folga de 72 horas. Isso configura a carga ordinária do mês, tá?

Entrevistador: Uhum.

Entrevistador: De que forma que chegam essas demandas para ti quando você está em casa? Quais são os meios de comunicação?

Sofia: Pelo telefone. Então ou é ligação, ou é WhatsApp, ou, às vezes, um e-mail.

Entrevistador: E quais são essas demandas?

Sofia: Normalmente ajustes de escala ou de documentação.

Entrevistador: E tem que ser para aquela hora que você está de folga, ou poderia esperar?

Sofia: Algumas vezes a exigência é para aquela hora. Em outras, eu consigo adequar para concluir essa demanda quando estiver em quartel.

Entrevistador: Mas você já fica sabendo que você tem uma demanda quando está em casa?

Sofia: Sim. Sim, fico sabendo já, uhum.

Entrevistador: E você acha que isso acaba interferindo de alguma forma na tua psiquê? Por exemplo, te deixando mais preocupada, ou mais ansiosa, ou mais estressada... Você consegue

perceber alguma desses nuances psicológicos em você quando o serviço, vamos dizer assim, atravessa a barreira da folga chegando até você?

Sofia: Sem dúvida. Eu percebo porque depois do quartel, por mais que a gente tenha uma dedicação exclusiva à nossa atividade, a gente tem uma vida pessoal fora do quartel, né? Eu sempre digo que dentro da nossa carreira, a farda, por mais que não estejamos vestindo ela, a gente... a gente está com ela. Eu não... eu não vejo, não me vejo sendo uma profissional que não vá corresponder à minha... à minha farda se eu não estiver vestindo ela e a sociedade precisar, nesse sentido. Mas quando eu recebo uma demanda, e eu posso até cumpri-la quando estiver em quartel e eu recebo ela quando estou em casa, eu já fico preocupada, eu penso: "Ah, eu vou ter que responder de tal, tal maneira, ajustar tal situação". Então eu já vou criando um cenário na minha mente para que eu consiga resolver aquela situação. E às vezes, né, tem família envolvida, às vezes eu nem estou em casa... Então afeta, sim. Né?

Entrevistador: Já aconteceu de essa situação afetar algum relacionamento familiar ou social seu? Por exemplo, você consegue me contar de que forma isso aconteceu? Consegue entender a pergunta? Você já esteve com a família, amigos ou em um relacionamento e, enquanto respondia mensagens ou pensava no serviço, percebeu que isso acabou afetando essas relações?

Sofia: Sim, sim, já. Principalmente com relação aos meus pais. Eles ainda acreditam que, depois de cumprir a carga horária, a responsabilidade termina e só recomeça quando eu volto para o quartel.

Entrevistador: Uhum.

Sofia: Mas já tiveram uma evolução também no entendimento, mas para eles sempre é assim... o primeiro questionamento é uma não aceitação, digamos assim. Porque agora é hora de descanso, hora de descanso, você está de folga.

Entrevistador: Uhum. Pode relatar alguma coisa que eles falaram, a idade que eles têm? Assim, tirar um pouco do abstrato e contar uma coisa situacional.

Sofia: Sim. Eles são idosos, né?

Entrevistador: A idade?

Sofia: Tem 64 e 69 anos.

Entrevistador: Uhum.

Sofia: E a última reação diferente assim que eu percebi neles foi quando ocorreu uma ocorrência... Teve uma ocorrência e eu tive que... Eu fui até o quartel para prestar o meu apoio estando de folga e eu estava no aniversário de familiar. Então eu deixei a minha família lá, né, e fui prestar

um apoio junto à corporação que estava precisando. E eu fiz e faço de bom grado, mas eu sei que o entendimento deles não é assim, né? Eles questionam: "Mas se você está de folga, por que você tem que ir? Você não está de folga? Você tem... tem visitas, tem familiares aqui, é um momento de comemoração e você vai abandonar todo mundo para ir prestar um apoio a pessoas que você nem conhece?". Né, nesse sentido.

Entrevistador: Uhum.

Sofia: Então essa foi a última situação bem prática assim que eu vivenciei com relação a isso.

Entrevistador: Isso me parece que tem a ver bastante com a cultura organizacional, né? Que parece-me que muitos bombeiros agem dessa maneira, né?

Sofia: Sim.

Entrevistador: Consegue imaginar, pensar, refletir de onde que nasce isso? A entrevistada, já antes de se tornar bombeira, já tinha isso com ela ou aconteceu alguma coisa na sua formação ou algum outro lugar? Como é que foi se desenvolvendo para hoje você ser assim? Como você reflete isso?

Sofia: É, a minha personalidade sempre teve um pouco disso, sem dúvidas. Questão de... de estar disponível nos grupos para organizar algum evento, alguma coisa, ser responsável por caixa de time de futebol, time de... de grupo de escola, de faculdade... Eu sempre puxei isso bastante para mim. Então eu sempre estive disponível para ajudar as pessoas. Não que eu... que fosse a função, não que recebesse algum tipo de pagamento, mas sempre me deixei à disposição para ajudar, ser um a mais. E dentro da corporação isso foi... isso aflorou ainda mais, né? Isso se potencializou. Porque agora o que normalmente está em jogo são vidas, né? Vidas e patrimônios alheios, então... E também a questão de auxiliar os próprios colegas. Porque às vezes uma ocorrência demanda muito tempo, desgaste físico, emocional também, então quanto mais mãos vierem a somar para resolver aquela situação, mais rápido ela se finaliza e com menos desgaste pessoal.

Entrevistador: Certo. Mudando um pouco de assunto. Quando você entra em férias, você chega a alterar sua imagem de perfil do WhatsApp e coloca por exemplo, "Férias"?

Sofia: Não.

Entrevistador: Você já visualizou outros colegas fazendo isso?

Sofia: Já.

Entrevistador: Consegue imaginar o porquê disso? Não te causa uma estranheza?

Sofia: Eu... eu acredito que em função de serem chamados e requisitados muitas vezes ao dia, né? E como nem todo mundo sabe a grade de férias, para não incomodar, entre aspas, né, quando está

de férias e "agora é meu momento de descanso"... E por mais que a folga não esteja também relacionada ao momento de descanso, também é. Mas eu acho que, por exemplo, utilizando o WhatsApp e colocar uma foto de perfil de férias ali, antes da pessoa chamar, já vai ver: "Ah, não, ó, ele está de férias, então eu vou pensar duas vezes antes de chamá-lo para resolver alguma demanda". Então às vezes já é para um certo afastamento, porque férias é férias, né? E às vezes a gente não entende isso.

Entrevistador: Então, pelo que está me dizendo, as férias são mais respeitadas do que as folgas interjornadas.

Sofia: Sem dúvidas. As férias são mais respeitadas.

Entrevistador: Há uma permissividade na interjornada para que a pessoa seja chamada.

Sofia: Subentende-se, né? E às vezes até configura-se com aquela mensagem de: "Ah, desculpe incomodar na folga, mas...", né? Então acaba se levando uma demanda para o colega que está de folga. Levando e recebendo, né? Então...

Entrevistador: Você acha que teria alguma maneira de... E se você acha justo, é claro. Você acha justo se tivessem normativas internas dentro da corporação para evitar que acontecesse esses chamados interjornadas? Eu digo assim, esse chamamento ordinário, né? Não num caso de extraordinário de que precise mais ajuda, porque, como você bem disse antes, tem uma dedicação exclusiva.

Sofia: Uhum.

Entrevistador: Mas para questões corriqueiras, você acha que seria importante e como poderia ser feito? Se é que tem como fazer isso.

Sofia: É, eu acredito que seja muito válido, sim, ter uma normativa que de alguma forma consiga regular isso, né? Dentro da carga horária ordinária. Porém, um impasse bem relevante que eu acredito que a gente tenha é a falta de efetivo. Então se tem... se em determinado setor tem uma pessoa responsável para determinada função e tudo acaba afunilando para aquela pessoa, fica difícil descentralizar, né, as... as respostas. Então às vezes uma pessoa fica sobrecarregada quando, se tivéssemos mais pessoas, mais... um efetivo maior, a gente poderia fazer uma distribuição de tarefas que talvez... não sei se seria a solução, mas talvez faria com que não só uma pessoa fosse sempre chamada.

Entrevistador: Uhum. Sobre o ambiente dentro do quartel, do corpo de bombeiros, você acha que ele... Por exemplo, do pessoal que está no operacional, exclusivamente no operacional, o que que eles ficam fazendo enquanto não tem ocorrência?

Sofia: As mais diversas atividades. Desde treinamentos, leituras, discussão de ocorrências, exercícios na academia, momentos de descontrações também, porque é um período de 24 horas... É um dia inteiro, né?

Entrevistador: Uhum.

Sofia: Então tem um momento que ele é específico... Efetivo a gente tem a possibilidade de fazer uma descontração, uma refeição, né?

Entrevistador: Sim. Você acha que nesses períodos que o bombeiro operacional está aguardando, o ambiente que ele está colabora para que ele tenha uma hiperconectividade? Ou seja, que ele fique no computador ou no celular?

Sofia: Colabora. Temos computadores disponíveis, mas com a finalidade voltada para a atividade-fim: instrução, buscar alternativas para resolver ocorrências, novos materiais, novos protocolos de atendimento, né? Resolver as demandas que a gente tem, às vezes até de civis que vêm nos procurar, né? Mas tem à disposição, sim.

Entrevistador: Sim. Outra questão: o tempo que você está no quartel, imagino que tenha um tempo que possa até dormir se não tiver ocorrência, certo?

Sofia: Certo.

Entrevistador: Como você compara essa qualidade do descanso quando você está em casa e quando está no quartel? Você consegue ver alguma diferença? Por exemplo, onde você dorme melhor? Assim, me relate questões do dia a dia, como é que você se sente depois de ter dormido, supondo que você dormiu a noite inteira no quartel e dormiu em casa? Como você sente essa diferença?

Sofia: É uma diferença gritante no meu ponto de vista, porque, por mais que a gente tenha um período lá que se não tiver nenhum acionamento pode ter esse descanso e efetivamente dormir, mas não é o ambiente de casa, não é... o psicológico não consegue fazer uma... não vou dizer desligar, mas... separar, talvez a palavra. Porque você continua em quartel, né, com fardamento militar, e pensando: "Pode ser que dê ocorrência". Então não... eu não consigo ver isso de... de uma forma diferente a não ser uma certa conexão, ela existe igual. Não consegue desligar, então tem que ficar atento, né?

Entrevistador: Uhum.

Sofia: E a gente tem aí telefonemas, tem campanhas, E isso não permite um descanso assim como deveria ser, como é em casa. Não que no quartel tenha que ser, mas em casa é um descanso mais efetivo, com mais tranquilidade, no teu espaço, na tua casa, a própria cama... É tudo diferente,

então o teu sistema nervoso já faz essa diferença automaticamente, não tem como.

Entrevistador: Certo. Mas como que você percebe então essa diferença no seu corpo, de forma mental e física?

Sofia: Também, as duas.

Entrevistador: Mas de que forma você sente? Tipo, qual a diferença? Quando você acorda em casa, você está como? E, quando você dorme nos bombeiros, você fica como mental e fisicamente?

Sofia: É uma tensão. É um acordar, então, despertar mais tenso, porque não teve um descanso efetivo. Em casa é uma noite dormida realmente, revigora... acorda mais tranquila, mais... realmente descansada. E no quartel não, porque eu acredito que todos os ciclos, tudo que envolva o sono, isso não seja assim atingido lá no quartel. Então acorda cansada, né? Termina o plantão ali ainda cansada, mais tensa e preocupada se vai dar ocorrência ou não. Então tem uma grande diferença. É um... é um cansaço físico e mental. Sem dúvida.

Entrevistador: Certo. Então me dou satisfeito pelas perguntas e respostas. Encerramos a entrevista. Obrigado.

Sofia: Muito obrigada, então.

APÊNDICE D – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO ALEXA

ENTREVISTA 03

Entrevistador: Boa tarde, tudo bem?

Alexa: Boa tarde, tudo bem.

Entrevistador: Inicialmente eu vou pedir que para você identificar o seu gênero, visto que vai ser transcrito.

Alexa: Gênero feminino.

Entrevistador: Certo. Também para identificar melhor o seu perfil, né? Vou pedir para você dizer quanto tempo você trabalha nos bombeiros, evitando que a gente identifique que ano você fez o curso, etc. É de 0 a 5 anos que você trabalha, de 6 a 10 ou mais?

Alexa: De 6 a 10.

Entrevistador: 6 a 10 anos na corporação, tá bem. Qual o seu posto ou graduação?

Alexa: Segundo-Sargento.

Entrevistador: Certo. Que função você desempenha hoje nos bombeiros?

Alexa: Setor de pessoal e operacional.

Entrevistador: Então você trabalha duas coisas concomitantemente?

Alexa: Sim, senhor.

Entrevistador: Desde que você entrou na corporação foi assim?

Alexa: Não, no início era somente administrativo.

Entrevistador: Só administrativo. Certo. E somente operacional você já trabalhou?

Alexa: Não.

Entrevistador: Sempre... Tá, sempre administrativo então, e agora, além do administrativo, também operacional.

Alexa: Operacional.

Entrevistador: OK. Você observa alguma diferença entre o operacional e o administrativo, no sentido de folga ou de qual tem mais, assim, serviço, demandas, nas suas folgas?

Alexa: Eu penso que o administrativo tem mais demandas, porque quando eu estava no administrativo, eu também tinha demandas fora do horário. Então, o meu horário de folga não era... Ainda, mesmo estando no administrativo, não era exclusivamente de folga. E no dia seguinte, eu já precisava trabalhar novamente todos os dias, de segunda a sexta. E já no operacional, então eu trabalho 24 horas e folgo 72. 24 horas em quartel, 72 de folga, e nessas 72, com frequência realizo atividades administrativas na minha casa, atendendo as demandas administrativas.

Entrevistador: Certo. Essas questões administrativas em casa, elas são, por exemplo, regulamentadas? Contam essas horas de serviço?

Alexa: Não.

Entrevistador: Já viu alguém ou até mesmo você solicitar explicações para os seus superiores relativo a isso?

