



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 11.901, DE 12 DE JANEIRO DE 2009.**

Mensagem de veto

Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O exercício da profissão de Bombeiro Civil rege-se-á pelo disposto nesta Lei.

Art. 2º Considera-se Bombeiro Civil aquele que, habilitado nos termos desta Lei, exerça, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio.

§ 1º (VETADO)

§ 2º No atendimento a sinistros em que atuem, em conjunto, os Bombeiros Civis e o Corpo de Bombeiros Militar, a coordenação e a direção das ações caberão, com exclusividade e em qualquer hipótese, à corporação militar.

Art. 3º (VETADO)

Art. 4º As funções de Bombeiro Civil são assim classificadas:

I - Bombeiro Civil, nível básico, combatente direto ou não do fogo;

II - Bombeiro Civil Líder, o formado como técnico em prevenção e combate a incêndio, em nível de ensino médio, comandante de guarnição em seu horário de trabalho;

III - Bombeiro Civil Mestre, o formado em engenharia com especialização em prevenção e combate a incêndio, responsável pelo Departamento de Prevenção e Combate a Incêndio.

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 6º É assegurado ao Bombeiro Civil:

I - uniforme especial a expensas do empregador;

II - seguro de vida em grupo, estipulado pelo empregador;

III - adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa;

IV - o direito à reciclagem periódica.

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º As empresas especializadas e os cursos de formação de Bombeiro Civil, bem como os cursos técnicos de segundo grau de prevenção e combate a incêndio que infringirem as disposições desta Lei, ficarão sujeitos às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - (VETADO)

III - proibição temporária de funcionamento;

IV - cancelamento da autorização e registro para funcionar.

Art. 9º As empresas e demais entidades que se utilizem do serviço de Bombeiro Civil poderão firmar convênios com os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, para assistência técnica a seus profissionais.

Art. 10. (VETADO)

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Tarso Genro*

*Carlos Lupi*

*João Bernardo de Azevedo Bringel*

*José Antonio Dias Toffoli*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 13.1.2009



Documento CNBC 1307-030  
Confidencialidade: acesso público.  
Tipo: Parecer, Orientação  
Origem: Presidência  
Autor: Ivan Campos  
Data: 30/08/2013, revisado em 02/05/2014.

## **Parecer sobre carga horária e jornada de trabalho de Bombeiros Civis, em todas as áreas e formas de exercício da profissão.**

### **Orientações importantes a Trabalhadores e Empregadores. Sobre remuneração, benefícios e jornada de trabalho do Bombeiro Civil**

Após constatar prática comum de empresas e empregadores em descumprimento a garantias trabalhistas explícitas na Lei 11901 de 12 de janeiro de 2009 e demais dispositivos legais, quanto ao exercício da profissão de Bombeiro Civil, bem como equívocos em sua interpretação e aplicação, se fez necessário, prudente e pertinente a publicação deste parecer.

O objetivo deste estudo é a defesa dos trabalhadores no exercício da profissão de Bombeiro Civil e o alerta pela proteção com orientação a empregadores para prevenir futuras complicações trabalhistas promovendo a sustentabilidade, ampliação e desenvolvimento do mercado de trabalho.

O Brasil é membro e ratificador das convenções da OIT Organização Internacional do Trabalho e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, onde é explícito no Artigo XXIV –

“Todo homem (entende-se pessoa) tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas”.

Considerando ainda a Constituição Federal do Brasil e suas emendas, a CLT Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e suas atualizações até 2013, em especial nos artigos 57 a 75.

Considerando que quanto ao exercício da profissão de Bombeiro Civil, seja contratado por período indeterminado ou temporário, mesmo que por curto período, tem assegurados todos os benefícios e garantias previstos na Constituição Federal e na CLT Consolidação das Leis do Trabalho incluindo suas recentes atualizações.

Considerando ainda que no caso da profissão de Bombeiro Civil há benefícios específicos da profissão garantidos pela Lei Federal 11.901 de 12 de janeiro de 2009 que desde então estão em vigor.

Segue estudo e parecer informativo com estes 10 temas, que é uma compilação de respostas a diversas perguntas frequentes sobre estes temas.



Indice:

]

- 1 – Exercício da profissão de Bombeiro Civil, garantias e direitos do trabalhador contratado assalariado ou eventual em serviços temporários em eventos
- 2 - Exercício da profissão de Bombeiro Civil, piso nacional ao assalariado e ao prestador eventual
- 3 – Equipes de Bombeiro em eventos
- 4 - Cuidados com Estágios e Estagiários.
- 5 – A Jornada de trabalho e turnos possíveis ao Bombeiro Civil.
- 6 – O limite de 36 horas semanais
- 7 - Folgas ou pagamentos extras por trabalhar em dias feriados:
- 8 - Cuidado equívocos e práticas abusivas do empregador
- 9 - Situações especiais: Voluntários, Terceirizados e Cooperativas
- 10 – Conclusão a Trabalhadores e Contratantes



## 1 - Garantias e benefícios ao Bombeiro Civil em exercício remunerado da profissão:

1 – Quanto ao trabalhador que exerce a profissão contratado assalariado ou em prestadoras de serviço em shows e eventos, contratado temporário, mesmo que por curto período eventual ou inferior a um mês.

Além das garantias e benefícios da CLT, podemos destacar a Lei Federal 11901 de 12 de janeiro de 2009:

“Art. 6º É assegurado ao Bombeiro Civil:

I - uniforme especial a expensas do empregador;

II - seguro de vida em grupo, estipulado pelo empregador;

III - adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa;

IV - o direito à reciclagem periódica.”

