

A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE BOMBEIRO CIVIL – PERSPECTIVA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES ENVOLVENDO INCÊNDIOS

THE REGULATION OF CIVIL FIREMAN JOB- THE PERSPECTIVE OF ACCIDENT PREVENTION INVOLVING FIRE

*Silvana Souza Netto Mandalozzo*¹
*Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth*²
*Dayane Alflen Blum*³

RESUMO: A profissão de Bombeiro Civil passou a ser disciplinada pela Lei 11.901, de 12.01.2009. A lei abordou os requisitos necessários para a sua aplicabilidade, a forma de preparação destes profissionais, as atribuições inerentes ao exercício da função, além de mencionar a existência de três classes de bombeiros, quais sejam: Bombeiro Civil de nível básico, Bombeiro Civil Líder, e Bombeiro Civil Mestre. Especificou ainda a norma citada, a forma de preparação destes

¹ Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Professora do Curso de Direito e do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG (Ponta Grossa-PR-Brasil). Juíza do Trabalho. **E-mail:** smandalozzo@uol.com.br

² Graduada em Direito pela UEPG (Ponta Grossa-PR-Brasil). Aluna do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da mesma instituição. **E-mail:** monica_hbecker@hotmail.com

³ Graduada em Serviço pela UEPG (Ponta Grossa-PR-Brasil). Aluna do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da mesma instituição. **E-mail:** dayaneablum@hotmail.com

profissionais, determinando uma escala de trabalho específica (12h de trabalho x 36h de folga) e alguns direitos especiais como concessão de uniforme, seguro de vida em grupo, pagamento de adicional de periculosidade e reciclagem periódica. A coordenação entre o trabalho dos Bombeiros Civis e Militares deve existir, e em caso de ação conjunta, o comando incumbirá aos Militares. Os aspectos citados foram analisados no presente artigo, com a finalidade de esclarecer alguns pontos, situando-os juridicamente e sociologicamente.

PALAVRAS-CHAVE: Bombeiro - Bombeiro Civil – Profissões regulamentadas – Direito do Trabalho - Socorrista

ABSTRACT: The job of Civil Fireman has been ruled by the Law 11.901 from January, 12, 2009. The law takes care of the necessary requirements for its applicability, the way these professionals prepare themselves, the inner attributions of the function, besides mentioning the existence of three levels of firemen, which are: Civil Fireman level Basic, Civil Fireman level Leader and Civil Fireman level Master. The mentioned law also specified a way to prepare these professionals, determining a specific work shifts (12 hours of work x 36 hours of rest) and some special rights such as the concession of uniforms, group life insurance, the payment of danger additional and periodic recycle. The coordination between the work of the Civil and Military's Firemen should exist, and in case of joint action, the command shall be given to the Military Firemen. The aspects up mentioned have been analyzed with the purpose of making clear some points, situating them juridical and socially.

KEY WORDS: Fireman - Civil Fireman – Regulated professions – Labor and Employment Justice - Rescuer

1. INTRODUÇÃO

Com a Lei 11.901, de 12.01.2009, houve a regulamentação da profissão de “Bombeiro Civil”.

A profissão de bombeiro é antiga no Brasil, tanto que o dia 02 de julho de cada ano é considerado “Dia do Bombeiro”. A preocupação com a contenção de incêndios foi regulamentada em 1856, por D. Pedro II, de forma muito interessante, com a participação da comunidade:

Em 2 de julho de 1856, o Imperador D. Pedro II, assinava o Decreto Imperial nº 1.775, que regulamentava, pela primeira vez no Brasil, o serviço de extinção de incêndio. Nessa época, ao sinal de incêndio, o badalar dos sinos alertava homens, mulheres e crianças que ficavam em fila e, do poço mais próximo, passavam baldes de mão em mão, até chegarem ao local que estivesse em chamas. Para oficializar a importância do bombeiro, por decreto do Presidente da República, desde 1954, todo 2 de julho deve ser dedicado a homenagear esses profissionais. Nada mais justo que uma data em honra dessas pessoas sensíveis às

necessidades do próximo e engajados no desejo de servir bem a comunidade.⁴

A tendência é que o atual Governo, passe a regulamentar determinadas profissões, como é o caso da Lei 12.009, de 29.07.2009, que regulamenta as profissões de “motoboy” e “mototaxista”. Outro caso é a Lei 12.023, de 27.08.2009, que disciplina a atividade de “movimentação de mercadorias em geral e o trabalho avulso”.