Alexa: Eu nunca questionei, porque eu recebo a missão e eu procuro cumprir. E já vi colegas que não cumpriram, e aí são... são taxados, de certo modo, como irresponsáveis porque não cumpriram a missão, né? Então, eu procuro cumprir as missões mesmo estando na folga.

Entrevistador: Uhum. Essa... Vamos chamar isso de cultura, porque você está me falando que já acontece com mais pessoas, né?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Então... isso já está desde que você entrou nos bombeiros, ou foi se formando nos últimos anos?

Alexa: Desde que eu entrei.

Entrevistador: E dá para perceber um aumento, a mesma coisa?

Alexa: Eu percebi que nos últimos meses diminuiu.

Entrevistador: Uhum, diminuiu.

Alexa: Diminuiu bastante a demanda no meu setor.

Entrevistador: Saberia dizer o motivo?

Alexa: Porque as... Antes eu concentrava mais responsabilidades, agora as responsabilidades foram delegadas. Então, mais pessoas executam o que antes eu desempenhava sozinha.

Entrevistador: Certo. Supomos que você deixe de realizar essas atividades em casa. O que você imagina que viria a acontecer?

Alexa: Eu penso que eu seria punida. Caso não achasse uma forma direta de me punir em função disso, eu penso que poderia haver a possibilidade de eu ser punida de forma indireta.

Entrevistador: Então há uma pressão... Você imagina que haveria uma pressão... Existe uma pressão?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Você sente essa pressão. Mas, no que você baseia a origem de você sentir isso? Porque você... É uma coisa que você está imaginando, né?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Mas de onde será que vem essa... essa pressão que você sente que teria... você

tem a pressão, mas de onde... de onde vem essa...?

Alexa: Porque eu já vi os chefes tecendo comentários de outros colegas que não cumpriram a missão, que não responderam no WhatsApp. Então, por medo de que isso também aconteça, vai... vai cumprindo as missões, vai respondendo.

Entrevistador: Uhum. E existem conversas sobre... entre os chefes ou entre os colegas sobre o direito à folga, que deveria ter mais folga ou não?

Alexa: Eu penso que todos conseguem compreender isso, no entanto... Eu penso que todos compreendem que nós temos direito à folga. Inclusive os chefes que pagam as missões, no entanto os prazos são curtos e a missão tem que ser cumprida. Mas por vezes a gente não está de serviço nesse momento, e aí então até mesmo eu vejo que o meu próprio chefe menciona que ele gostaria de ter mais folga, mas ele também recebe as demandas na folga dele e, conseqüentemente, passa para o subordinado e assim sucessivamente.

Entrevistador: Sim. Você imagina alguma coisa que podia ser feita para evitar que isso acontecesse?

Alexa: Eu penso que algumas demandas administrativas não teriam necessidade de ter um prazo tão curto. Poderiam ter um prazo maior, de modo que o militar estivesse de serviço para cumprir a missão, não precisa ser necessariamente na folga, só que o prazo tem que ser um pouco maior, e é possível dilatar esse prazo. E também, se tivesse mais efetivo, mais pessoas... ou, pelo menos, um substituto para... uma segunda pessoa que faça a mesma atividade, assim não precisaria talvez demandar quem está na folga, demanda quem está de serviço.

Entrevistador: Uhum. É... Deixa eu ver como eu vou te perguntar isso. Por que você acha que há essa necessidade de ser assim rápido em algumas coisas? Isso vem de uma coisa maior? Já pensou sobre isso?

Alexa: Talvez... Talvez porque alguns pensam que a gente está sempre à disposição. E aí, quer o "cumpra-se", e sabem que se derem a ordem vai cumprir.

Entrevistador: Uhum. Tá, agora vamos... Vamos entrar para compreender como isso modifica a sua vida. Caso você não tivesse essas demandas, o que você acha que melhoraria na sua vida? Se você saísse do serviço e a partir daquele momento não tivesse mais demandas, você só visse sobre o seu trabalho quando efetivamente entrasse no plantão. O que mudaria na sua vida?

Alexa: Eu penso que melhoraria minha qualidade de vida, questão do estresse, acho que ficaria mais tranquila. Os estudos renderiam mais, porque assim há um receio de deixar o celular distante

por medo de que vai vir alguma missão e eu não vou conseguir visualizar a tempo. E poderia curtir mesmo, até mesmo férias, porque por vezes acontece de surgir alguma missão nas férias. Então tá curtindo a família e interrompe, já aconteceu de eu estar em festa de aniversário de familiar, receber as missões... Então a gente perde o momento, porque continua pensando no serviço.

Entrevistador: Uhum. Você me falou que tem uma certa dificuldade de ficar longe do celular, até tem um termo em inglês que se chama *fear of missing out*, que quer dizer medo de ficar de fora, medo de ficar sabendo de algo que aconteceu. Você, de alguma maneira, sente isso em relação ao trabalho?

Alexa: Em relação ao trabalho sim, porque quando eu tinha menos demandas, eu conseguia ficar distante do celular, até para que eu tivesse uma concentração melhor nos estudos. No entanto, como as demandas se tornaram muito frequentes, para não perder prazo, não perder horário, eu prefiro ficar com o celular então ao lado, mesmo me desconcentrando, do que perder o prazo.

Entrevistador: Uhum. Você antes mencionou que até em datas comemorativas acabou tendo chamados ou mensagens que você teve que responder ou visualizar. Assim, gostaria que você contasse mais sobre a forma o que aconteceu exatamente. Por exemplo... Ah, isso chegou a afetar a sua relação com algum familiar? Alguém consegue perceber isso? Isso chegou a te trazer algum prejuízo social ou familiar?

Alexa: Eu penso que o maior prejuízo é o estresse mesmo, porque quebra a rotina. Às vezes você se programa para realizar tal atividade ou estudar de... cumprir o cronograma, aí surgem então essas missões, para tudo, para o que está fazendo, cumpre a missão, volta a estudar, já não é mais o mesmo ritmo. Em relação também ao evento em si, a gente tá com a energia do momento participando, poxa, daí recebe as missões... E por mais que não seja uma missão que se tenha que cumprir na hora, por vezes "ah, pode ser cumprida amanhã", no entanto já fica... eu já fico pensando: "Poxa, amanhã eu tenho que cumprir tal missão, o que eu vou precisar para cumprir essa missão?", enfim... Já nos prejudica de dessa forma.

Entrevistador: Sim. Isso é compreendido como antecipação de demanda,... gostaria que você me falasse se você sente um pouco disso, que nem você falou que estuda e faz atividades desse gênero. Você sente uma fragmentação da sua atenção? Por exemplo, você tá fazendo uma atividade e vem outra demanda que você não esperava, e isso acaba dividindo então seu foco e sua atenção?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Conseguiria descrever um pouco sobre isso?

Alexa: Já aconteceu de eu... Eu tenho todos os dias, eu tenho um cronograma para cumprir.

Aí começo a estudar...

Entrevistador: Cronograma do quê?

Alexa: De estudos.

Entrevistador: Certo.

Alexa: Todo durante a minha folga, né? Não durante o meu serviço. Durante a minha folga, tenho um cronograma de estudos que eu busco cumprir. Aí eu me preparo, começo a estudar, vem a missão. Aí então eu paro, paro de estudar, cumpro a missão, só que a minha concentração já não é mais a mesma, quando eu volto a estudar depois de cumprir a missão do serviço. Porque daí eu também fico pensando: "Ah, agora daqui a pouco alguém vai me responder se tá bom, se eu preciso melhorar, preciso fazer algo além".

Entrevistador: Uhum. Antes você também mencionou das férias. Nas férias, você também recebe esse tipo de demandas?

Alexa: Nas últimas férias também recebi. Felizmente eu estava com o meu notebook, aí então pedi para o rapaz, para uma pousada então, me forneceu um espaço para que eu conseguisse cumprir a missão, guardei o notebook, continuei as férias.

Entrevistador: Certo. Não sei se é o seu caso, ou se... ou se você já viu isso, você me conte. Você já viu pessoas que colocam no perfil do WhatsApp uma figurinha chamada "Férias"?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Você faz isso ou já fez?

Alexa: Eu ainda não fiz isso, mas eu compreendo quem faça.

Entrevistador: Já viu outras pessoas fazendo?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Você consegue imaginar por que elas fazem isso?

Alexa: Fazem porque por mais que por vezes as pessoas sabem que está de férias, e mesmo assim encaminham a missão. Então assim é uma forma de deixar expresso que não... que além de estar de férias não quer ser incomodada, eu tenho essa concepção.

Entrevistador: Uhum. É para deixar assim claro que tá de férias, para evitar que alguém incomode, mas também já com a intenção de não ser incomodada, deixar claro, né?

Alexa: Certo.

Entrevistador: Então seria uma maneira que ele estaria garantindo o seu direito?

Alexa: Isso.

Entrevistador: De certa forma está colocando uma placa.

Alexa: "Não me perturbe".

Entrevistador: Se for pensar, está tirando o seu rosto, que é a sua identidade, e colocando outra coisa mais importante, que é um "não me perturbe". Dessas pessoas que você viu colocando "Estou de férias" ou "Férias", enfim, elas são militares, civis, misturado? Conseguiria dizer?

Alexa: Misturado. Já vi tanto colegas, quanto civis fazendo isso.

Entrevistador: Uhum. Entre os militares acontece também?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Tá.. Agora vamos entrar uma questão de doenças mentais, adoecimento. Atualmente, você toma algum remédio psiquiátrico de alguma ordem?

Alexa: Não.

Entrevistador: Não? Certo. Como você avaliaria hoje o seu estado mental?

Alexa: Eu penso que tá bom, porque eu pratico atividade física. Eu já me sentia muito mais nervosa, estressada, mas hoje eu vejo que a corrida é uma aliada para combater, ou pelo menos diminuir o estresse. Então, antes de necessitar tomar medicamentos, eu optei por correr e sinto que eu melhorei.

Entrevistador: Certo. Já aconteceu algum caso assim de desordem mental ou psicossomática devido a essas demanda dos bombeiros quando você está de folga?

Alexa: Eu já tive... assim, crises de estresse, digamos, com isso sim. De ficar estressada com essas missões sim, na folga.

Entrevistador: Você tem acesso a psicólogos dentro dos bombeiros?

Alexa: Eu imagino que na capital tenha. Mas não... Eu não sei se esse serviço é disponibilizado em todo o estado ou somente a capital.

Entrevistador: Sim. Já chegou a se sentir sobrecarregada?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Com ansiedade?

Alexa: Também, sim.

Entrevistador: Eu me refiro, né, sempre à temática da desconexão, né? Já chegou a ficar depressiva por causa das demandas?

Alexa: Não.

Entrevistador: Por exemplo: "Não quero mais trabalhar nisto, isto não é para mim, seria melhor se eu tivesse outra profissão"?

Alexa: Sim, isso sim. Inclusive, hoje eu busco meios de conseguir exercer uma outra profissão

que me proporcione mais qualidade de vida, mais tranquilidade.

Entrevistador: Uhum. Por exemplo, você diz que recebe demandas até hoje pelo celular, correto?

Alexa: Sim.

Entrevistador: O que que você faz para minimizar esses impactos ou para diminuir essa demanda? Tem algum artifício, alguma coisa? Como você tem se programado para responder a isso, ou tentado evitar? Já fez alguma artimanha para...?

Alexa: Não.

Entrevistador: Ou só deixa vir?

Alexa: Eu só deixo vir. E se eu sei que vai vir, eu me preparo, já. Tem algumas datas que há uma incidência maior de demandas, então eu já preparo, digamos, meu psicológico que pode haver uma quebra da minha rotina, considerando a possibilidade de haver missões.

Entrevistador: Uhum. Assim, de maneira geral, gostaria de falar sobre o que você pensa no geral sobre isso para nós irmos nos encaminhando para o fim da entrevista?

Alexa: Eu penso que essas questões que a gente realiza na folga, Eu não me sinto a única, né? Sei que tem mais colegas que fazem também essas atividades, inclusive as pessoas que nos passam as missões, muitas vezes também passam na folga delas. Então eu acredito que é algo que é bem comum na instituição, e talvez até mesmo nas instituições privadas ou em outros órgãos públicos, e eu penso que sim, isso afeta a rotina, a qualidade de vida dos colaboradores.

Entrevistador: Ao que me parece pelo o que você tá falando, você me confirma se estiver correto, então não é como se os chefes estivessem impondo isso. Ao que me parece, quase todo mundo está envolvido nisso? Ou uma boa parcela?

Alexa: Eu penso que uma boa parcela. Parece até mesmo que isso já é algo da cultura, já é algo normal, mesmo que isso nos prejudique. Mas eu penso que quase todos passam por essas situações.

Entrevistador: Uhum.

Alexa: Mas não deveria ser normal, não concordo com isso, mas... é.

Entrevistador: Certo. Alguma vez durante o o seu curso ou decorrer da tua carreira, alguém já chegou falar sobre... No inglês eles chamam de *work-life balance*, o equilíbrio entre vida e folga? Algum momento foi abordado? Alguma matéria, componente curricular da sua formação? Porque você diz que é sargento, né? Então você, minimamente, já passou por dois cursos no mínimo. Algum momento já teve uma preocupação da instituição? Já explicaram como funciona constitucionalmente,

legalmente, as suas folgas, qual que é o seu direito de folga, de descanso?

Alexa: Não. Eu sei porque, como eu trabalho no setor de pessoal, eu tenho uma noção da carga horária que a gente tem que cumprir e eu faço a escala dos demais militares. Mas não... Nada de: "Ah, na folga não se pode responder", não. Não.

Entrevistador: Você me falou então que trabalha no setor de pessoal, correto?

Alexa: Sim.

Entrevistador: Existem normas dentro do CBMRS para evitar que a pessoa trabalhe demais? Por exemplo, se ela quer trabalhar mais de 24 horas?

Alexa: Tem uma... Uma instrução interna que orienta que, no operacional, o militar, após trabalhar 24 horas, necessariamente tem que folgar 12 horas. Mas folgar é não estar em quartel.

Entrevistador: Uhum.

Alexa: Se ele vai receber alguma demanda por WhatsApp ou não... Aí isso não... Não...

Entrevistador: Você nunca viu uma regulamentação sobre isso?

Alexa: Não, nada que proíba de receber missões em casa ou pelo WhatsApp.