Ou seja, está explícito que o uniforme deve ser fornecido pelo empregador, o trabalhador deve estar segurado por seguro de vida durante o exercício da profissão e deve receber 30% adicional ao salário acordado.

Considerando que a CLT impõe que o trabalhador, mesmo que por contrato de trabalho temporário ou por curto período, como é o caso dos prestadores de serviço em shows e eventos, tenha garantido seus direitos e benefícios “em proporcionalidade” ao trabalhador contratado por período indeterminado e com pagamento mensal.

Entende-se que mesmo que a organizadora do evento, ou a terceirizada que forneça os serviços de Bombeiros, contrate os profissionais por apenas 1(uma) noite (por exemplo) ou mesmo um período de 4 horas, deve fornecer e garantir ao profissional:

1 – Contrato de trabalho por tempo determinado (CLT)

2 - Pagamento proporcional ao piso do trabalhador assalariado (CLT)

3 - Pagamento de 30% adicional ao valor acordado (Lei 11901)

4 – Seguro de vida em vigor durante o exercício da profissão (Lei 11901)

5 – Uniforme especial compatível aos riscos do local (CLT e Lei 11901)

6 – Transporte.

7 – Local adequado e condições salubres pra sua alimentação e descanso (turnos acima de 6 horas)

É importante ressaltar que durante um turno de trabalho, por questões de segurança e desempenho, o trabalhador deve ter assegurado local adequado e condições para dispor de pelo menos:

15 minutos de descanso a cada 3 horas seguidas de trabalho ou prontidão.

60 minutos para refeição se o turno for superior a 6 horas de trabalho.

12 ou mais horas de intervalo entre um plantão e outro, seja de 6, 8 ou 12 horas.

Estes períodos consagrados visam assegurar que o trabalhador tenha condições para recuperação fisiológica a fim de manter a qualidade de seu trabalho sem prejuízos por esgotamento físico e mental que lhe seria imposto sem os períodos para repouso e alimentação previstos.

Vale lembrar que o empregador que não garanta ao trabalhador estas mínimas condições para seu restabelecimento tem um agravante em caso de quaisquer complicações num atendimento ou acidente de trabalho junto ao trabalhador ou a vítima que este atenda.



## **2 - Remuneração mínima para o Bombeiro Civil trabalhador mensal e temporário (eventos, feiras, shows e outros períodos de pousos dias ou mesmo horas)**

Alguns estados já possuem sindicato da categoria e piso base validado por convenção coletiva, nestes casos a convenção coletiva firmada é o instrumento de referência sobre o tema.

Para locais onde não há convenção coletiva e para os próximos exemplos vamos considerar o piso nacional mínimo da categoria, conforme Norma Nacional do CNBC Conselho Nacional de Bombeiros Civis de R\$1.300,00 (um mil e trezentos reais) para 156 horas mensais respeitadas as 36 horas semanais (Lei Federal 11.901).

Considerando que a jornada de trabalho do Bombeiro Civil é de 36 horas por semana (lei 11.901), o calculo mensal deve respeitar o limite semanal de 36 horas.

Considerando que um mês comercial tem 30 dias e a semana tem 7 dias, o mês tem entre 4,2 ou 4,3 semanas nos meses de 30 e 31 dias.

Inicialmente vamos a carga horária “mensal” do Bombeiro Civil, respeitando sua jornada de 36 horas por semana, num calculo simples e prático:

Uma semana tem 7 dias e o profissional de turnos de 12 horas trabalha 3 dias por semana,

Um mês tem 4 semanas que são 28 dias e mais 2 dias nos meses de 30 dias ou 3 dias nos meses de 31 dias, assim além das 4 semanas do mês ainda sobram 2 ou 3 dias, vamos considerar para este calculo o mês de 30 dias, pois os meses de 31 dias poderão ou não ter um plantão a mais para remunerar.

Então o Bombeiro Civil em turnos de 12horas num limite de 36 horas por semana, trabalha 3 dias por semana, em 4 semanas são 12 dias de trabalho (3 dias x 4 semanas = 12dias) mais 1 dia de plantão feito num dos 2 dias que completam os 30 dias do mês já que as 4 semanas de 7 dias somam 28 dias.

Assim o Bombeiro Civil, independentemente de quantas horas de turno exerça, tem assegurado por Lei Federal uma carga de trabalho mensal de 156 horas.

Se estas 156 horas não estão asseguradas na convenção coletiva ou no contrato de trabalho algum “ajuste” deve ser feito para evitar complicações futuras ao contratante

Então se o piso é R\$1.300,00, dividido por 156 horas, são R\$8.33 por hora trabalhada, num turno de 4 horas são R\$33,33, num turno de 6 horas são R\$50,00, num turno de 8 horas são R\$66,66 e num turno de 12 horas são R\$100,00, mas é importante ressaltar que este trabalhador, além de outros benefícios, tem assegurado 30% de adicional sobre seu salário-base, logo os valores mínimos de remuneração a este profissional são:

R\$10,83 por hora, para turno de 4 horas R\$43.32, para 6 horas R\$64,98, para 8 horas R\$86,64 e para 12 horas R\$ 129,96, esses valores são mínimos.

A esta remuneração se soma o auxílio-transporte em todos os casos e a alimentação nos turnos acima de 6 horas.

Vale ressaltar que além do pagamento previsto (que é o mínimo) é necessário ainda fornecer ao Trabalhador as garantias e benefícios previstos na CLT e na Lei 11901, incluindo o Contrato de Trabalho, o seguro de vida e o uniforme durante o exercício da profissão.

Esteja claro que em Estados onde haja convenção coletiva homologada por Sindicato da categoria vale o valor da Convenção.