Estas regulamentações possuem um novo viés, qual seja, de uma forma ou outra disciplinam o exercício de determinadas profissões, quer sob o prisma jurídico, quer sob o prisma sociológico, adaptando o direito positivo à realidade brasileira.

O Governo Nacional, a título de exemplo, na década de 60 regulamentou algumas profissões, quais sejam, as Leis 3.999, de 15.12.1961, 4.950-A, de 22.04.1966 e 5.194 de 24.12.1966, que previram a remuneração e algumas condições específicas de “médicos e cirurgiões dentistas” e de “profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária”. Nesta década, a preocupação era um patamar mínimo salarial para determinados profissionais empregados.

Seguiram-se diversas regulamentações, ainda de forma exemplificativa, com os “atletas profissionais” – Lei 6.354, de 02.09.1976 (com alterações subsequentes) -, e “peão de rodeio” – Lei 10.220, de 11.04.2001. Nestas denota-se a preocupação do legislador com a idade do trabalhador, consentimento dos pais antes do atingimento da idade considerada como maioridade para este fim, dentre outros fatores. Logo, a preocupação não é somente com a remuneração do trabalhador, mas também com as

⁴ CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE ALAGOAS. Disponível em: <http://www.bombeiros.al.gov.br/interessantes/dia-do-bombeiro>. Acesso em: 01 out.2009.

condições necessárias sociais ao exercício da profissão, denotando um avanço na área do direito.

A legislação atinente a profissão de Bombeiro Civil foi trazida ao mundo jurídico em bom momento, onde toda a sociedade deve se preocupar com as questões de segurança do trabalho.

Não só a atenção com a segurança do trabalho é verificada com esta regulamentação, mas também a questão do meio ambiente. Há uma relação entre estes dois fatores, como demonstra Sidnei Machado:

O meio ambiente e o ambiente de trabalho fazem uma aproximação, alargando a questão da saúde para relacioná-la à proteção do meio ambiente de trabalho. Há, sem dúvida, uma estreita relação entre saúde dos trabalhadores e meio ambiente, o que revela um novo paradigma.⁵

Ao contratar Bombeiro Civil, existe também a preocupação com a preservação do meio ambiente, não só o relacionado ao trabalho. Evitando-se riscos de um incêndio, o patrimônio do empregador estará mais protegido, bem como as pessoas e locais que guardam proximidade com o local de trabalho.

A pesquisa apresentada foi pautada em estudo doutrinário, este escasso até o momento, e em estudo de decisões judiciais. A análise jurídica foi aliada ao aspecto sociológico que envolve a profissão de Bombeiro Civil.

⁵ MACHADO, Sidnei. *O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2001.

Não se pretende esgotar o assunto, mas abordar alguns pontos da profissão em enfoque, analisando em confronto com opiniões doutrinárias e outras legislações.

2. PROFISSÃO DE BOMBEIRO CIVIL – PREPARAÇÃO - ATRIBUIÇÕES

A profissão de bombeiro, por alguns denominada bombeiro industrial, já existia em algumas empresas. Cita-se como exemplo, a menção contida nos Acórdãos da 1ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região (TRT-PR-99521-2005-028-09-00-5-ACO-04839-2006-publicado em 17-02-2006 e TRT-PR-18728-2002-006-09-00-7-ACO-14288-2006-publicado em 19-05-2006) e da 3ª Turma da mesma Corte (TRT-PR-99521-2005-664-09-00-8-ACO-28658-2006-publicado em 06-10-2006).⁶ Em artigos já se denota a importância desta profissão:

Esses trabalhadores, cada vez mais presentes no mercado de trabalho, cuidam da preservação de vidas e prevenção de acidentes. Nas indústrias, no comércio, hospitais, repartições públicas, ou mesmo em ambientes abertos, são treinados para prevenir incêndios e comandar procedimentos preliminares em situações de emergência.⁷

Doutrinariamente, pode-se afirmar que esta profissão, talvez pela inexistência de regulamentação específica pretérita,

⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.intranet.trt9.jus.br>>. Acesso em: 21.jul.2009.