Entrevistador: Então talvez falte... Seja uma lacuna normativa.

Alexa: Sim.

Entrevistador: Você acha importante que... Se tivesse isso? A... A realidade, os fatos atuais, eles são pujantes para se levantar uma legislação assim?

Alexa: Sim. Ou então poderia contar esse período como um sobreaviso, que conta um terço da carga horária, né? Pelo menos isso.

Entrevistador: Uhum.

Alexa: Porque assim não há... Por mais que fique 4 horas trabalhando em casa, nada é contado, não conta nada.

Entrevistador: Certo... É, por exemplo...

Alexa: Nada é computado.

Entrevistador: Eu sei que é bem difícil de saber todas as leis e regras, mas você poderia falar um pouco mais sobre como funciona esse sobreaviso?

Alexa: Se o militar, de forma clara, está designado de sobreaviso, e ele permanecer 9 horas de sobreaviso, ele vai receber 3 horas, um terço da carga horária, mesmo se ele não for acionado. Ele vai receber um terço da carga horária. E se for necessário que ele venha até o quartel, daí ele vai receber de forma integral a carga horária exercida.

Entrevistador: Uhum. Na prática, por exemplo, como que acontece... Aconteceria esse

sobreaviso? Dê um exemplo: "Eu tô de sobreaviso", o que que isso quer dizer? Eu posso...?

Alexa: Pode ser acionado. Mas atualmente o que eu vejo alguém estar de sobreaviso é se é motorista, por exemplo, motorista do superior. Caso o superior tenha que deslocar, aí então ele vai ser acionado. Mas ele pode não ser acionado. Então, se ele ficar 9 horas de sobreaviso, ele vai receber 3 horas, mesmo estando em casa e não ter sido acionado.

Entrevistador: E se for acionado?

Alexa: Aí conta de forma integral.

Entrevistador: Uhum. Então isso demonstra que já existem alguns mecanismos na legislação, mas que parecem não estar sendo usados em todas as situações.

Alexa: Sim.

Entrevistador: Tá OK. Agradeço a entrevista.

Alexa: Capaz, sempre à disposição.

APÊNDICE E – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO BENTO

ENTREVISTA 04

Entrevistador: Certo, então. Estou aqui com um Sargento do Corpo de Bombeiros. Nós vamos iniciar a gravação, estamos em julho de 2026. Sargento, você pode falar um pouco da sua trajetória nos Bombeiros? Quais cargos você já ocupou?

Bento: Posso. Boa tarde. Bem, eu entrei no Corpo de Bombeiros em *[informação identificadora suprimida]*. Na minha época, *[informação identificadora suprimida]*. Foi um curso longo, *[informação identificadora suprimida]*. Então, por ser longo e com pouco efetivo, no meu entender, ele privilegiou um pouco mais a absorção de conteúdo, né? Porque nós tínhamos uma primeira parte de policiamento e depois uma segunda parte do curso que foi, sim, dirigida diretamente para bombeiros. Na época era assim.

E, então, *[informação identificadora suprimida]*, eu já saí formado e pronto para trabalhar. Aí comecei primeiro em Porto Alegre e depois vim aqui para o interior, de onde não saí mais. Estou aqui há mais de 20 anos — contando o tempo de escola. É isso aí.

Então, o que acontece: fiquei aqui todo esse tempo, permaneço. *[informação identificadora suprimida]*, saí primeiro sargento, e é onde estou até hoje nesse cargo de primeiro sargento. Estou aguardando agora o próximo curso para tenente, mas, por ora, hoje ainda permaneço de primeiro sargento.

Entrevistador: Certo. Eu obtive a informação de que o senhor, mesmo sendo primeiro sargento, já atuou como comandante de um pelotão. Confere essa informação?

Bento: Confere, confere. Eu trabalhei no comando aqui depois que o antigo tenente que estava aqui foi transferido. Desde 2023. *[informação identificadora suprimida]*. Então, praticamente toda a minha parte funcional foi no operacional, na linha de frente, e esses últimos dois anos e meio eu fiquei respondendo e fazendo o comando do pelotão aqui de bombeiro militar.

Entrevistador: Certo. Normalmente, qual é o cargo ou a graduação de quem assume um pelotão? Deveria ser de qual graduação?

Bento: A graduação para comando de pelotão hoje aqui no Rio Grande do Sul é de tenente, primeiro tenente. Esse é o certo, é o cargo para assumir o comando de pelotão. Então, depois do primeiro sargento, o próximo cargo é o de primeiro tenente. Aí você assume um pelotão ou um cargo administrativo em um batalhão. O batalhão é o, digamos assim, é onde se faz o gerenciamento dos pelotões; os pelotões seriam as filiais e o batalhão seria a sede, por assim dizer. Então, o tenente, primeiro tenente, ou ele trabalha no batalhão, num cargo administrativo — ou operacional que seja

—, mas, em tese, a função dele específica é mais para comando de pelotão.

Entrevistador: Tá. O que aconteceu de o senhor assumir, sendo que o senhor era um primeiro sargento e não um tenente?

Bento: Acontece que, não tendo um primeiro tenente disponível para assumir um pelotão — e não há, nem sempre há quantidade suficiente de tenentes formados para assumir pelotões, comando de pelotões —, aí, então, sendo assim, pode ser um primeiro sargento para responder pelo comando. Ele vai exercer a função do tenente, vai fazer o que, em tese, um tenente faz, só que continua primeiro sargento. Mas ele recebe como um tenente. Recebe... o vencimento dele é pelo que ele faz. Ou seja, então ele assume o comando, ele pode assumir o comando, que é o primeiro cargo abaixo, né? Pode assumir o comando, vai exercer a função do tenente e vai receber como um tenente. Aqui no Rio Grande do Sul, hoje, recebe-se a metade do soldo de um tenente, da diferença de um soldo de um tenente. Antes era integral, agora é a metade. Mas, em tese, é isso: um primeiro sargento pode assumir o comando de um pelotão não tendo disponibilidade de um tenente.

Entrevistador: Certo. O senhor, enquanto primeiro sargento, considerava-se com capacidade suficiente para assumir essa função?

Bento: Acredito que sim. É bom o militar ter um tempo de experiência. Eu já tinha mais de 20 anos de operacional, então, de dia a dia praticamente, só na linha de frente. Então, você acaba aprendendo com o tempo, ganhando experiência, que é muito importante, né? A experiência vivida, experienciada, de todo tipo de ocorrência, de toda monta. Sejam de incêndios em diversas modalidades — incêndio em prédio, incêndio em campo, incêndio em indústria, químico —, resgate... resgate seja de pessoas, seja de animais... enfim, você adquire com o tempo, você adquire um pouco de... não tudo, mas também não pouco. *[informação identificadora suprimida]* anos já te dão mais ou menos uma boa base, acredito eu, para comandar um pelotão.

Ou seja, é importante que seja sargento ou seja um tenente, ter uma experiência de linha de frente, uma experiência no operacional. Porque o pelotão faz um trabalho mais operacional. Faz também burocrático, hoje tem a parte burocrática, principalmente a parte técnica, né, de prevenção de incêndio, mas o pelotão é, em si, operacional, né? Então, é importante ter um tempo de experiência para assumir a gerência de um pelotão. De modo que isso esclarece muito melhor, dá uma visão no sentido do que é necessário para o pelotão funcionar. Você vai gerenciar pessoas. Aí não é só simplesmente trabalhar numa equipe, você vai gerenciar uma equipe de pessoas, ou seja, colegas. E cada um na sua... tem alguma aptidão mais específica para uma determinada função. Não são todos que se encaixam na prevenção, assim como não são todos que se encaixam na linha de frente no

combate ao fogo ou no primeiro socorro. Então, assim, é importante o comandante, o gerente em si, perceber essas aptidões da equipe e poder ir encaixando, com o tempo, os colegas nessa... se pode dizer assim, como se fossem as peças funcionais, na função que melhor lhes couber. De modo que isso privilegia o atendimento ao público e o serviço no geral. Acho que é essencial ter essa percepção.

Entrevistador: Certo. Gostaria que o senhor falasse um pouco da sua experiência... pois, o senhor já teve a experiência de não ser comandante, foi comandante e agora, novamente, não é comandante...

Bento: Sim, sim, sim.

Entrevistador: Como era a experiência no sentido de ser solicitado fora do horário regular do serviço, tá me entendendo? Quando você estava em casa. Como você percebe enquanto você era um comandado e enquanto era um comandante? Como é que acontecia isso e como que é agora?

Bento: Quando você é comandado, você tem uma escala. Você tem uma escala ali de guarnição, de dias de folga, tudo regrado por uma escala. Você assume um serviço de 24 horas, por exemplo, ou de 12 que seja, e, ao sair, entregar o serviço, você desconecta mais. Digamos assim que você tem uma facilidade maior de desconectar de tudo aquilo que você passou no trabalho no dia anterior. Porém, a partir do momento que você passa a comandar, você não tem como... essa é uma questão já mais... você fica... o seu descanso mental já não é mais tão possível, entende? Porque você não tem hora. Comando não tem hora e não tem lugar. Você é demandado de noite, de madrugada, você é demandado a qualquer momento que acontece alguma situação mais grave. É sempre o comandante que é o primeiro a ser cobrado e é o primeiro a ter que saber. Então, esse descanso do comandado, ele sai de serviço... ele fica mais confortável, de certa maneira, quando ele sai de serviço. Ele entrega o serviço e fica, teoricamente, mais descansado, porque ele só vem fazer a carga horária dele e o que acontece durante o tempo de serviço dele, a carga horária dele. Ou seja, seja 12, seja 24. Terminou isso, ele entrega o serviço e praticamente não se conecta mais até o próximo serviço, dali a dois ou três dias adiante. Porém, o comandante não. O comandante está todo dia em quartel. Ele está todo dia, cumpre uma escala diária e ainda, às vezes, os finais de semana. É uma escala de carga horária menor, mas ele mantém... ele tem que se manter mentalmente, ou seja, a energia dele vai muito mais no sentido de que ele está todo dia atento a um leque, porque um quartel funciona como uma empresa. Então, o comandante vai gerenciar todas as funções. Enquanto o comandado só desempenha uma função — ou seja, socorrista, ou seja, combatente, ou seja, na prevenção —, o comandante tem que estar atento a todas essas situações. Ele pode não fazer diretamente, mas ele está respondendo. Ou seja, ele tem que saber o que está acontecendo na linha de frente em todas essas

funções. Então, a atenção dele e a preocupação interna, acreditem, é muito grande para que nada dê errado. Porque, lógico, às vezes nem sempre quem está na linha de frente é cobrado; vai ser cobrado o comandante. O comandante está ali para isso, para gerenciar mesmo, prestar atenção, orientar. E é isso que tem que fazer. Então, é uma atividade diuturnamente. Vai além da carga horária dele, pode ter certeza disso, muita certeza.

Entrevistador: O senhor vê alguma diferença entre o descanso do comandante e do comandado?

Bento: Então, continuando o nosso tema, é isso: o comandante, digamos assim, o descanso dele é menor, principalmente a parte mental. Então, ele está diuturnamente, embora não esteja, às vezes, dentro da escala regular, normal, dia a dia, mas ele está além disso, porque é a função do comando. Um quartel é como uma empresa, ele tem várias funções internas: logística, departamento de pessoal, recursos humanos, parte de material e instrução. Então, é uma série de situações. É como eu falo: é tipo uma empresa. E o comandante também é cobrado diariamente por isso. Até à noite eu cansei, às vezes, de responder situações perto da meia-noite. Meia-noite, aí está sendo demandado para ter que esclarecer situações que ocorreram, do efetivo de serviço do dia. E isso ocorreu mais de uma vez.

Entrevistador: Como é que essas demandas chegam para o senhor? Qual é o meio?

Bento: O meio é esse aqui: o telefone. Hoje, a conexão é muito mais direta entre os comandos. Existem aplicativos de gerenciamento, e eles são usados para isso: WhatsApp ou e-mail. Hoje, é muito mais direto e muito mais rápido pelo WhatsApp. Mas a comunicação oficial ainda é via e-mail da corporação, embora isso chegue, às vezes, atrasado. Em questão de tempo, às vezes a parte de e-mail vem e chega depois. Pelo WhatsApp, chega bem mais rápido. Você já sabe da situação quase em tempo instantâneo.

Entrevistador: O senhor, que tem uma larga experiência e já contou que trabalha há mais de 20 anos, poderia nos dizer, com essa sua experiência, como era antes da utilização do WhatsApp? Como aconteciam as comunicações? Havia uma demanda tão grande?

Bento: Não, não, não. Eu acredito, pelo que acompanho ao longo do tempo, que hoje ela é muito maior, porque você está conectado praticamente 24 horas. A tecnologia fez com que, hoje, as informações sejam muito mais rápidas e diretas. Então, você praticamente não consegue mais desconectar, salvo por poucas horas. Você fica sem saber o que deveria estar sabendo duas horas atrás. Antes, era só via e-mail mesmo. Sabia-se praticamente das demandas quando se via, porque o

e-mail existe há muito mais tempo. Então, era via e-mail ou ligação telefônica direta. Mas era uma ligação telefônica ou e-mail, nada mais que isso. Os jornais também não tinham tanta informação, tanta mídia digital. Hoje, há muita mídia digital. Hoje, tudo é praticamente em tempo real. Hoje é quase em tempo real. E isso, com o tempo, desgasta muito mentalmente. Com o tempo, você acumula um estresse mental. Acho que é isso. Tem que ter muito controle, muito equilíbrio. Tem que saber entender isso e administrar isso. Porque, senão, desgasta muito forte. É muito forte hoje para quem está no gerenciamento, em função da tecnologia e da informação, que é muito integral e direta. Não há mais como fugir disso.

Entrevistador: Enquanto o senhor era comandante e estava em casa ou de folga, tinha algum costume em relação ao uso do celular? Havia alguma mania ou hábito relacionado a isso?