Caso o piso da convenção sindical seja inferior ao piso nacional, cabe ao trabalhador pressionar seu sindicato para que equipare ou supere este valor.

Ainda ressaltar que o ordenamento jurídico garante o uso do dispositivo que melhor beneficie o trabalhador.



### **3 - Alerta quanto a responsabilidade sobre Bombeiros em Eventos, equipes eventuais.**

Uma casa de shows ou produtora usa de equipe de Bombeiros em seus eventos e podem ser vítimas de armadilhas, sendo necessário atenção a alguns pontos:

Neste País, todo empregador é responsável pela saúde e segurança de qualquer trabalhador a seus serviços, mesmo que por uma pequena atividade e por curto período de tempo. Assim se uma produtora contrata uma “empresa” de prestação de serviço de Bombeiros, a responsabilidade pelo trabalhador “ao princípio” é desta empresa terceirizada, e todo suporte necessário ao trabalho do profissional também.

Agora se uma produtora contrata “diretamente” uma equipe de Bombeiros “autônomos”, aos olhos da Justiça do Trabalho a produtora é a responsável por estes profissionais, pela segurança, benefícios e garantias durante o exercício da profissão, incluindo garantir os equipamentos, materiais, planos meios e recursos para boa realização segura de seu trabalho.

Na prática, as produtoras preferem contratar serviços de Bombeiros Civis através de empresas especializadas na prestação destes serviços pois estas terceirizadas “se responsabilizam” por estes profissionais, incluindo todas as exigências legais:

- Contrato de trabalho, mesmo que em caso de serviço temporário prestado por poucas horas.
- Seguro de vida válido durante o período de exercício da profissão
- Pagamento no mínimo ao proporcional ao empregado assalariado.
- Uniforme, EPI (equipamentos de proteção individual) e outros para exercício da profissão.

Se um Bombeiro Civil sofre um acidente durante um evento ao qual foi contratado, ou no trajeto de sua residência ao evento (acidente de trajeto) a responsabilidade será da empresa que o contratou, incluindo indenizações, mas se foi contratado pela própria casa de show ou produtora está é a responsável.

Importante frisar que em turnos acima de 6 horas é consagrado no mercado garantia ao profissional de alimentação “in natura” (mais comum) ou paga em valores e oferta de local adequado para alimentar-se (MTE-NR24), é consagrado no mercado fornecimento de vale-transporte ou pagamento a parte de auxílio transporte, há ainda garantia caso o trabalhador seja lotado em local remoto não atendido por transporte público, neste caso o empregador deve fornecer ao trabalhador transporte ao local de trabalho, em caso de local remoto é incluso o tempo usado no transporte como hora trabalhada (CLT)

No caso de um profissional Bombeiro Civil, contratado por uma organizadora de evento para um único expediente por curto período de tempo, é necessário considerar diversos aspectos que incluem o serviço, muito mais complexos, criteriosos e minuciosos que a remuneração do trabalhador, entre eles:

- O profissional que será o responsável técnico pelo Serviço prestado e pelo plano de prevenção preparo e resposta a emergências do local, pela gestão de equipe de trabalho, por garantir sua excelência ética e técnica durante o serviço, por fazer a vistoria prévia e conferência de todos os recursos e meios de prevenção e resposta a emergências entre outros.

Por tanto, há menos que a produtora de eventos mantenha equipe própria de profissionais, treinados e equipados, convêm ter muito critério e cuidado para contratação da prestadora de serviços, verificando não só a quantidade e qualidade dos profissionais contratados, mas também todos os detalhes envolvidos.

Ao profissional que preste serviços de forma contratada diretamente ou por terceirizadas, os cuidados devem ser muito além de “quanto receber” mas pelas consequências e responsabilidades legais do exercício da sua profissão deve estar amparado nos mesmos requisitos descritos acima, como ser treinado antecipadamente no plano de prevenção, preparo e resposta a emergência do local, conhecer o responsável técnico pelo serviço e receber do contratante os materiais e equipamentos para o adequado exercício.



#### **4 - Cuidado com Estágios e Estagiários:**

Por desinformação ou falta de escrúpulos, há ocorrências de escolas que abusam de seus alunos e empregadores que são enganados.

O golpe acontece quando escolas vendem a produtoras de eventos ou outros, serviços de Bombeiros de forma remunerada ou até voluntária, porém, levam ao evento “alunos em curso” dizendo aos alunos que estão em “estágio” e dizendo ao contratante que são “profissionais”.

Em um evento onde são necessários 30 Bombeiros, podem haver quantos estagiários comportar, desde que tenha também os 30 Bombeiros como profissionais formados contratados e que não sejam substituídos profissionais por estagiários.

NUNCA se pode substituir o contingente de profissionais por estudantes em curso que ainda não são profissionais, os estagiários só podem estar em local de trabalho em situação regular de estágio e não em exercício ilegal da profissão.

Alunos NÃO são profissionais formados e NÃO podem exercer a profissão, o estágio é parte do aprendizado e nenhuma responsabilidade em local de trabalho pode ser assumida por pessoa em estágio.

Também é proibido pelo CNBC que a escola imponha ao aluno a compra e uso de uniforme profissional, pois o estudante se passaria por profissional ainda não o sendo.

O estágio no Brasil está condicionado a convênio entre a entidade de ensino e a empresa que oferece o estágio devidamente dentro da Lei Federal 11.788 de 25 setembro 2008, sendo prática consagrada o pagamento em remuneração como auxílio por parte da empresa ao estagiário. Qualquer outra prática intitulada estágio em desacordo com esta lei pode ser entendida como ilegal,

#### **5 - Jornada de trabalho, ao trabalhador contratado por contrato por tempo determinado ou indeterminado acima de um mês, que seja assalariado.**

Nesta modalidade, além do piso, garantias e benefícios já abordados acima, é necessário atenção especial a jornada, está explícito na Lei 11901:

“Art. 5º - A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.”