⁷ JUSLABORAL.NET. Disponível em: <[Http://www.juslaboral.net/2009/02/profissao-de-bombeiro-civil.html](http://www.juslaboral.net/2009/02/profissao-de-bombeiro-civil.html)>. Acesso em: 31 jul.2009.

não era comentada pelos autores, de modo geral. Para confirmar esta situação, cita-se a obra de Alice Monteiro de Barros, relativa a regulamentações especiais de trabalho, silente até a edição consultada, da profissão em destaque.⁸

Na “Classificação Brasileira de Ocupações”, os bombeiros e salva-vidas possuem código próprio, qual seja, “5171”.

O artigo 2º da Lei 11.901, de 12.01.2009 – a qual será comentada no decorrer do trabalho, apresenta uma definição da profissão:

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.

Num primeiro momento, verifica-se que a contratação é na condição de empregado, ou seja, com o preenchimento dos requisitos estampados no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, serviços não eventuais, percepção de salário e sob a dependência do empregador.

A princípio, como regra geral, a exclusividade não é requisito essencial ao reconhecimento da relação de emprego. Amauri Mascaro Nascimento demonstra: “Não há em regra a

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

exigência de exclusividade de contrato de trabalho, salvo algumas exceções.”⁹

Este requisito especial, contido na exigência da lei em estudo, implica no exercício da atividade “exclusiva de prevenção e combate a incêndio”. Logo, se o empregado é treinado para laborar nestas atividades em situações excepcionais, mas é contratado como auxiliar de produção, não se enquadra na condição de Bombeiro Civil. A exclusividade contida na lei diz respeito à função desempenhada na empresa, sendo que nada impede que o empregado preste esta mesma atividade a outro empregador, desde que exista compatibilidade de horário.

Não há óbice que o Bombeiro Civil, ao ser contratado, além de atuar na atividade em destaque, labore também na função de socorrista, mesmo não ocorrendo a situação de incêndio. Corriqueiramente, denota-se que os bombeiros militares, estão aptos a atuar nas duas áreas citadas, e isto também pode ser efetivado na iniciativa privada.

Os bombeiros contratados por sociedades de economia mista ou empresas públicas, se submetem às normas celetistas, mesmo que aprovados mediante concurso público, não detendo estabilidade, segundo o disposto na Súmula 390, II, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (E. TST).

Para a Administração Pública Direta – não mencionada no artigo 2º da lei, a norma analisada não tem aplicabilidade, mesmo que o servidor celetista ou estatutário desempenhe tal função. Talvez a exclusão legal tenha se dado, devido a existência de bombeiros militares, que dão suporte a esta esfera da Administração.

Em termos de faixa etária, ante o silêncio legal, segue-se a norma geral do artigo 7º, XXXIII, da Constituição da República. Por se tratar de serviço perigoso, os menores de dezoito anos não

⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

podem exercer esta profissão, conforme interpretação do último dispositivo legal mencionado.

Uma questão a ser abordada são as efetivas funções de um bombeiro. Ignez Silveira Fecchio, esclarece em artigo intitulado “Bombeiro Profissional Civil” estas atribuições:

Evidentemente, o Bombeiro Civil não atua apenas na prevenção e combate a incêndio, mas também, avalia os riscos existentes, inspeciona periodicamente os equipamentos de proteção e equipamentos de combate a incêndio, implementa plano de combate e abandono, interrompem o fornecimento de energia elétrica e gás liquefeito de petróleo quando da ocorrência de sinistro, atua no resgate de pessoas em situação de perigo iminente, emergência médica pré-hospitalar, salvamento aquático, intervenção em acidentes elétricos, hidráulicos e com produtos químicos, prevenção e acompanhamento em determinadas atividades como solda, enfim, atua em diversas atividades relacionadas a prevenção de acidentes.¹⁰

Há uma certa classificação hierárquica dos bombeiros civis, estampada no artigo 4º da lei:

¹⁰FECCHIO, Ignez Silveira. *Bombeiro Profissional Civil*. Disponível em <<http://www.artigonal.com/legislacao-artigos/bombeiro-profissional-civil-756715.html>>. Acesso em: 31 jul.2009

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.