Bento: Bem, sinceramente, você não se afasta do celular. Você só coloca, talvez, por minutos em cima da mesa, porque a mente vicia. A nossa mente vicia rapidamente. Você não consegue se afastar do celular. Porque é aquilo: se você tem uma obrigação e sabe que responde por isso, não consegue se afastar do celular. O celular hoje não é só um telefone. Ele também é um aparelho de controle, basicamente isso. É quase um minicomputador. E você precisa disso até para mandar informações. Hoje, se você não está na frente do computador, no quartel, muitas funções administrativas consegue fazer via celular. Não consegue se afastar do celular, talvez apenas nas horas de sono. Nas horas de sono, você consegue se afastar no sentido de que está dormindo. Porque, como eu falei, a mente vicia. Quando você acorda, já pega o celular. E antes de dormir você também está com ele. Então, é praticamente muito pouco tempo que você fica sem saber do celular. Muito pouco tempo.

Entrevistador: Chegou a acontecer, se o senhor se lembra, de ir para algum lugar sem sinal de celular ou Wi-Fi? O que aconteceu? Pode contar essa experiência?

Bento: Sim. A nossa região aqui tem um relevo acidentado, bastante acidentado. Alguns locais aqui, é notório, não têm sinal. Não são todos, mas alguns locais, em razão do relevo, baixadas, não têm sinal. Geralmente, quando você está nesses locais, já está demandado por um serviço, seja de busca, resgate ou salvamento. Aí não há informação. Aí está justificado. Porque é aquilo que eu repito: a gente está sendo cobrado praticamente em tempo integral, hoje, por relatório de informações. Isso dá um sentimento em relação à comunicação de impotência. Porque você está acostumado a se comunicar praticamente em tempo integral, passando informações e recebendo. De repente, fica sem essa possibilidade. E a tecnologia, nesse aspecto, auxilia. Auxilia na parte positiva, no sentido de que você pode mandar as informações mais rápido e em tempo integral, e também a realidade. Mas, por

outro lado, quando você fica sem essa possibilidade, fica meio de mãos atadas. Porque muitos recursos você solicita. Hoje, precisa da comunicação em tempo integral para solicitar recursos. Você também utiliza essa ferramenta para solicitar recursos em um local onde não há recurso nenhum, e precisa fazer funcionar para melhor atender a ocorrência.

Entrevistador: Vamos entrar agora no assunto da falta de direito à desconexão e o impacto na vida pessoal. Que impacto isso teve na sua vida pessoal, principalmente enquanto o senhor esteve como comandante?

Bento: Eu, para ser bem sincero, é aquilo que eu falei: a carga horária exacerba. A atenção, a energia... você acaba desconectando da sua família, não tem como, e é cobrado por isso. Você começa... eu diria que... eu vou falar por mim, mas dos que estiveram aqui e foram transferidos, poucos não tiveram problemas particulares na parte principal com a família, justamente por causa do tempo e da atenção que você tem que dispor à sua função. Então é aquilo que eu falei, o comando é integral, ele é diuturnamente, né? Como eu falei, são várias funções e é uma responsabilidade maior no sentido do todo. E você não consegue desconectar. Você não consegue desconectar, não existe, não tem como. Só quando você está dormindo, e olhe lá ainda. Então isso acarreta para você um estresse não só pessoal, como para com a sua família. Você não consegue dar atenção para a sua família como devia mais.

Entrevistador: Desculpa se eu entrar numa questão muito pessoal, o senhor não precisa responder se achar ruim, mas poderia relatar uma situação comum, cotidiana, que acontecia com os familiares?

Bento: Sim, sim. É a questão, principalmente além da carga horária, à noite, madrugada. Você tem que levantar, tipo assim, você está ali com a tua família e, né, claro, fora do horário, uma vez ou outra... mas isso se torna uma sequência. É a sequência, né? A demanda, ela fica muito... digamos que te puxa para dentro do trabalho de tal forma que você não consegue sair mais. E à noite, às vezes de madrugada, você tem que, no teu horário de folga, deixar a tua família e ir resolver situações do trabalho, mas você não está na tua carga horária. Mas a demanda, como eu falei, em função da tecnologia, se torna tão direta hoje que você não tem mais uma carga horária, você só tem uma carga horária no papel. O comandante, ele tem uma carga horária no papel, porque, na prática, é quase que 24 horas ligado com o trabalho. Então isso aí, olha, dependendo o tempo que você fica e como é a tua relação com a tua família, desgasta e pode até, assim, ó, levar até a acabar com a tua relação com a tua família. Isso aí não é surpresa. Olha, cheguei muito perto disso. Me aconteceu aqui, principalmente nos horários noturnos aí, madrugada, quando à noite, às vezes, eu não conseguia mais sair da conexão,

da conexão da tecnologia, né, do telefone para com as demandas do serviço. Mas era a minha função. E aí a tua família também tem que entender isso, mas isso às vezes é difícil, porque é demais, é demais. A carga horária exacerba muito, muito, muito, muito.

Entrevistador: Por exemplo, nessa conversa que estamos tendo agora, a gente chega a um pensamento — o senhor fale sobre isso, porque a entrevista é sobre você —, mas então a falta do direito à desconexão não afeta somente o senhor, ela afeta também a família. Porque, por exemplo, o senhor falou que as mensagens pela madrugada incomodavam. E quando você atende uma mensagem, uma ligação, a sua esposa acredito que ouça, levante, acorde também, né?

Bento: Sim, sim. É, não, você mexe com o teu... você mexe com o teu âmbito familiar, né? Imagina trabalhar em tempo integral, é quase como trazer o quartel para dentro de casa, guardadas as devidas proporções, entende? Você quase traz o teu ambiente de trabalho para dentro de casa. E você tem que trazer, não sabe... eu não estou me queixando, eu gostava do que fazia, gostava. Gostava e gosto. Eu sou, talvez, o mais militar aqui do meu grupo, já me disseram isso. Eu gosto. A tua família tem que entender isso, tem que entender que você depende disso e também ela, a família, depende disso. Mas é aquilo, eu tenho conhecidos que acabaram se separando, de outros órgãos, da Polícia Civil, por exemplo. Tenho um conhecido meu que chegou a um ponto que o casamento dele estourou por causa disso aí, ele não conseguia mais desconectar e o trabalho... O serviço público de segurança pública, ele te engole hoje, essa é a realidade, né? Não existe mais você cumprir só com a escala. Seja o comando, e eu já estou percebendo isso até nos colegas que fazem a escala, aquela escala ali de 24 por 72 ou 12 que seja, que ficam mais dias fora do ambiente de trabalho, eles também não conseguem desconectar mais. Porque tem demandas todo dia. Todo dia, então, é... ele tem que ficar dando satisfação do que ele fez ontem, hoje e amanhã. E depois de amanhã ele vai entrar de serviço de novo. Porque às vezes as situações causam um fato jurídico, né? Uma ocorrência causa um fato jurídico, todo esse invólucro que é o trabalho de segurança pública, ele é muito desgastante emocionalmente falando. Desgasta a pessoa, desgasta muito o emocional, porque você não desconecta, não tem como você se desconectar. Você está ligado por fatos jurídicos e isso demanda, dependendo da situação, você tem que estar quase todo dia, mesmo estando de folga, respondendo ou dando satisfações, ou, enfim, né, fora do teu horário de trabalho. De modo que as escalas e os horários de trabalho regulares e formais constam, mas isso vai muito além, pode ter certeza disso, muita certeza o teu serviço vai muito além do tua escala normal.

Entrevistador: Sim. Vamos pular para outro assunto, sobre o item saúde. Eu vou dividir em dois tópicos. Quando o senhor era comandante, de que forma isso afetou a sua saúde física? Por

exemplo, chegou a ter alguma doença que relacione com o fato da falta de desconexão? Aumento de peso? Alguma coisa nesse sentido?

Bento: Sim. Eu acredito que a parte física, não; ao menos que eu tenha notado, isso não. Mas a questão mental acelera. Tu ficas com muita ansiedade. E acredito que a cobrança de quem cobra de cima também.

Hoje já estão ocorrendo situações em que tu estás deslocando para uma ocorrência e já estás sendo cobrado para mandar informações específicas que tu nem viste ainda. Então isso aí está muito acelerado. Eu acho que a coisa está indo meio que fora do normal, eu diria. Isso te acelera a mente. Tu ficas com a mente muito acelerada.

Isso te leva... Minha esposa, às vezes, quando eu comia na mesa, ela parava e ficava me olhando. Eu já não estava nem mastigando, estava engolindo. Eu acho que essa situação, de ter que estar ligado praticamente em tempo integral, te acelera a mente de tal forma que cria uma ansiedade muito grande, um estresse muito grande. Na realidade, às vezes uma tremedeira, entende? Porque tu queres que as coisas deem certo. Tu não queres ficar toda hora respondendo inquéritos por tudo. Eu não dava muita bola para isso, achava que era pouco... mas sim, dependendo da pessoa, uns mais, outros menos, afeta muito a saúde psicológica e isso se reflete no âmbito familiar e no âmbito social, pode ter certeza. Principalmente na questão da ansiedade. A ansiedade pode levar a uma depressão, né? Não estou dizendo que leva, mas tu fica com a mente muito acelerada em função de que tudo hoje é integral, tu não desconecta mais. Se tu não desconecta, tu não descansa. Tu pensa que descansa, mas não descansa.

Entrevistador: Vou te fazer uma pergunta um tanto existencial. Enquanto era comandante, quem você era? O que você era além de bombeiro? Porque você diz que estava bastante conectado, respondendo mensagens... Você consegue me dizer? Você era alguma coisa além de bombeiro? Como percebia sua identidade pessoal?

Bento: Identidade pessoal?

Entrevistador: Isso. Entende o ponto onde eu quero chegar, né? Que nós não somos somente profissionais, nossa vida pode ter várias camadas, atividades, interesses, hobbies...

Bento: Na verdade, eu gosto da vida militar. Eu não estou militar, eu sou, eu gosto muito. Antes de ser bombeiro, já fiquei um tempo no Exército, então eu gostava do que fazia. Essa aceleração, embora eu soubesse que já estava me prejudicando, era algo de que eu gostava — e gosto.

O meu âmbito social nunca chegou a ser afetado, mas a parte familiar já estava sofrendo. Eu não desempenhava mais nada fora além disso aí. Eu vivia isso. Aí é que está: entrei de cabeça total

nessa função de comando — e não tem como ser diferente também, não tem como. Tu vive isso diariamente, diuturnamente, e isso te engole. Daqui a pouquinho tu é só isso, entende? Tu já não consegue mais ser o pai de família, o marido, tu já não consegue ser outras coisas. Tu já está só nisso. Tu já é só o bombeiro, só o comandante.

Tua personalidade passa totalmente a ser isso, tu incorpora a função. Não estou dizendo que é ruim, mas, de certa maneira, demais não é bom. Depois que passa o teu tempo e tu te aposenta, para voltar e desconectar disso aí, muitos não conseguem mais. Há colegas que acabam voltando depois de aposentados porque já não conseguem levar uma vida social normal fora do ambiente militar, do ambiente de trabalho. Nessa correria e nessa conexão forte de todo dia, não conseguem mais voltar para a vida comum. O cara acaba voltando para o meio militar porque a mente dele já incorporou isso de tal forma que ele não consegue se desconectar. Teria que fazer, talvez, uma terapia.

Eu vi muitos colegas me falarem isso. Até então eu não acreditava, mas hoje já estou percebendo que sim. Embora meu tempo tenha vencido este ano, estou vendo que não vou conseguir ficar desconectado tão fácil em casa. Não vou conseguir. Vou acabar continuando na profissão, trabalhando, porque desacelerar depois não é tão fácil quanto parece.

Entrevistador: É, há uma quebra muito grande de ritmo, né? Entre estar muito solicitado e nada solicitado.

Bento: E nada. Tua vida parece que fica vazia, porque tu vem de uma intensidade, de uma aceleração muito forte todo dia. E de repente, do nada, isso quebra. Bah, não é fácil. Se você vive numa cidade pequena onde não tem muita atividade, não é estranho perceber por que muitos colegas acabam voltando depois de aposentados.

Entrevistador: Falando agora sobre colegas novatos, essas novas gerações que chegam, e os mais antigos. Como você vê que eles lidam com esse uso do celular e das redes sociais dentro do serviço? Como cada um lida? Tem diferenças ou é parecido?

Bento: Tem diferença. Eu acho que o servidor mais antigo, até da minha geração, está na mídia e na tecnologia porque precisa. A gente não gosta muito de ficar amarrado a isso, mas tem que estar. Já o novato vem de uma geração diferente. Eu já estou com *[informação identificadora suprimida]* anos; o cara que entra hoje tem 25. Então, ele tem *[informação identificadora suprimida]* anos de diferença comigo.

Em função do trabalho, é notório que eles têm uma aptidão muito mais fácil para trabalhar com a tecnologia do que os veteranos da minha geração. Hoje, no sentido administrativo, eles se saem melhor porque têm mais habilidade, é mais fácil para eles lidarem com a tecnologia. Isso é visível,

até pela questão da mentalidade. A nossa cabeça, se pudesse, não teria tanta tecnologia assim, não queríamos ficar presos a isso toda hora.

Mas o novato sim. Só que tem uma diferença: o novato fica no celular muito mais no sentido de prazer próprio. Essa geração nova utiliza a tecnologia para o próprio lazer, e não tanto para o serviço em si. Para o trabalho, a tecnologia exige uma atenção diferente daquela que o funcionário usaria para o lúdico. Então essa é a diferença: eles aprendem mais fácil e se dão melhor com ela, mas em função do próprio prazer, para utilizá-la ao seu bel-prazer e gosto pessoal, e não necessariamente focados na função do serviço.

Entrevistador: Sim. Outra questão, agora falando diretamente sobre o WhatsApp: o senhor já fez isso ou viu alguém fazendo? Trocar a foto do perfil do WhatsApp e colocar a figurinha escrito "férias"?

Bento: Sim, já vi.

Entrevistador: Por que fazem isso? O senhor já fez?

Bento: Eu não fiz, acredite, ainda não fiz isso aí. Mas já tive colegas que fizeram, sim.

Entrevistador: Imagina por quê?

Bento: Eu acredito que seja para dizer assim: "Não me ligue. Não me incomode" [risos]. Tenho quase certeza de que é isso. É para dizer "Tô de férias", já deixando a plaquinha ali. E férias é aquilo: tu não precisa e não deve ser incomodado, né? Tu não tem que responder nada em férias. A nossa normativa diz isso; só podemos ser chamados em férias por ato do governador ou do comandante-geral. Fora isso, não. Então, no nosso ramo, muitos colocam a plaquinha para dizer: "Olha, dá um tempo...".