#### **Se faz necessário explicação mais abrangente sobre o período de trabalho 12x36**

(plantões de 12 horas de trabalho seguidos de 36 horas de folga ou descanso)

Muito comum ao pessoal de enfermagem nos plantões noturnos em hospitais, o 12x36 se caracteriza pelo profissional trabalhar dia sim e dia não, por exemplo em uma semana trabalha na segunda folga na terça, trabalha na quarta folga na quinta, trabalha na sexta folga no sábado e assim por diante.

Quanto aos 12x36 é necessário entender que não é, repito não é, um formato obrigatório ou único, podem haver outros horários, formatos e turnos de trabalho ao Bombeiro Civil, pois a CLT reafirmada pela Constituição Federal é clara:

“Constituição Federal,

TÍTULO II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, CAPÍTULO II Dos Direitos Sociais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (EC no 20/98, EC no 28/2000 e EC no 53/2006)

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.”



Então nem a Constituição ou qualquer Lei Trabalhista prevê turnos em jornadas especiais de 12x36, porém há na ordem econômica e justiça trabalhista a “tolerância” e jurisprudências embasadas em necessidades de algumas empresas e seguimentos específicos como saúde e segurança para aceitação de períodos de 12x36, não sendo regra mas sim “exceção”.

É importante ressaltar que o contratante que exponha o Trabalhador Bombeiro Civil a jornadas de 12x36, mesmo embasado na Lei 11901, poderá sofrer ações trabalhistas por estar em desacordo com a Constituição Federal e a própria CLT, que pode acarretar indenizações em horas extras.

Para se resguardar de sofrer estas ações é necessário que “exista acordo coletivo” e que haja prova de que o sistema de trabalho da instituição ou outras questões de grande relevância não permitem que a estes profissionais seja oferecida jornada não superior a 8h diárias.

Assim o 12x36 para Bombeiros Civis é um turno “tolerado” e não a regra e mais, para que seja aplicado de forma “legal” e segura ao contratante é necessário “acordo ou convenção coletiva” que o preveja e que a empresa prove que não há condições de oferecer outro turno.

Logo não se justifica “impor” unicamente tal turno, podendo sim ser oferecido ao profissional turnos e jornadas diferentes da 12x36.

Vale lembrar também que a justiça do trabalho sempre pende em favor do Trabalhador, logo se em acordo ou convenção for melhor ao trabalhador 12x36 que assim o seja, agora se não for viável a empresa tal horário de turnos de trabalho ou melhor ao trabalhador por conta de estudos ou outras questões, que haja outro turno em comum acordo.

Infelizmente quando da sanção da lei, muitos profissionais perderam seus empregos por exercerem em eu local de trabalho turnos diferentes do 12x36 e os contratantes não entenderem que poderiam continuar trabalhando em outros turnos, sendo inviável a estes contratantes mudar para 12x36 acabaram por extinguir o profissional de seus quadros.

Ainda quanto aos turnos de 12x36, há vantagens como trabalhar um dia sim e um dia não e há desvantagens como o quase impedimento ao pessoal do turno do dia em continuar seus estudos, sendo mais comum sua adoção aos turnos da noite complementado por outros dois turnos de 6 horas durante o dia um no período da manha e outro da tarde.

## 6 - Limite de 36 horas semanais (Lei 11901)

Um erro muito comum dos empregadores e que pode gerar processos de indenização de grande valor, é a desatenção ao limite de 36 horas semanais:

A Lei 11901, é clara:

“Art. 5o A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.”

Já esclarecemos quanto aos 12x36 no item 5 acima quanto a plena possibilidade de outros turnos, porém o limite a jornada semanal de 36h é indiscutível, o Trabalhador que trabalhar mais que 36 horas na semana incide ao empregador em pagamentos de hora extra.

Vamos entender esse erro fatal a saúde financeira das empresas contratantes de Bombeiros Civis:



### **6.1 – Exemplo 1, turno irregular de 12x36, passivo de ação trabalhista:**

A empresa mantém Trabalhadores Bombeiros Civis em turnos de 12x36:

Na 1º semana do mês o empregado trabalhou 3ª, 5ª e Sábado, foram 3 plantões de 12h, logo 36 horas (ok)  
Na 2ª semana trabalhou 2ª, 4ª, 6ª e domingo, foram 4 plantões de 12 horas, logo 48 horas (12 horas a mais)  
Na 3ª semana trabalhou 3ª, 5ª e Sábado, foram 3 plantões de 12h, logo 36 horas. (ok)  
Na 4ª semana trabalhou 2ª, 4ª, 6ª e domingo, foram 4 plantões de 12 horas, logo 48 horas (12 horas a mais)

Num mês de 30 dias haveriam mais 2 dias além dos 28 dias destas 4 semanas, onde o profissional teria mais um plantão, porém a jornada do Bombeiro Civil está definida na Lei 11901 em período “semanal”, assim o fato importante é que:

Na 1ª e 3ª semanas do mês o profissional trabalhou 12 horas nas 3ª, 5ª e sábados, foram 3 plantões de 12 horas, cumpriu 36 horas por semana.

Porém na 2ª e 4ª semanas do mês o profissional trabalhou nas 2ª, 4ª, 6ª e domingos, foram 4 plantões de 12 horas, acumulou 48 horas na semana, são 12 horas a mais nestas semanas e ao mês 24 horas extras. A Lei 11901 limita a jornada a 36 horas semanais, em vigor desde janeiro de 2009.