Então essa plaquinha de "tô em férias" é para dar o limite. Mas na prática, por exemplo, dependendo da função que tu faz dentro de um departamento ou de um pelotão, se não tem quem te substitua nas férias, mesmo de férias tu continua fazendo.

Por exemplo, eu estou no RH agora aqui. O RH envolve escala, toda essa documentação, o malote do mês, as férias do pessoal, tudo isso aí. Por uma questão de organização, isso não pode ser feito por mais de uma ou, no máximo, duas pessoas dentro do pelotão, para não dar confusão e não virar bagunça. Logo, o funcionário que faz essa função acaba continuando mesmo estando de férias, porque ela exige um certo conhecimento e experiência. Se colocar um servidor que nunca atuou nessa função, provavelmente ele não vai conseguir desempenhar e poderá dar problema logo ali na frente. No RH lidamos com a parte financeira dos colegas, com a carga horária, com as dispensas... Então, tem que estar atento a isso quase todo dia.

Eu vou entrar de férias dia 15, mas vou fazer o RH até o fim do mês, tranquilo. Eu tenho consciência disso. Para mim é tranquilo, mas não deveria ser assim. Eu deveria pegar minhas férias e pronto, acabou. Desligar aqui e só ligar de volta no dia 31 ou no dia primeiro. Mas na prática não é isso que acontece.

Entrevistador: Entendi. Vou te dar algumas opções e você me responde se é uma mistura delas ou apenas um motivo. O que te obriga a trabalhar nas férias, se é que algo te obriga? Você acha que parte de você mesmo? De um chefe ou superior? Ou você acredita que seja uma força externa, uma força invisível?

Bento: É uma parte minha. Eu faria qualquer coisa para não me incomodar lá na frente, para não dar problema na minha função e no que eu tenho que fazer. Até horas extras que seriam para mim, às vezes passo para outro para não gerar problemas. Eu equalizo tudo o que posso. Meu primeiro princípio é o seguinte: não dar problema e não retornar com cobrança aquilo que eu fiz. Então, eu faço por mim.

O comandante não me cobra isso, ele até diz para pedir para outro. Mas, por experiência, eu já vejo que daqui a pouquinho vai dar um transtorno. Não sou eu que vou responder por isso, mas prefiro fazer para evitar toda essa burocracia e transtorno. É uma causa minha, um princípio meu.

Entrevistador: Nos encaminhando para o final, já fiz a maioria das perguntas. Como você viu, era uma entrevista semiestruturada e fui desenvolvendo outras perguntas além das já previstas. Para terminar, você teria mais alguma coisa que gostaria de falar, que não foi perguntado, ou que gostaria de manifestar sobre o direito à desconexão? Esse é o tema da entrevista: o direito de ter descanso.

Bento: Isso aí. A tua entrevista me esclareceu muita coisa. Eu gostaria que tivesse uma normativa — não sei se tem, talvez tenha, talvez eu esteja enganado — que garantisse que o funcionário não fosse demandado fora do horário de trabalho. Porém, o serviço é integral, é diurno, e aí é que está o problema. Para isso acontecer, teria que ter mais funcionários com a mesma função, e isso não é possível.

Mas seria importante ser assim: terminou o teu horário de trabalho, deu. Você só vai se conectar novamente e exercer a sua função no próximo horário de trabalho, na próxima escala. Terminou, terminou. Só que isso teria que ser para todo mundo. Eu sei que o alto comando não faz isso; se nós, praças, não conseguimos, calcula o comando, que tem várias questões para administrar dentro de uma corporação. Teria que ser uma regra forte e geral. Mas existem as demandas de secretaria, é difícil colocar uma situação dessas em prática.

Acho que o alto comando sabe disso, porque ninguém é mais desgastado emocionalmente do que o comando nesse sentido. Mas como impor um limite nisso? Eis a questão. Teria que haver um limite bem forte. Terminou o teu horário, está impossibilitado de ser chamado para demandas do trabalho. Mas isso não acontece nem no setor particular. Aliás, muito menos no particular, onde os funcionários nem querem tirar férias para não perder o lugar para outra pessoa.

Eu trabalhei em seis empresas particulares antes dos Bombeiros, e sei que é isso que acontece. Existe uma competitividade e uma necessidade de competição por precisão. Mas vai chegar um momento em que esse limite será necessário, principalmente pela questão emocional. Essa geração mais nova é mais frágil no sentido de obrigações, deveres e responsabilidade. Acho que quem entra ainda não tem a dimensão exata do que é trabalhar diretamente no setor de segurança pública. A segurança pública é bem mais complicada do que se imagina.

Entrevistador: Está ok então. Vou encerrar a gravação.

APÊNDICE F – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SOLDADO ARTHUR

ENTREVISTA 05

Entrevistador: Bom dia. Iniciando neste mês de julho de 2026 mais uma entrevista. Qual a graduação do senhor?

Arthur: Soldado.

Entrevistador: Soldado. Que atividades o senhor desempenha na corporação?

Arthur: Qual a minha atividade?

Entrevistador: Isso. Você é operacional, administrativo ou misto?

Arthur: Operacional.

Entrevistador: Operacional, certo. É uma função específica de socorro, apenas incêndio, ou ambas?

Arthur: Ambas. Incêndio e APH (Atendimento Pré-Hospitalar). Nós fazemos de tudo um pouco. Como somos um pelotão afastado da sede, atendemos a todas as áreas: incêndio, APH e também a parte administrativa.

Entrevistador: Como costuma ser a sua escala de serviço?

Arthur: Costuma ser 24 por 48, com horas extras devido ao baixo efetivo.

Entrevistador: Certo.

Entrevistador: Fora do horário de serviço, você costuma receber mensagens relacionadas ao trabalho quando está no seu período de folga?

Arthur: Não.

Entrevistador: Não? Bem tranquilo? Certo.

Arthur: tranquilo.

Entrevistador: Você está em grupos de trabalho no seu celular particular?

Arthur: Sim, em bastante grupos.

Entrevistador: Bastante? Consegue estimar de cabeça, mais ou menos, quantos seriam?

Arthur: Acho que uns sete.

Entrevistador: E esses grupos eventualmente enviam perguntas ou demandas que você precisa responder mesmo estando de folga?

Arthur: Sim, bastante.

Entrevistador: E isso chega a te incomodar? O que você pensa sobre isso?

Arthur: Sim. Às vezes há mensagens urgentes, classificadas como 'U', que precisam ser respondidas o mais rápido possível. Muitas vezes não temos os meios necessários para responder no

momento, como o acesso a planilhas. Isso acaba nos atrapalhando, pois precisamos voltar para casa ou ir até o quartel para usar o computador e preencher os dados.

Entrevistador: Sobre o que são essas mensagens? Qual é a demanda usual?

[Interrupção por terceiro: Vou anotar o horário que você chegou aqui, depois eu assino. Desculpa.]

Entrevistador: Sobre o que são essas mensagens? Qual é a demanda?

Arthur: São referentes ao preenchimento de planilhas de fardamento, carteira de motorista, cursos realizados, entre outras diversas demandas. Nós temos um sistema que já possui todos os nossos dados cadastrados, mas eles acabam não utilizando o sistema e criando novas planilhas constantemente.

Entrevistador: Você acha que essas demandas poderiam ser realizadas durante o horário de serviço?

Arthur: A maioria delas.

Entrevistador: Certo.

Entrevistador: Essas mensagens chegam a atrapalhar a sua saúde de alguma forma?

Arthur: Não.

Entrevistador: Você já ouviu outros colegas reclamando sobre o excesso de demandas fora do horário de serviço? Qual é a sua percepção?

Arthur: Sim, principalmente os colegas que foram promovidos a sargento recentemente. Como eles lidam com demandas mais administrativas, parece que não conseguem se desligar do quartel. Estão sempre preocupados com alguma missão, mesmo durante a folga.

Entrevistador: Quais são os meios pelos quais essas mensagens chegam? Considerando que esta é uma pesquisa científica que poderá ser lida futuramente, embora pareça óbvio, é importante registrar.

Arthur: Chegam por e-mail, mensagens de WhatsApp e links de formulários no Google Forms.

Entrevistador: Você sabe o que acontece, ou o que aconteceria, caso não respondesse a essas mensagens durante a sua folga?

Arthur: Provavelmente um tenente ou outro superior da sede ligaria para mim. Alguma consequência haveria.

Entrevistador: Como você sabe que eventualmente podem chegar mensagens, isso altera de alguma forma a maneira como você utiliza o celular?

Arthur: Com certeza.

Entrevistador: Você mencionou que, devido a essa disponibilidade imposta pelo quartel — que é própria da carreira militar —, sua relação com o celular muda. Poderia relatar como isso ocorre na prática?

Arthur: Mesmo na folga, é necessário estar com o celular disponível 24 horas por dia para receber ligações. Precisamos sempre acompanhar os grupos para verificar se há alguma demanda ou solicitação. Acabamos ficando constantemente alertas e condicionados a receber chamadas de trabalho, mesmo no período de descanso.

Entrevistador: Já aconteceu de você ir para algum lugar sem sinal de celular ou Wi-Fi?

Arthur: Sim. Onde eu moro atualmente, pois acabei de me mudar, no primeiro final de semana que passei na casa nova, percebi que o sinal de rede era fraco. Como eu estava escalado para a força-tarefa de resposta rápida e precisava receber uma ligação, o sinal não funcionou bem. Acabaram entrando em contato comigo pelo Instagram, que foi por onde consegui atender à chamada. Foi uma situação complicada.

Entrevistador: No quartel onde você trabalha, ou no estado do Rio Grande do Sul, você conhece alguma norma ou regulamento que garanta o respeito ao momento de descanso, limitando o envio de mensagens de trabalho?

Arthur: Não, que eu saiba não existe nenhuma regra. A instrução que recebemos é que somos militares 24 horas por dia e devemos estar sempre em condições de receber ligações.

Entrevistador: Certo. Encaminhando-se para o fim da entrevista, há algum ponto sobre este tema que não foi abordado e que você gostaria de destacar?

Arthur: Não, acredito que as perguntas cobriram todos os aspectos importantes em relação ao uso do celular, folga e disponibilidade do militar. Está tudo dentro do esperado.

Entrevistador: Perfeito. Agradeço pela sua contribuição e desejo um bom trabalho.

Arthur: Muito obrigado. Foi um prazer contribuir com a pesquisa.

Entrevistador: Até logo.

Arthur: Até logo.

APÊNDICE G – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO VICTOR

ENTREVISTA 06

Entrevistador: Acredito que já esteja gravando, tá bom? Então, hoje é dia 12 de julho. Estou aqui para entrevistar o militar, Primeiro-Sargento. O motivo da entrevista é porque ele não tem um smartphone. Então, a gente vai tentar entender como isso influencia o trabalho dele e a própria vida dele, né?

Entrevistador: Tá. A primeira pergunta, Victor: o senhor poderia falar um pouco de quanto tempo o senhor já está trabalhando nos bombeiros, o que você faz dentro dos bombeiros, se é operacional, administrativo?

Victor: Eu sou de 98. Já estou completando agora... 28 anos, eu acho, em dezembro. E o meu serviço é corte de árvore e dirigir caminhão, né? É operacional.

Entrevistador: Certo. O motivo de o senhor não utilizar um smartphone... seria uma questão pessoal, técnica, financeira ou algum outro motivo?

Victor: O motivo maior é... primeiro, o custo. Um telefone... Como eu trabalho em altura, no quartel, que é o corte de árvore, e também nas folgas, o serviço que eu faço em altura... Como eu sempre estou com o telefone... Eu ajudo o meu guri em ar-condicionado também em altura. Aí, está sempre caindo. Então, o custo de um telefone... Esse aqui, se estraga, eu... A bateria de um eu já boto no outro. Eu compro sempre o mesmo modelo. Não preciso ficar carregando. É só tirar a bateria e já coloca. A praticidade é maior, né?

Victor: Mas... Até poderia ter dois, um e um... Mas é que eu não... Eu já chego tão cansado em casa que, para mexer no telefone, para mim não é... Não é muito viável. Então, quem quer falar, já... Já liga para mim e fala, ou manda mensagem, SMS, que quando eu puder eu retorno, né? Mas mais é isso aí. Eu não acho muita graça, tá? E... Os negócios de... Que nem boleto de banco, essas coisas, daí o meu guri tem o... Tem o aplicativo que botou, daí ele paga as minhas contas tudo por lá. Eu não preciso também estar indo, é mais cômodo para mim, né?

Entrevistador: Certo. O senhor já teve um smartphone? Ou nunca?

Victor: Não, meu telefone é só... A minha tela é das antigas, não tem... Só tem... O telefone para mim tem que ter a lanterna, que eu uso nas ocorrências, coloco na orelha embaixo do boné ali, uso nas ocorrências ou até no meu dia a dia. Ele fica um telefone e uma lanterna de cabeça, vamos supor. Ele tem que ter crédito para ligar, que o meu telefone é de linha, e tem que ter a bateria reserva. Quando eu precisar de luz, e que pifou, eu já troco a bateria ali, que está sempre na minha carteira, e já... Já fico com a luz também, né? É só o que me interessa: é a luz e crédito. Mas outro tipo de

telefone, esses grandes de tela, de mexer, de arrastar, isso aí não tem. Nunca tive e nem pretendo ter.

Entrevistador: Aham. E quando precisa receber uma informação do serviço, como é que o pessoal entra em contato com o senhor? Ou é pessoalmente, é por telefone, como que é?

Victor: É, eles ligam e passam a informação, né? Referente... Ou, quando o meu guri está junto, eu já... Eu já passo alguma coisa que for para me mostrar pelo telefone dele ali, mas é muito raro. Mas mais é ligação.

Entrevistador: Tá. O fato de o senhor não ter um smartphone... só para ficar claro, né, quando eu falo smartphone é esse de tela, que tem os aplicativos, de arrastar... esse é o smartphone. Isso... o fato de o senhor não ter ele já causou algum problema concreto no serviço? Por exemplo, perda de prazo, alguém reclamar?

Victor: Não, quanto a isso aí não. Nunca influenciou em nada isso para mim, né?

Entrevistador: Uma outra pergunta assim, que é até bem interessante... Assim, o sentimento do senhor: o senhor sente que a corporação pressupõe que todos os militares têm smartphone?

Victor: Rapaz, o que é que eu vou te dizer... Eu acho que... Que nem... Tem colega meu do... Que já foi aposentado, que esteve agora aqui no dia dos bombeiros aqui, que também não tem. É que a gente já é de uma... De uma parte mais antiga, não é... Não é muito desse negócio de tela, né? Mas... Eu não vejo problema. Eu acho assim... Quanto a não ter ou deixar de ter... Porque não faz diferença, né? Ele não me perturba em nada. Assim, não: "Ah, deixei de receber uma informação porque eu não tinha o telefone". Não, o pessoal já... Já está avisado que no quartel, para mim, ligação é 24 horas por dia, é só ligar e deu. E o meu telefone, como aqui é interior, ele pega muito melhor do que esses... Esses outros, né?

Entrevistador: O senhor já se sentiu, assim, excluído por não receber alguma informação, uma conversa interna... ou, por exemplo, de ouvir os colegas falando um assunto que está nos grupos de WhatsApp e o senhor não... se sentiu prejudicado por não estar?

Victor: Não, nunca. Graças a Deus, nunca, né? Até pelo contrário, o que eu vejo é o pessoal dizendo assim que "como queria se livrar desses grupos e WhatsApp e não consegue", né?

Entrevistador: Pode me relatar um pouco mais sobre isso? O que é que o senhor ouve, assim, os colegas falando?

Victor: O que eu ouço é assim, ó: "Ah, o telefone é 24 horas, cai uma informação aqui e já tem que prestar conta lá, já tem que divulgar isso, e eles querem relatório disso", né? Outros que dizem: "Ah, o... Tá brabo porque não respondeu a mensagem que eu já mandei faz duas horas". Daí, tem gente que, como aqui é interior, o... Principalmente o pessoal da cidade acha que a gente está

sempre com o telefone na mão, que não tem uma lenha para cortar, não tem... Outras coisas, outros afazeres, né? É diferente o modo aqui do interior para o da cidade, né? Mas eu, de fato, nem um pouquinho excluído, não me sinto.

Entrevistador: Como assim... ó, vou utilizar a experiência do senhor agora para relatar uma coisa que eu não vivenciei isso e não posso dizer, né? O senhor já está há mais tempo na corporação... Que diferença, assim... se o senhor sente alguma diferença do tempo para cá que começou a ser mais ampla a utilização de smartphone? Como mudou o serviço? Se tem mais demanda, se está as coisas mais rápidas... De 2015 para frente, assim, tem alguma diferença?

Victor: Não, por... No caso do serviço do quartel que eu digo assim, ele... As coisas parecem assim que... É mais rápido, entendeu? Quando morreu um major nosso aqui num acidente de moto aqui em... Foi para Tramandaí, foi para esses lados... Um carro cortou a frente dele e ele morreu ali. O pessoal de Santo Antônio não sabia, e eu estava em Brasília lá junto com o tenente nosso aqui, e ele já recebeu a... A informação primeiro que o pessoal de aqui do lado, né? Então, ele tem o lado positivo que dá... Da informação, mas... Eu acho que assim, para o... Para o Corpo de Bombeiros, ele é muito, muito eficaz, né? Pessoal do acessório que quer comprar uma peça... Então ele ajuda muito. Mas... Para mim, no meu caso, como eu... O meu trabalho é... É cortando árvore e ajudando o meu guri nos ar, para mim não faz diferença, né?

Entrevistador: Algum colega ou superior já criticou, ironizou ou até mesmo pressionou o senhor para ter o smartphone?

Victor: Não, não. Nunca, nunca foi falado nada. Eles dão uma risadinha ali, né? Mas é só para... Para tirar... Para tirar onda, mas não... No serviço deles, eles ficam... Às vezes a gente vai numa ocorrência e eles ficam carregando, e o meu está sempre comigo. Faltou a bateria, eu já troco a outra ali, já coloco no lugar e já era, né? Eu não fico empenhado com o meu telefone.

Entrevistador: Sim, é... Até tem mais praticidade. Por o senhor usar um telefone que não é smart, comparando isso com os colegas que usam, de alguma forma o senhor sente uma diferença, assim, na... Na mente? Mais descansado? Porque, por exemplo, imagino que o senhor na convivência aí do quartel seja um pouco diferente, né? Por exemplo, quando está numa sala, o pessoal deve ficar mexendo, né? E o senhor não...

Victor: Isso, é... É que... Antes, assim, a gente não tinha esse hábito. Assim, às vezes tu fica ali, fica... Se está duas pessoas, três na sala, é... É todos mexendo, ou duas ficam no celular a toda hora. Então, a conversa não é que nem antes assim, mais... Mais fluía melhor, né? Agora é... Responde alguma coisa que é perguntado ali, né, entre eles, entre mim junto, né? Mas, tirando isso aí, eu não

vejo... A única coisa que eu vejo de bom é a... É a informação assim, que ela chega mais detalhada, um documento, uma coisa, né? E... E o pagamento das contas, mas para mim, como o meu guri tem, ele que paga tudo, né? Para mim, realmente não faz diferença. Se me dessem um telefone desse hoje... Para mim, dissessem assim: "Olha, é teu"... Não, bem de verdade, eu não queria.

Victor: Não queria porque não me serve, né? Uma que... Que nem eu te disse, terminou a... A bateria, tem que ficar carregando. E outra que o cuidado tem que ser três vezes maior, porque senão, quebrou a tela, já está feito... Já está inútil o telefone, né?

Entrevistador: Sim, é... Esses mais novos são mais frágeis também.

Victor: É, não... Um telefone que nem eu uso aqui, ó, é R\$ 300,00. Quebrou aqui, eu já vou ali, compro outro, já era, né? O negócio para mim tem que ser um negócio eficiente. Quebrou, trocou... Tem que ser assim, quase que... Eu já tenho outro telefone na caixa aqui. Quebrou isso aqui, já passo para o outro e já era.

Entrevistador: Sim. Tem alguma situação marcante, assim, uma... Uma história, algum caso que teve que o senhor percebe vantagem ou uma desvantagem por não ter o smartphone?

Victor: Ah, de cabeça assim eu não me lembro, né? Mas eu acho que não, porque, que nem eu te disse, não... Não me faz falta e eu nunca penso assim: "Ah, mas o dia que eu sair do quartel, ou parar, vou ter um telefone desses smart". Não. Bem... Bem de verdade, não.

Entrevistador: Bem, então as perguntas eram basicamente essas, Sargento. Se tem alguma coisa que eu não perguntei, mas o senhor considera importante, gostaria de registrar? Sobre essa temática, né?

Victor: Aham, não... Assim de cabeça, de momento, não, né? E outra coisa: caiu na água, molhou, tira a bateria, bota no sol e já está... Já está funcionando de novo, né? O negócio é super prático.

Entrevistador: Sim, ele mostra uma... Uma mostra de maior resistência, né, para a própria atividade que o senhor desenvolve.

Victor: Isso, isso, isso aí.

Entrevistador: Aham. Uma vantagem. Pois está bem, sargento. Eu agradeço ao senhor pela contribuição e vou parar a gravação aqui. Deixa eu ver se eu encontro onde é que é...

APÊNDICE H – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM SARGENTO THOMAS

ENTREVISTA 07

Entrevistador: Bom dia.

Thomas: Bom dia.

Entrevistador: Hoje estamos em julho de 2026. Tô aqui com o primeiro-sargento do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul. Vou iniciar então a entrevista. Gostaria de saber... você pode falar assim, mais ou menos quantos anos você já tá na corporação? de 0 a 5, 5 a 10... assim.

Thomas: De 10 a 15.

Entrevistador: De 10 a 15, ótimo. Que funções você exerce no Corpo de Bombeiros atualmente?

Thomas: Trabalho na parte de Prevenção de Segurança Contra Incêndio. *[trecho com informação identificadora suprimida.]*

Entrevistador: Certo. Considerando, né, que isso é uma entrevista acadêmica, outras pessoas vão ler fora do nosso ramo militar. Então, eu pediria para você explicar o que que é uma SSCI.

Thomas: Certo. A SSCI é a Seção de Segurança Contra Incêndio. É o setor responsável pela segurança contra incêndio. *[informação identificadora suprimida]*

Entrevistador: Certo. Além dessa função que você desempenha hoje, você já chegou a trabalhar em outra função, por exemplo, operacional, administrativa, enfim?

Thomas: Desde que eu me formei, eu praticamente trabalhei 99% do tempo com segurança contra incêndio.

Entrevistador: Você disse que se formou, você se refere se formou como soldado ou como sargento?

Thomas: Como soldado. Em 2013. O curso foi iniciado em 2012 e terminou em 2013. E o incêndio na Boate Kiss foi em dezembro de 2012... 13., agora eu não..., janeiro. Janeiro de 2013. E a minha formatura foi em abril de 2013.

Entrevistador: Certo.

Thomas: Do estado bastante efetivo e eu fui remanejado para *[informação identificadora suprimida]*

Entrevistador: Certo. Então você vivenciou todo esse evento, que podemos considerar um evento de repercussão mundial, né?

Thomas: Sim.

Entrevistador: Que foi esse acidente da Boate Kiss.

Thomas: Sim.

Entrevistador: Como você vê essa... essa experiência?

Thomas: Eu vejo como uma experiência que eu espero que outras pessoas não tenham, né? Devido às consequências desse incidente. Ah, mas foi um fator motivante, digamos assim, para... para impulsionar o crescimento técnico do estado em relação à segurança contra incêndio.

Entrevistador: Sim.

Thomas: E da sociedade também como um todo, né?

Entrevistador: Qual a diferença que você imagina, que você acha, que você pense, que tem por você estar em Santa Maria em... comparado com outras cidades? Eu estou falando da experiência como bombeiro, né.

Thomas: Sim.

Entrevistador: Como você sente isso?

Thomas: Mas tu diz em relação à ocorrência da Boate Kiss ou em geral?

Entrevistador: É, por exemplo, como que a sociedade vê isso, como você como bombeiro vê isso. Como cada bombeiro experiencia isso? Por exemplo, um bombeiro de Porto Alegre que é da Seção de Segurança Contra Incêndio, qual é a diferença dele e de você que está na região de Santa Maria?

Thomas: Com certeza quem vivenciou a ocorrência ali, ah, e participou logo após, né, da reestruturação, tem uma visão muito mais, eh, severa, digamos assim, do fato. Ah, porque a gente viveu isso, entendeu. A gente saía na rua, e muitas vezes as pessoas chamavam a gente de assassino, sendo que a gente não tinha nada que ver com isso, entendeu? Ah... Experiências desse tipo que em outros lugares com certeza não ocorreram, entendeu?. Então o impacto com certeza foi muito mais gravoso aqui [*informação identificadora suprimida*]. E por vários e vários anos, ó, já... digamos, até uns 5 anos atrás, ah, não... o impacto ainda da boate era bem forte assim. Mas agora a gente percebe que o pessoal já começa meio que relaxar de novo com relação à segurança contra incêndio, de ter mais boates clandestinas, e daí a gente tem agido com fiscalização.

Entrevistador: Uhum. Você acha que por estar nessa região a demanda era maior em relação à prevenção do que em outras cidades?

Thomas: Eu acho que se for considerar a questão populacional e de dimensão, né? Porque tem municípios que são muito maiores. Pega ali Caxias, Porto Alegre, a região metropolitana ali. Ela é muito maior, né? Então tem muito mais negócios e muito mais probabilidade de ter incidentes. Mas eu acho que a visão que as pessoas têm aqui, eh, digamos, questão que talvez em outros lugares não

fosse ser denunciada, aqui é. Então eu acho que o pessoal aqui ficou meio calejado, digamos, com isso e ficou com um certo receio. E daí na dúvida acaba fazendo denúncia. A gente tem bastante... bastante denúncia.

Entrevistador: Tá. Me fala um pouco sobre como é a tua escala de serviço.

Thomas: A escala de serviço concorro para... duas, né? Digamos assim. A de serviço ordinário, que é o expediente administrativo *[informação identificadora suprimida]*.

De segunda a sexta.

Entrevistador: E a outra atividade que você faz? É de... de qual dia da semana até qual dia?

Thomas: É de segunda a sexta também.

Entrevistador: Certo. Então tuas... suas folgas são...

Thomas: Fim de semana.

Entrevistador: ...fim de semana.

Thomas: Isso, sábado e domingo e feriados.

Entrevistador: E feriados.

Thomas: Uhum.

Entrevistador: Okay. Vamos entrar um pouco no assunto do digital agora. Você costuma receber chamados fora do horário de serviço?

Thomas: Sim.

Entrevistador: Por quais meios?

Thomas: ah, 95% das vezes é WhatsApp.

Entrevistador: 95% o WhatsApp. São mensagens que vêm em forma de grupo ou individual?

Thomas: Ah... grande, esmagadora maioria grupo... eh, no privado mesmo.

Entrevistador: Uhum. Qual a frequência que isso acontece?

Thomas: Não tem uma regularidade específica, assim. Tem semanas que acontece duas, três vezes, tem semana que não acontece.

Entrevistador: Uhum. Quando chega essas mensagens, qual é que é o teu sentimento em relação a isso? Considerando quando você está no teu tempo de folga.

Thomas: Eu, dependendo da demanda, eu já respondo. Porque às vezes é questão que eu já sei. Aí eu não preciso fazer uma pesquisa, não preciso, ah, parar o que eu tô fazendo, digamos assim, para conseguir responder. Tem que, por exemplo, produzir um texto para responder. Quando é uma questão mais complexa, aí ou eu direciono para quem tá no expediente, ou se for alguma coisa muito específica das minhas competências, eu peço... se não tiver muito urgente, eu peço para a pessoa

aguardar que eu respondo quando tiver no trabalho.

Entrevistador: Uhum. Teria outra estratégia que você utiliza, além dessa de dizer: "Ó, estou recebendo essa mensagem, mas vou respondê-la quando estiver efetivamente de serviço"? Há outra estratégia que você lembre que você faça?