### **6.2 – Exemplo 2, turno regular de 12x36, situação regular:**

A empresa mantém Trabalhadores Bombeiros Civis em turnos de 12x36:

Na 1º semana do mês o empregado trabalhou 3ª, 5ª e Sábado, foram 3 plantões de 12h, logo 36 horas na semana.

Na 2ª semana trabalhou 2ª, 4ª, 6ª e folgou no domingo (ou qualquer outro dia que estaria entre seus plantões), foram 3 plantões de 12 horas, logo 36 horas na semana.

Na 3ª semana trabalhou 3ª, 5ª e Sábado, foram 3 plantões de 12h, logo 36 horas na semana.

Na 4ª semana trabalhou 2ª, folgou também na 4ª (ou qualquer outro dia que estaria em seus dias de plantões nesta semana), trabalhou ainda na 6ª e domingo, foram 3 plantões de 12 horas, logo 36 horas na semana.

Neste exemplo, semelhante a prática comum em hospitais e serviços de saúde onde profissionais de Enfermagem também exercem 36 horas por semana, há um meio de se respeitar a carga horária semanal:

Os que trabalham em turnos de 12x36 tem duas vezes por mês a chamada “folga gorda” onde pulam um dia de plantão na semana onde fariam 4 em vez de 3 plantões.

Houve cuidado do empregador para que o trabalhador não ultrapassasse as 36 horas por semana, não gerando nenhum risco a empresa.

### **6.3 – Exemplo 3, turnos de 6 horas, situação regular**

A empresa mantém Trabalhadores Bombeiros Civis em turnos de 6 horas, sendo 6 dias de trabalho e 1 dia de folga, somando 6 plantões de 6 horas por semana num total de 36 horas por semana, prática comum também em hospitais e serviços de saúde com profissionais de enfermagem em respeito ao limite de 36 horas na semana.

### **6.4 – Exemplo 4, turnos de 8 horas com e sem hora extra ou banco de horas, situação regular**

A empresa mantém Trabalhadores Bombeiros Civis em turnos de 8 horas, sendo 5 dias de trabalho e duas folgas por semana. Neste caso a soma dos 5 plantões de 8 horas resulta 40 horas na semana, que



ultrapassa em 4 horas o limite de 36 horas semanais, podendo em acordo coletivo o excedente de 4 horas por semana ser pago ao trabalhador como hora extra ou oferecido em banco de horas como folga sendo creditada uma folga a cada duas semanas (4h mais 4h igual a 1 turno de 8h).

Ainda neste exemplo o contratante pode oferecer ao trabalhador que durante a semana faça 4 plantões de 8 horas (32h) e mais um plantão de 4h somando as 36h semanais.

Nos casos deste exemplo, tanto com 4 turnos de 8 horas e mais um de 4 horas na semana, ou com 5 turnos de 8 horas havendo 4 horas a mais e o excedente pago como extra ou banco de horas, não há prejuízo ao Trabalhador, nem riscos para empresa.

## **6.5 - Exemplos de turnos em serviços de Bombeiros 24 horas por dia:**

a) 4 turnas 12x26, sendo 2 turmas diurnas uma em dias pares e outra em dias ímpares, e outras 2 turmas noturnas uma nas noites pares e outra nas noites ímpares, cada profissional com 13 plantões e 2 folgas por mês.

b) 2 turmas diurnas, uma de manhã e outra a tarde, em plantões de 6 horas cada, por exemplo uma turma das 7 as 13 e outra das 13 as 19 horas, em escala de 6 dias de trabalho por um dia de folga.

E mais 2 turmas noturnas em plantões 12x36, sendo uma turma nas noites de dias pares e outra nas noites de dias ímpares, cada profissional com 13 plantões e 2 folgas ao mês.

c) 3 turnos de 8 horas, sendo por exemplo: uma turma matutina das 7 as 15h, outra turma vespertino das 15 as 23h, e o turno noturno das 23 as 7h, neste formato cada profissional trabalha 5 dias e tem duas folgas por semana.

Este formato acumula horas extras, sendo 4 por semana e 16 horas ao mês, que podem ser pagas ou trocadas por ou duas folgas extras por mês.

Há ainda turnos especial adotado em locais remotos, onde equipes em longa permanência possuem contrato de trabalho diferenciado e condições e compensações previstas,

Nestes formatos especiais há, por exemplo, plantões de 24x72 horas, neste caso são 4 turmas que se revezam em turnos de 24 horas de trabalho cada por 72 de descanso, cada profissional trabalha 1 dia e folga 3 por semana, porém incide em semanas com 48 horas de trabalho acumulando 12 horas extras por semana, que podem ser pagos como 48 horas extras ao final do mês ou horas em haver por folgas em banco de horas.

Lembrando que estas situações são a exceção da exceção e sua elaboração precisa ser muito mais criteriosa.

## **7 - Folgas ou pagamentos extras por trabalhar em feriados:**

Importante lembrar que o ordenamento jurídico prevê ao trabalhador, caso tenha plantão em dia que é domingo ou feriado, seja plantão de 6, 8 ou 12 horas, direto a receber pagamento de horas extras adicional que conforme acordo ou convenção é de 50 a 100%, ou adicional em banco de horas para folga.

A inobservância do direito a estas folgas ou pagamentos extras causa enormes prejuízos ao Trabalhador e pode gerar grandes prejuízos ao contratante em futuras ações trabalhistas.



## **8 - Cuidados com equívocos e práticas abusivas por parte do empregador**

### **Acordos desfavoráveis ao empregado**

A CLT reforçada pela Constituição Federal, tornam inválido qualquer acordo ou convenção em que o trabalhador tenha qualquer prejuízo ou diminuição de garantias ou benefícios.