Thomas: De cabeça agora assim, não não tenho alguma... não não me recordo de alguma outra estratégia que eu utilize. Geralmente elas vêm por mensagem ou por ligação, né? Mas a maioria das vezes é por mensagem. Então, geralmente se eu peguei o telefone para ver as mensagens, é porque eu tenho um tempinho para responder. Aí eu faço um filtro: se for alguma coisa rápida, já respondo na hora; se não for alguma coisa rápida, eu pergunto se tem muita brevidade. Aí se tem muita brevidade, eu verifico a possibilidade de responder na na hora. Daí, se eu conseguir, eu já respondo e, se eu não conseguir, eu peço, cara, eu informo que eu no momento não posso porque eu tô na folga e daí, no momento, primeiro momento que eu já chegar no expediente, eu já resolvo.

Entrevistador: Uhum. Você considera correto receber mensagens fora do horário de serviço? O que o que você pensa sobre isso?

Thomas: Eu acho que a gente criou uma cultura na *[informação identificadora suprimida]*. em que a gente prioriza nunca mandar mensagem quando a pessoa tá de folga. Geralmente, eu recebo, ah, essas perguntas de pessoas que são fora da minha seção. São pessoas dos batalhões que a gente ajuda a fazer a o gerenciamento. Então, eles não sabem quando eu tô de folga ou quando eu tô trabalhando. E daí eu eu procuro entender essa questão, até porque eu também não sei quando eles estão de serviço ou não, e eu também mando mensagem quando eu estou de serviço. E às vezes eles também estão de folga. E tem uma parceria, digamos assim. A gente... se a gente... todos todos os os militares que eu tive que entrar em contato até hoje, se eles estavam de folga e não podiam me responder, eu direcionava... eles direcionavam para outro colega.

Entrevistador: Uhum. Você acha que poderia a corporação adotar alguma estratégia para evitar que o pessoal fosse... não fosse chamado em horário de folga?

Thomas: Até poderia, mas no meu caso, particular, eu não me incomodo. Porque tem tem uma parceria, eh, entre os colegas e... *[interrupção por terceiros]*.

Entrevistador: Tranquilo.

Thomas: *[interrupção por terceiros]*.. Tá. Como eu vinha falando, eu não me importo de de responder porque a gente tem essa parceria onde, quando eu preciso, eles me ajudam e, quando eles precisam, eu ajudo. E eu acredito que a frequência de que isso ocorre não chega a atrapalhar, sabe? Não é uma coisa que me incomoda. E eu não sou cobrado para obrigatoriamente responder naquele

momento, entende? Uhum. A menos que seja uma coisa extremamente grave, eh, e tenha que ser eu que para responder. Porque, senão, a chefia consegue aguardar. Então, não é uma coisa que me incomoda.

Entrevistador: Ótimo. Já que a sua filha acabou entrando na entrevista, vamos entrar no assunto familiar. De alguma maneira, essas mensagens que recebe fora de horário de serviço, elas já chegaram a impactar na convivência familiar?

Thomas: Ah, acaba que impacta porque agora que a minha... por exemplo, agora que a minha esposa tá em casa com ela, é bem mais tranquilo, entendeu? Por exemplo, agora ela entrou aqui no quarto e eu eu pedi para para a minha esposa pegar, daí ela veio aqui e buscou a a minha filha e levou lá para a sala para dar um café para ela. Mas, tirando isso, bem bem tranquilo, assim. Não, nunca tive muito problema. O que acontece às vezes é que, como ela é ela é pequena, é criança, ela não entende que, por exemplo, eu tô falando e é uma coisa importante que é do trabalho. Aí às vezes gera um atrito ali entre a gente por causa de que eu tô tentando responder alguma coisa. Mas, coisas da vida, nada extremo.

Entrevistador: Sim. Ah, então, de certa forma, existe assim um... existe um impacto, mas você consegue gerenciar de uma maneira bem tranquila pelo que você tá me falando, é isso?

Thomas: Isso mesmo.

Entrevistador: Ótimo. Só um momento que eu vou ver o próximo assunto. Você já chegou a utilizar, quando entra de férias, a figurinha trocando a foto do seu perfil por uma escrito "Férias" ou já viu alguém fazendo isso?

Thomas: Já vi muitos colegas fazendo, mas eu nunca fiz. Já tive vontade de fazer quando eu trabalhava em outro setor. Mas, eh, hoje não vejo a necessidade, tendo em vista tudo que eu já comentei.

Entrevistador: Uhum. Por que você sentiu vontade e não fez?

Thomas: Não sei, assim, mas não foi... não foi pressão, tipo, de chefia, coisa assim: "Ah, que não pode fazer" ou coisa, enfim. Eu só achei mesmo melhor deixar minha foto mesmo. Porque, tipo, as vezes que eu tive que eu estava de férias e fui abordado e avisei que tava de férias, a pessoa não me exigiu: "Ah, não, tem que me responder". "Não, tá de férias? Ah, não sabia, desculpa." E ficou por isso. Mas, mesmo eu estando em férias, e se eu souber responder, eu respondo.

Entrevistador: Uhum. Você imagina por que que os outros colocam?

Thomas: Ah, eu acredito que seja pela demanda deles, né? Eh, eu acho que tem setores que têm uma demanda maior e mais urgência de resolução das questões. Por exemplo, quem trabalha na

parte de logística, faz a recarga dos cartões de abastecimento. O colega tá lá no posto, não visualizou o saldo antes, que é um erro, na verdade, né? Deve verificar o saldo da viatura antes de sair para abastecer, mas, enfim. A pessoa tá lá no posto para fazer o abastecimento, foi pagar com o cartão e não conseguiu. Porque não tinha saldo. Aí tem que resolver isso na hora, entendeu?

Entrevistador: Entendi. Aí Uma coisa mais urgente.

E Sim, ótimo tema. Falando desse pessoal, por exemplo, da logística, que atende e resolve questões qualquer hora do dia, praticamente. Uhum. Essa questão é ela é regulada em termos normativos dentro da instituição?

Thomas: Que eu tenha conhecimento, não. Eu acho que o pessoal faz realmente porque veste a camisa. E eu já vi colega ficar doente por causa disso.

Entrevistador: Doente de que maneira?

Thomas: Já vi já... ah, acho que de tanta pressão, assim, colega ir para o hospital. Eu acho que foi um estresse, alguma coisa assim.

Entrevistador: Tá. Soube se essa pessoa teve acompanhamento psicológico?

Thomas: Teve.

Entrevistador: Por parte da corporação ou por fora, particular?

Thomas: É, sobre o colega ali se ele recebeu apoio psicológico ou não. Ele recebeu, recebeu institucional, e daí eu não sei se ele procurou particular, mas institucional eu sei que ele recebeu. E depois ele até trocou de setor, depois de um tempo ele trocou de setor.

Entrevistador: Certo. Você considera que cada pessoa ali lida diferente com essa alta demanda?

Thomas: Sim, com certeza. Isso aí é individual, né? Cada pessoa tem uma flexibilização e uma resistência, né, para esse tipo de coisa. Tem pessoas que não conseguem de forma alguma. Tá de folga, tem gente que até desliga o telefone, se tá de folga. E tem pessoas que não, que parece que até procuram se informar sobre o que tá acontecendo no serviço mesmo estando de folga.

Entrevistador: Além de desligar o telefone, você já viu outras artimanhas assim, utilizada para o pessoal tentar se desconectar?

Thomas: Hum, assim de lembrança assim no momento, não, não.

Entrevistador: Você ouve colegas reclamando, falando sobre essa situação de que não consegue mais se desconectar, que recebe muita mensagem, enfim?

Thomas: Sim, eu já verifiquei várias vezes essa esse tipo de conversa.

Entrevistador: E o do que do que se trata essas conversas?

Thomas: Ah, por exemplo, "Ah, tava de folga e o fulano me mandou mensagem". Mas é que a gente tem que, né, verifico dessa forma: eu acho que a gente tem que ter uma compreensão de que às vezes as pessoas não sabem quando tu tá de serviço ou quando tu tá de folga, entendeu? Eu vejo que a importunação começa no momento que tu fala: "Ó, fulano, eu tô de folga. Eu tô fazendo uma coisa importante, não posso responder agora". E aí a pessoa: "Não, tu vai me responder, eu preciso dessa informação". Nesse momento eu já eu acredito que é uma importunação, entendeu? Porque tu tá dizendo que tá de folga, uma folga regulamentar, e tá dizendo que tu tá fazendo outra coisa, que tu não pode responder naquele momento. Daí tu tá sendo pressionado para responder numa hora que não era para tu tá respondendo.

Entrevistador: Sim.

Thomas: Mas, na minha visão, se a pessoa te liga e tu falar que tu tá de folga, muitas vezes acontece isso. A pessoa liga: "Ah, tá no quartel, não tá?". "Não, tô em casa". "Ah, não, então tá, depois depois a gente resolve, quando é que tu vai tá no quartel?". A às vezes acontece isso, entendeu? Mas às vezes acontece: "Ah, eu tô precisando dessa informação, é é urgente, tu pode me ajudar?". Não, tranquilo, a gente ajuda. Depende de da forma como vem a solicitação e do momento que tu tá naquele naquele instante.

Entrevistador: Hum-hum. De repente tu não acha que essa situação ela tinha que ser regulada de forma interpessoal, mas quem sabe por uma normativa interna que tratasse melhor sobre esse assunto?

Thomas: Poderia, poderia ser assim.

Entrevistador: Que diferença tu vê no uso do celular, fora do horário de serviço entre os bombeiros mais antigos e os mais novos que estão chegando?

Thomas: Eu acho que isso é muito pessoal. Independente de ser antigo ou novo, acho que isso é muito pessoal. Tem colegas novos que desligam o telefone e tem colegas velhos, antigos, né, no caso, que também fazem isso, e vice-versa. Mas eu acredito que a predominância seja de que colegas mais novos respondam mais.

Entrevistador: Hum-hum. Você acha que, de repente, ter um celular do serviço, institucional ou militar, não fosse melhor para ver essa divisão, principalmente para quem responde muitas perguntas fora do horário de serviço?

Thomas: Eu acho que sim, mas desde que isso seja regulado e o militar receba alguma carga horária para isso. Ou seja, que ele esteja de sobreaviso. Porque eu já vi muitos casos também de colegas que têm o celular funcional — tinham até que tinha dois telefones funcional, um de cada setor

que ele tava respondendo — e ele cumpria a escala de expediente, só que ele ficava com o celular 24 horas por dia. E daí de madrugada dava ocorrência, de vulto, e ele tinha que tá respondendo. E isso não era computado na carga horária dele. Daí eu acho isso eu acho errado. Mas, sendo regulado e ele recebendo por essa por essa carga horária, eu acho que eu acho que sim, é até melhor ter um celular funcional.

Entrevistador: Por que você acha melhor?

Thomas: Porque daí tu não mistura o teu privado com o do trabalho.

Entrevistador: Hum-hum. Partindo então para o final da da entrevista, teve alguma coisa que eu não perguntei que você gostaria de falar? Gostaria de fazer uma ponderação geral assim sobre esse assunto, que é o direito à desconexão, o direito do militar poder descansar plenamente em seu horário de folga?

Thomas: Sim, eu acho que isso é uma coisa extremamente importante, principalmente nos setores administrativos. Eu, pelo menos, é a impressão que eu tenho de que pessoal que é do administrativo tem essa questão de tá mais conectado e de ter mais demandas durante os períodos de folga.

O pessoal do operacional, a preocupação deles maior é com a escala. Eu sei por colegas meus que trabalham no operacional que a maior queixa deles é que a escala muda muito, porque tem entra ordem de serviço, aí bagunça a escala, e eles tão e volta e meia, tipo no grupo da companhia ou da do pelotão, é disponibilizado uma ou duas ou três escalas no mesmo dia, entende? E daí acaba que afeta a rotina deles. Aí isso é uma coisa que é que eu vejo que deveria ser melhorada.

Os sistemas que o Corpo de Bombeiros tem hoje são muito precários, muito precários, principalmente na questão da prevenção. Se os sistemas que a gente tivesse fizessem um gerenciamento efetivo, muito das informações que são...

Vou dar um exemplo, um colega... o chefe, por exemplo, manda uma mensagem e pergunta como é que tá a situação de uma solução técnica equivalente, que é uma das... das coisas que eu faço lá no... no setor.

Se a gente tivesse um sistema informatizado onde todas as informações estivessem concentradas no mesmo lugar, não tivessem três ou quatro sistemas paralelos funcionando, ele conseguiria encontrar sozinho, entendeu, essa informação.

E daí, o que que a gente tem que fazer? Tem que fazer planilhas. Eu tenho... daí eu criei uma planilha para controlar todas as nossas atividades do setor. Só que, para acessar essa planilha, tem que estar logado no e-mail da instituição. E, às vezes, tu tá em casa, tu não tá logado no e-mail da

instituição, porque é um computador particular.

Enfim, é esse tipo de situação. Eu vejo que o Corpo de Bombeiros deveria... para a questão administrativa, deveria investir em sistema. Sistemas informatizados que aglutinassem todas as informações em um campo de pesquisa só.

Poderia ser, por exemplo, um sistema com módulos diferentes: módulo prevenção, módulo pessoal (do setor pessoal), módulo de logística/patrimônio, módulo de cursos e treinamentos, módulo educacional.

E... e esses módulos, a depender do tipo de informação, conseguissem... ser... reportados de um ponto para o outro. Que tu conseguisses a mesma informação.

A SODC, por exemplo, fazia a gente preencher uma planilha diária com o número de vistorias, análises, fiscalizações, autos de infração que tinham sido feitos naquele dia. E o DSPCI também começou a cobrar depois. Sendo a mesma informação!

Então, se tivesse um sistema que fosse modularizado e integrado, a mesma informação seria preenchida apenas uma vez, não duas vezes. E isso nos gera muito retrabalho, muito retrabalho.

Entrevistador: Você acha que, tendo sistemas melhores, impactaria na qualidade de vida do bombeiro, pessoalmente e no seu horário de folga?

Thomas: Enormemente. Assim, ó, com toda a certeza. Não só na folga, mas durante a execução do trabalho também. Porque a gente passa, às vezes, uns perrengues por causa dos sistemas.

Se o sistema fosse bem desenvolvido, com certeza muitas das atividades que a gente tem que fazer não seriam necessárias. De controle por planilha, por exemplo. A gente tem o sistema, mas a gente tem que fazer controle externo.