Há casos de empresas que fazem cálculos mirabolantes com tabelas anuais de folgas e feriados e oferecem ao trabalhador 15 minutos (ou outros intervalo) a mais de almoço em troca da folga devida ou como compensação de extras, ou ainda oferecem turnos rotativos como 2 dias de trabalho com turnos de 6 horas de manhã seguidos de 2 dias com turnos de 6 horas a tarde, mais 2 dias com turnos de 6 horas noturnas, finalizando com 4 folgas seguidas, e outras variações.

Mesmo que o Gestor se convença, e convença trabalhadores e o departamento pessoal, estas práticas poderão ser consideradas abusivas e gerar indenizações em causas trabalhistas, sendo o típico barato que sai caro, pois ao se economizar na contratação de mais um Bombeiro como foguista para a equipe, por exemplo, a empresa poderá arcar com processos que no final sairão muito mais onerosos do que a manutenção do sistema adequado de trabalho e folga.

### **Remuneração abaixo do valor de mercado**

Outra artimanha infeliz, é contratar ou lotar profissionais em uma cidade e promover o registro em carteira destes profissionais em outra cidade ou Estado onde o salário é menor do que o praticado na região onde exerçam a profissão, situação que pode facilmente ser contestada pela Justiça do Trabalho, é outro barato que pode sair muito caro ao contratante.

### **Profissionais com mãos nuas.**

É comum ainda que empregadores “esqueçam” que é necessário equipar os profissionais para o exercício da profissão, gerando riscos ao profissional, a população atendida e a imagem e saúde financeira do contratante.

Se um contratante lota um profissional em um local e este profissional precisa agir em primeiros socorros ou outra ação de resposta a emergências e não tem equipamentos e materiais para exercer sua profissão com segurança e eficácia, qualquer complicação desta ação para o trabalhador ou para vítima pode gerar responsabilidade cível e criminal ao empregador.

Exemplo: Bombeiros em um Shopping atendendo vítima de corte sem luvas expondo a si e a vítima a riscos biológicos, ou profissional em local de risco de incêndio sem equipamento e proteção individual próprio para combate a incêndio, incluindo proteção respiratória.

### **Brigadas, brigadistas e o exercício ilegal da profissão de Bombeiro**

Outro erro gritante é a contratação de pessoas que não são Bombeiros Civis para exercício da profissão de Bombeiro Civil, a irregularidade é usar vigilantes ou outros profissionais contratados para tal porém em função de “brigadistas”, considerando que no Brasil o profissional remunerado para prevenção e resposta a emergências é o Bombeiro Civil o uso de outros profissionais em funções pertinentes a profissão de Bombeiro Civil é uma irregularidade passível de denúncia.

No Distrito Federal e em alguns pontos isolados do Brasil se “engana” o trabalhador o registrando como brigadista, mas basta verificar a CBO do registro em carteira para ver que na verdade o registro é de Bombeiro Civil, mas usando o código de Bombeiro Civil com nome de Brigadista, algo a resolver.

Assim o contratante não pode contratar ninguém como brigadista exceto Bombeiros Civis e se os contrata como Bombeiros Civis deve registrá-los e identificá-los como Bombeiros Civis e não como Brigadista, pois não há profissão de brigadista, brigadista é a função de outros profissionais.



Em análise a legislação e ao mercado, entende-se que brigadas particulares e brigadistas, contratados para este fim, são manobras de corporações militares em alguns estados com objetivo de enfraquecer a profissão de Bombeiro Civil, ou ainda ações de empresários desinformados ou inescrupulosos que evitam cumprir a legislação sobre a profissão de Bombeiro Civil pois brigadistas que não é profissão.

Mesmo o termo brigada de incêndio ou brigadista está em desuso sendo defendido o termo “Grupo Voluntário de Resposta a Incêndio” GVRI ou de resposta a Emergências GVRE.

O uso da definição de “brigadista” pode fazer com que o profissional se entenda em exercício de atividades que são pertinentes ao Bombeiro Civil gerando desvio de função e possível ação trabalhista posterior.

Por tanto há campanhas para que o termo brigadista seja descontinuado e se adota a definição acertada a pessoa que na empresa é voluntária para resposta a incêndios, ou seja o “Voluntário de Resposta Incêndio”, treinado e integrante do “Grupo Voluntário de Resposta a Incêndios” GVRI, desta forma em nada se compromete o trabalhador ou a empresa que está segura com tal definição.

#### **Desvio de função:**

Impor a Bombeiros Civis, funções e atribuições fora do escopo da profissão., empregadores desinformados sobre a profissão e atividades pertinentes ao Bombeiro Civil, usam o profissional como “serviços gerais” de portaria, de segurança privada, de limpeza e manutenção e por vai.

O Bombeiro Civil é um profissional de prevenção e resposta a emergência, assim não se justifica contratação de Bombeiros Civis com outra nomenclatura ou muito menos uso de outros profissionais em atividades que não são pertinentes ao Bombeiro Civil.

#### **9º Situações especiais:**

##### **9.1 - Nossos Bombeiros são “voluntários”:**

No caso de pessoas que exerçam a profissão de Bombeiro, ou qualquer outra, de forma voluntária, todas as Leis e normas relativas ao exercício da profissão precisam ser respeitadas, o único diferencial é que o profissional exerce a profissão de forma “não remunerada”.

No caso da profissão de Bombeiro, há o entendimento, que o Bombeiro Voluntário, independente de não receber salário, tem assegurado todas as garantias e benefícios da profissão previstos, como: - Seguro de Vida, - Uniforme especial, - limite de jornada de 36h e outros.