A gente tem um sistema que é de... de segurança contra incêndio, por exemplo, o SOL, que é para análise e vistoria, mas não tem módulo fiscalização. Então, a fiscalização a gente tem que fazer toda externa.

E daí tem que fazer... tem que escanear os documentos e fazer o upload nesse sistema. E daí não fica uma coisa nativa. Então, se tu faz uma busca, não encontra as informações que tu fez o upload, porque é um documento PDF. Aí isso é bem... bem complicado de conseguir gerenciar.

Entrevistador: Nesses sistemas que você fala, eles já têm alguma questão de uso de inteligência artificial?

Thomas: Nativo não. Eu sei que o pessoal usa inteligência artificial para gerar dados, digamos assim. Conseguem, com alguns aplicativos, eles conseguem tirar informações desses sistemas e, a partir disso, eles conseguem... lapidar esses dados. Mas nativo não.

Entrevistador: Tá. Eles... acabam fazendo isso por uma expertise que eles têm, né?

Thomas: Exatamente.

Entrevistador: Perfeito. Era isso então. Agradeço a entrevista, a colaboração com a instituição e também com a comunidade científica.

Thomas: Não tem problema. Quando precisar, estaremos sempre à disposição. Nosso dever é servir.

Entrevistador: Tchau, tchau.

Thomas: Tchau.

ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: ENTRE O DEVER E O DESCANSO: A INFLUÊNCIA DA FALTA DO DIREITO À DESCONEXÃO NA QUALIDADE DE VIDA DOS BOMBEIROS MILITARES DO RIO GRANDE DO SUL

Pesquisador: FERNANDO MOSER BACH

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 93087325.2.0000.5083

Instituição Proponente: Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.239.385

Apresentação do Projeto:

Informações retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025

Desenho:

Estudo de natureza qualitativa, com delineamento exploratório e abordagem descritiva. Os dados serão obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas, com análise de conteúdo temática.

Hipótese:

Não se aplica.

Metodologia Proposta:

A pesquisa desenvolvida adota uma abordagem qualitativa, caracterizando-se pela busca de uma compreensão aprofundada do fenômeno estudado a partir da interpretação dos dados coletados. Diferente das abordagens quantitativas, que enfatizam a mensuração e a generalização dos resultados, a pesquisa qualitativa se concentra na análise das percepções,

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

experiências e significados atribuídos pelos participantes. Esse tipo de investigação permite uma exploração mais flexível e subjetiva da realidade, levando em conta o contexto social e as nuances que influenciam o objeto de estudo. Dessa forma, a pesquisa qualitativa possibilita a construção de conhecimento a partir da interação entre pesquisador e participantes, considerando as particularidades do campo de investigação.

Metodologia de Análise de Dados:

A análise de dados será conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, pois essa abordagem permite identificar, categorizar e interpretar padrões temáticos nas respostas dos entrevistados, sem se ater necessariamente às estruturas linguísticas ou ideológicas do discurso. Diferente da análise do discurso, que foca na forma como os enunciados são construídos e nos contextos de poder subjacentes à linguagem, a análise de conteúdo se concentra na organização e sistematização das informações para revelar significados recorrentes e padrões interpretativos dentro do conjunto de dados. Essa escolha se justifica pela necessidade de compreender as percepções e experiências dos bombeiros militares de maneira estruturada, garantindo uma interpretação clara e fiel dos relatos, sem extrapolações sobre intencionalidades discursivas. Além disso, a análise de conteúdo permite a categorização temática das respostas, facilitando a identificação de tendências e variabilidades entre os diferentes perfis de entrevistados. A análise dos dados será realizada por meio da análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), permitindo uma abordagem sistemática e objetiva da informação coletada. Essa técnica será utilizada para organizar, interpretar e categorizar os dados obtidos, garantindo rigor metodológico e aprofundamento na compreensão do material analisado. A análise será estruturada em três etapas: (i) pré-análise, que consiste na organização inicial dos dados e definição dos critérios de categorização; (ii) exploração do material, fase em que os dados serão codificados e organizados em categorias temáticas, e (iii) tratamento dos resultados e interpretação, onde as inferências serão realizadas com base nos objetivos da pesquisa. A interpretação dos dados terá caráter analítico, ou seja, não se limitará a uma descrição superficial do material, mas buscará compreender significados subjacentes, discursos implícitos e possíveis relações entre os elementos identificados. O foco estará na compreensão aprofundada dos dados, considerando padrões, recorrências e divergências nos relatos analisados. A leitura será conduzida de maneira objetiva e explícita, garantindo que as inferências sejam fundamentadas em critérios claros e verificáveis. Esse rigor metodológico possibilitará a construção de uma análise

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

consistente, alinhada com os objetivos da pesquisa e fundamentada nos princípios da análise de conteúdo. Dessa forma, a adoção dessa técnica permitirá um exame detalhado e estruturado dos dados coletados, favorecendo a identificação de elementos significativos para a compreensão do fenômeno estudado.

Desfecho Primário:

Compreender como a ausência do direito à desconexão impacta a saúde mental, a qualidade de vida e a percepção de limites entre vida pessoal e trabalho entre bombeiros militares.

Tamanho da Amostra: 9

Objetivo da Pesquisa:

Informações retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025

Objetivo Primário:

Investigar os efeitos do uso irrestrito dos smartphones para assuntos de trabalho sobre a qualidade de vida dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul, identificando as implicações dessa condição no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, no estresse ocupacional e na satisfação pessoal desses profissionais.

Objetivo Secundário:

Analisar as percepções dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul sobre o direito à desconexão e suas práticas atuais de trabalho. Examinar a relação entre a falta de desconexão causada pela hiperconectividade em smartphones e o estresse ocupacional, burnout e outros problemas de saúde mental entre os bombeiros militares do Rio Grande do Sul. Propor recomendações de políticas e práticas para promover o direito à desconexão entre os servidores de segurança pública.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Informações retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIÂNIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

Riscos:

Durante a etapa de entrevistas, existe a possibilidade de que os participantes se sintam desconfortáveis ou emocionalmente afetados, sobretudo ao abordarem aspectos sensíveis relacionados à sobrecarga de trabalho, saúde mental, ou dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal. Embora as perguntas sejam elaboradas com base em princípios éticos e busquem preservar a dignidade dos participantes, a natureza subjetiva da experiência relatada pode suscitar sentimentos de invasão de privacidade ou exposição. Reconhece-se, portanto, a existência de riscos mínimos de ordem psíquica, como mal-estar momentâneo, incômodo ou sensação de vulnerabilidade.

Benefícios:

Ao serem convidados a falar sobre suas rotinas, percepções e vivências relacionadas ao trabalho e à (des)conexão, os participantes poderão refletir criticamente sobre seus próprios hábitos, sobre os impactos do regime de disponibilidade permanente e sobre os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Além disso, o contato com os objetivos e fundamentos da pesquisa pode estimular maior conscientização sobre direitos trabalhistas, normas institucionais e lacunas na legislação vigente, especialmente no que tange à saúde mental e à dignidade no exercício da profissão.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de mestrado "Entre o dever e o descanso: A influência da falta do direito à desconexão na qualidade de vida dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul" pretende entrevistar, por meio de questionário semiestruturado, 9 servidores da ativa do Corpo de Bombeiros do RS, no intuito de compreender melhor os impactos que uma possível não desconexão do trabalho em momentos de folga trazem a essas pessoas. A pesquisa terá caráter qualitativo, de natureza indutiva.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O presente parecer foi redigido com base nos seguintes documentos de apresentação obrigatória:

- Informações básicas do projeto, no arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025;
- Folha de rosto, assinada pelo pesquisador e pelo coordenador do programa de pós-graduação

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

em que será realizada a pesquisa, no arquivo folhaDeRostoPreenchido.pdf, datado de 28 de julho de 2025;

- Carta de encaminhamento com detalhamento de atendimento de pendências de parecer anteriormente emitido por este CEP, no arquivo 04_Carta_de_encaminhamento_assinado.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025;

- Projeto de pesquisa, com instrumento de coleta de dados e cronograma, no arquivo ProjetoMestradoVersao25julho25.pdf, datado de 28 de julho de 2025, e em versão atualizada no arquivo projetodez2025atualizado.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025;

- Termo de compromisso assinado pelo pesquisador e por seus orientadores, no arquivo Termo_Compromisso_466_510_atualizado2021_assinado_assinado_assinado.pdf, datado de 17 de outubro de 2025;

- TCLE, no arquivo TCLEdireitoadesconexao.pdf, datado de 17 de outubro de 2025;

- Termo de anuência, dada por email remetido pelo Comandante Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, no arquivo 00AutorizacaodoCmtGeralEmail.pdf, de 28 de julho de 2025;

- Declaração do pesquisador responsável de que ainda não iniciou a coleta de dados com participantes, no arquivo 03_Declaracao_de_nao_inicio_de_pesquisa_assinado.pdf, datado de 15 de dezembro de 2025.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto intitulado "Entre o dever e o descanso: A influência da falta do direito à desconexão na qualidade de vida dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul" (CAAE nº 93087325.2.0000.5083) foi novamente analisado quanto à conformidade ética dos procedimentos propostos, incluindo TCLE, critérios de inclusão e exclusão e medidas de minimização de riscos.

O pesquisador responsável atendeu às pendências anteriormente levantadas, as quais vem

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

detalhadas abaixo:

Pendência 1: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf: nele constam somente as datas de transcrição das entrevistas e da entrega o relatório final ao CEP/UFG. Incluir as atividades presentes no arquivo ProjetoMestradoVersao25julho25.pdf e respectivas datas;

Resposta: Incluído no sistema e em consonância com o último projeto enviado.

Análise: Pendência atendida.

Pendência 2: ProjetoMestradoVersao25julho25.pdf: atualizar as datas do cronograma, em especial do item "Aplicação das entrevistas semiestruturadas (coleta de dados)", o qual, no projeto, está com data anterior a deste parecer. Ressalta-se que as entrevistas desta pesquisa só podem ser iniciadas após a emissão de parecer favorável por este CEP.

Resposta: Incluído novo arquivo de projeto com alterações do cronograma destacadas na cor vermelha.

Análise: Pendência atendida.

Pendência 3: Este CEP pede que, junto à adequação ao cronograma, que o pesquisador responsável inclua uma declaração de que ainda não iniciou a coleta de dados com seres humanos, prevista no projeto.

Resposta: Incluída no sistema.

Análise: Pendência atendida.

Desta forma, não foram mais observados óbices éticos nos documentos do estudo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UFG considera o presente protocolo APROVADO. A pesquisa foi considerada em acordo com os princípios éticos vigentes.

Atenção para a Resolução CNS nº466/12, o pesquisador responsável deve: assegurar aos participantes da pesquisa os benefícios resultantes do projeto, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa; E Resolução 510/16 Art 17º VI -que dispõe sobre a garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa.

Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao CEP-UFG os relatórios parciais e o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1			
Bairro: Campus Samambaia		CEP: 74.690-970	
UF: GO	Município: GOIÂNIA		
Telefone: (62)3521-1215	Fax: (62)3521-2045	E-mail: cep.prpi@ufg.br	

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG**



Continuação do Parecer: 8.239.385

com o disposto na Resolução CNS n. 466/12 e Resolução CNS n. 510/16. O prazo para entrega do Relatório é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa, previsto para setembro de 2026.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2536819.pdf	15/12/2025 18:36:19		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto2025atualizado.pdf	15/12/2025 18:35:35	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Outros	04_Carta_de_encaminhamento_assinado.pdf	15/12/2025 18:31:59	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Outros	03_Declaracao_de_nao_inicio_de_pesquisa_assinado.pdf	15/12/2025 18:31:09	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEdireitoadesconexao.pdf	17/10/2025 17:17:46	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Outros	Termo_Compromisso_466_510_atualizado2021_assinado_assinado_assinado.pdf	17/10/2025 17:16:31	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Outros	00AutorizacaodoCmtGeralEmail.pdf	28/07/2025 17:26:40	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoMestradoVersao25julho25.pdf	28/07/2025 17:24:49	FERNANDO MOSER BACH	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoPreenchido.pdf	28/07/2025 17:07:38	FERNANDO MOSER BACH	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 8.239.385

GOIANIA, 25 de Fevereiro de 2026

Assinado por:
Rosana de Moraes Borges Marques
(Coordenador(a))

Endereço: Rodovia R2, n. 3.061, Parque Tecnológico Samambaia, Edifício K2, sala 110, piso 1
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.690-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-2045 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br

ANEXO B - OFÍCIO DE SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Ao Excelentíssimo

CORONEL JULIMAR FORTES PINHEIRO

Comandante Geral do Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul

Carta de Apresentação do Acadêmico Pesquisador

Goiânia, 25 de **junho** de 2025.

Prezado,

Por meio desta apresentamos o acadêmico **Fernando Moser Bach**, aluno regular do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás, matrícula nº 2024101399, que está desenvolvendo a pesquisa intitulada “Entre o dever e o descanso: direito à desconexão e o bem-estar digital dos bombeiros militares do Rio Grande do Sul”.

Vimos através deste **solicitar sua autorização** para execução e coleta de dados em sua instituição. O estudo será conduzido sob abordagem qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com bombeiros militares da ativa, que participarão de forma voluntária e com plena ciência de seus direitos. As entrevistas serão realizadas em horários previamente acordados com os participantes, sem prejuízo às atividades laborais. O projeto está em processo de submissão no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, conforme determina a Resolução CNS nº 466/2012, garantindo o sigilo das informações e o anonimato dos participantes, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Queremos informar que o caráter ético desta pesquisa assegura o sigilo das informações coletadas e garante, também, a preservação da identidade e da privacidade da instituição e do profissional entrevistado.

Agradecemos vossa compreensão e colaboração no processo de desenvolvimento da pesquisa científica. Colocamo-nos à vossa disposição no PPGID/UFG ou outros contatos, conforme segue:

E-mail do Professor Pesquisador: heitor@heitorpagliaro.com

Sendo o que tínhamos para o momento, agradecemos antecipadamente.

Fernando Moser Bach
Acadêmico Pesquisador

Heitor de Carvalho Pagliaro
Professor Orientador