É extremamente importante, a assinatura de termo de trabalho voluntário prevista na Lei Federal 9.608 de 18 de fevereiro de 1998 entre os voluntários e a instituição.

##### **9.2 – Somos uma “Cooperativa” de Bombeiros:**

No caso das cooperativas vale a mesma regra quanto a garantia aos profissionais cooperados de remuneração proporcional ao contratado no mercado de trabalho, incluindo respeito ao piso, seguro de vida, limite de 36h semanais, uniforme e outros.

Mesmo as Cooperativas tendo nuances próprios no mercado e legislação, a cooperativa tem o dever de garantir a seus trabalhadores cooperados ganhos e benefícios mínimos equiparados aos de trabalhadores assalariados no mercado.



### **9.3 – Nosso serviço de Bombeiros é “terceirizado”.**

Está consagrado no ordenamento jurídico que a empresa que terceiriza algum serviço é “corresponsável” pelos trabalhadores que prestam serviço em suas dependências junto a empresa terceirizada que contratou diretamente estes profissionais.

A ilusão de que terceirizando certa mão de obra a contratante está livre da responsabilidade sobre estes profissionais é uma inverdade.

Desta forma se sua empresa contratou outra empresa para prestar serviços de Bombeiros em suas instalações, verifique de imediato se a terceirizada estão atendendo os preceitos deste parecer, prevenindo corresponsabilidade em complicações futuras e garantindo.

Da mesma forma é importante que a contratante mantenha pessoa interna, para acompanhar os trabalhadores terceirizados, a fim de constatar se a empresa terceirizada está cumprindo com seus deveres e obrigações junto a estes profissionais, mesmo em questões básicas como folgas, pagamento em dia de salários e benefícios como alimentação e transporte.

### **9.4 – Equipes de resposta a catástrofes, Bombeiros Florestais, embarcados e similares.**

Há situações muito específicas de exercício da profissão, como plataformas marítimas e navios onde o profissional segue turno por dias, semanas e até meses seguidos, nestes casos há previsões jurídicas próprias e contratos específicos de trabalho prevendo compensações a situação distinta.

Já para Equipes de Resposta a Catástrofe, ou Bombeiros Florestais que podem permanecer por dias, semanas ou meses empenhados em missões, onde o vínculo de trabalho deve prever esta possibilidade, também o contrato de trabalho tem formas de compensação proporcionais as praticadas no mercado convencional de trabalho.

Para estas condições específicas existem situação muito além dos plantões 12x36, chegando a turnos de 24x72 horas até 15x15 “dias” (15 dias seguidos em trabalho e 15 dias de descanso) e outros.



## 10º Conclusão;

Mesmo com a Lei 11901 de 12 de janeiro de 2009 completar mais de 4 anos, ainda há muita desinformação de trabalhadores e empregadores sobre alguns benefícios e garantias específicos ao Bombeiro Civil, em especial ao adicional de 30% e o limite de jornada em 36 horas semanais.

Se faz necessário campanha de conscientização junto a Trabalhadores e Empregadores, sobre os temas abordados, extensiva a autoridades, estudantes e entidades de formação profissionalizante e entidades de defesa e representação da profissão a fim de garantir os direitos e benefícios ao Trabalhador e prevenir Empregadores quanto a possíveis ações trabalhistas.

O objetivo principal deste tratado foi amparar milhares de trabalhadores em todo País que por desinformação de empregadores estão em turnos ou jornadas além do previsto a sua profissão ou confinados a turno fixo de forma desnecessária, também alertar e auxiliar empregadores a manterem relação salutar com seus trabalhadores evitando possíveis ações e prejuízos futuros, enfim, colaborar para um mercado de trabalho cada vez mais sólido e em franco desenvolvimento.

### 10.1 Orientação a trabalhadores:

Se você é um trabalhador, e encontrou neste parecer alguma situação em desacordo em seu local de trabalho, recomendamos que NÃO ENTREGUE este parecer a seu gestor ou diretamente ao Departamento de Recursos Humanos, para não o expor e colocar seu emprego em risco.

Reforçando que não recomendamos que o trabalhador entregar este parecer ou mencione seu conteúdo no ambiente de trabalho diretamente, mas pode e deve encaminhar, mesmo que de forma anônima, ao Conselho denúncia com o relato da irregularidade, nome e contatos da empresa.

O Conselho entrará em contato e enviará a empresa este parecer e outras informações como parte de uma “Campanha de conscientização”, assim a empresa será informada sem lhe comprometer.

De forma alguma recomendamos postura mais incisiva contra o empregador, estamos em um período de entendimento e o trabalhador consciente de sua importância na empresa e da empresa no cenário nacional deve buscar entendimento com parcimônia e tolerância, assim a ação que recomendamos após a entrega deste parecer é aguardar resposta do contratante de forma pacífica e pró-ativa, estando disponível para conversações e acordos favoráveis a ambos.

O Conselho e os Sindicatos encaminharão a discussão sem lhe expor.

### 10.2 Orientação a empregadores:

Aos gestores, responsáveis por recursos humanos, contratantes direto ou indireto, recomendamos que imediatamente verifique se é praticado o pagamento de adicional de 30% e o cumprimento da limitação de 36h semanais e assim 156 horas mensais, ao profissional Bombeiro Civil, o seguro de vida e os outros preceitos aqui expostos.

Caso necessário, considere implantar folgas gordas no caso de 12x36, possibilidade de contratação de foguista, novas opções de turnos ou outros meios a fim de garantir os direitos ao trabalhador e proteger a empresa de possíveis desgastes a sua imagem e futuras ações trabalhistas com prejuízos por ações.

Estamos a disposição para ajudar, com estima e consideração.

Ivan Campos  
Presidente CNBC Brasil  
Bombeiro Civil - CNBC 010001

Nota: Por favor, se este parecer surtiu alguma mudança em seu trabalho ou empresa, nos conte como ajudou.



**Documento** CNBC Parecer 032016

**Origem:** Plenária em 15/09/2016

**Confidencialidade:** documento com acesso público

**Tipo:** Parecer / **Tema:** Jornada de Trabalho / Escala 12x36

## **Parecer sobre a jornada de trabalho e escala 12x36 ao Bombeiro civil**

Dentro da profissão de Bombeiro Civil e em outras profissões é comum a adoção de turnos em escala de trabalho de 12x36, sendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, ou seja, o trabalhador permanece em seu local de trabalho em um plantão de 12 horas num dia, tem o próximo dia de folga e retorna para mais 12 horas de plantão no dia seguinte a folga, método conhecido popularmente também como escala “dia sim e dia não”.

A jornada de trabalho do Bombeiro Civil é 36 (trinta e seis) horas semanais, direito assegurado pela Lei Federal 11.901 de 12 de janeiro de 2009 que Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências, conforme o Artigo 5º:

“Art. 5º - A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.”

Fazem-se necessárias algumas considerações sobre este artigo:

Da forma como está redigido o texto, se misturaram dois conceitos, o da “jornada de trabalho”, que é o limite máximo de carga horária acumulada durante o período e nesse caso é a semana, e outro conceito, o de “turnos e escalas de trabalho”, relacionado a duração, frequência e intervalos dos turnos de trabalho também conhecidos como plantões. Estes dois conceitos na forma como estão no texto se confundem em um, mas precisam ser tratados de forma distinta.

O uso do termo “é de” no trecho do texto ‘A jornada do Bombeiro Civil **é de** 12... dá a entender uma imposição, algo mandatário, que não pode ser de outro jeito mas, no contexto da lei, este termo “**é de**” se entende como “**pode ser de**”, conforme consenso no Supremo Tribunal Federal que julgou a constitucionalidade do artigo, com base em diversas disposições constitucionais e trabalhistas onde se fez claro que é livre ao trabalhador e empregador firmarem contrato de trabalho em turnos ou escalas distintas da 12x36, incluindo mas não se limitando a ela.

Considerando que nas tantas áreas e formas de exercício da profissão, são praticadas escalas e turnos de trabalho distintos do 12x36, turnos menores de 6 ou 8 horas ou ainda mais atípicos como o 24x72 em algumas bases de Bombeiros civis Municipais e associações de ajuda humanitária ou casos extremos como os embarcados em plataformas “Offshore” ou nas equipes de combate a incêndios ambientais ou resgate em área remota que podem passar por dias ou até semanas seguidas em serviço.



Considerando as disposições Constitucionais e Trabalhistas e as legislações correlatas apresentadas durante julgamento no Supremo Tribunal Federal quanto a ADI 4842 em 14/09/2016 e a decisão da Corte, no momento é posicionamento plenário deste Conselho quanto ao tema que:

**1 – A “jornada de trabalho” do Bombeiro civil é de 36 (trinta e seis) horas semanais.**

**Observando-se que este é o limite previsto, nada impedindo que sem prejuízo ao trabalhador haja contratações com jornada inferior a este limite, ou em exceção até superior desde que adotados mecanismos de compensação como bancos de horas ou pagamentos extras.**

**2 – Os “turnos e escalas” de trabalho do Bombeiro civil poderão ser de 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) ou sem prejuízo ao trabalhador, quaisquer outros turnos e escalas acordados entre trabalhador e empregador em que se respeite o limite de 36 horas semanais.**

**3 – É prática imprópria, que fere os preceitos Constitucionais e Trabalhistas, impor a empregado ou empregador que não possam exercer a liberdade de negociação quanto a escalas e turnos de trabalho.**

**4 – Como referência, havendo adoção de turnos de trabalho em escala 12x36, respeitado o limite de 36 horas semanais, via de regra, o trabalhador cumpre 3 plantões por semana, somando ao mês de 30 dias até 13 plantões, com total de 156 horas mensais, acima disso se fazem necessários mecanismos de compensação ao trabalhador.**

Sem mais, sendo este parecer aprovado em Plenária nesta data, participantes: Ivan Campos CNBC 010001, Leila Brandão CNBC 200007, Valmir Pinheiro CNBC 141232, Aroldo Quinto CNBC 010008, Dennys Wellison CNBC 151917, Almerito Bandeira CNBC 161975, Paulo Luiz CNBC 162156, Wellington Xavier CNBC 070021, Rogério Marques CNBC 300357, Rafael Sousa CNBC 151916, Benedito Domingos CNBC 141156, Marcos Rencke CNBC 161980, Roniel de Oliveira CNBC 300923.

Brasília DF, 14/09/2016

**Ivan Campos de Carvalho**  
Bombeiro Nível 3 - CNBC 010001  
**Presidente CNBC Brasil**

Assinatura eletrônica: **ICC010001** PC032016 201609160854



**Conselho Nacional de Bombeiros Civis – CNBC Brasil - [cnbc.org.br](http://cnbc.org.br)**

Entidade não governamental com objetivos e interesse públicos CNPJ 13.559.047/0001-31  
Associação civil, voluntária e sem fins lucrativos, Tel 61 3550-0654 e 0800 878 3015  
sede ao Ed. Assis Chateaubriand, BI 1, SI 717, PC 27  
SRTVS Qd 701 Cj L, Asa Sul, Brasília-DF CEP 70340-906