Já se denotava uma tendência da sociedade em preparar as pessoas para o exercício desta profissão, com empresas que concedem tal treinamento, na maioria das vezes através de convênios com Instituições de Ensino ou empresas especializadas.

Os três níveis definidos legalmente, podem corresponder aos ditames estabelecidos na Lei 9.394, de 20.12.1996 – (Diretrizes e Bases da Educação Nacional), alterada pela Lei 11.741, de 16.07.2008, contendo em seu artigo 39, § 2º:

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

II – de educação profissional técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

O ensino médio é aquele definido pelos artigos 35, 36 e 36-A a D, da chamada “Lei de Diretrizes e Bases”. Para a “Educação Profissional Técnica de Nível Médio”, o ensino pode se dar de forma articulada com o ensino médio regular, ou de forma subsequente à conclusão do ensino médio.

Enfim, há aí mais um “nicho de mercado”, com cursos que podem ser prestados por instituições gratuitamente, mas principalmente por instituições particulares e pagas, estas atuantes em todos os níveis da educação nacional. Alia-se aqui o caráter sociológico e educacional de tais cursos, relacionando-se perfeitamente com o capitalismo.

O enquadramento no mercado de trabalho das pessoas que concluem cursos pode se dar em grandes empresas que possuem serviço de segurança de trabalho, ou ainda em empresas especializadas que prestam estes serviços à outras.

Quanto maior a hierarquia do Bombeiro Civil, considerando a função para a qual foi contratado, sua responsabilidade aumenta.

O Bombeiro Civil Líder, é o responsável pela guarnição em seu turno de trabalho. O Bombeiro Civil Mestre, formado em engenharia, com Curso de Especialização apropriado, será o responsável pelo Departamento de Prevenção e Combate a Incêndio.

As empresas não são obrigadas a possuir “brigadas de incêndio” ou Similares, ao menos neste momento.

A Norma Regulamentadora (NR) 23 da Portaria 3.214, de 08.06.1978 do Ministério do Trabalho, que trata da “Proteção Contra Incêndios”, não prevê este serviço. Disciplina normas específicas de segurança, com medidas preventivas. Prevê exercício de alerta, e de forma não obrigatória, e no item “23.8.4”, menciona a possibilidade da existência de equipe com tal mister: “Nas fábricas que mantenham equipes organizadas de bombeiros, os exercícios devem se realizar periodicamente, de preferência,

sem aviso e se aproximando, o mais possível, das condições reais de luta contra o incêndio.”

Em relação ao enquadramento sindical do Bombeiro Civil, como não existe legislação específica a respeito, se dá de acordo com a atividade preponderante da empresa. Aplica-se neste tópico, o disposto no artigo 511, § 2º, da CLT.

Por último, observa-se que, para a Justiça do Trabalho, um Policial Militar Bombeiro que presta serviços em sua Corporação, pode ser considerado empregado de outra empresa, nos termos da Súmula 386 do E. TST, caso preencha os requisitos legais. O fato de eventual cometimento de infração administrativa ou disciplinar, por exercer atividade concomitante no âmbito privado, quando muito, pode ensejar a expedição de ofício pela Justiça do Trabalho à Corporação Militar, a critério do julgador.

3. PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO – COORDENAÇÃO ENTRE O ÂMBITO CIVIL E MILITAR – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Os Policiais Militares Bombeiros atuam também na área da prevenção. Em qualquer estabelecimento, fiscalizam as condições existentes, verificando vários fatores, como por exemplo, sinalizações de saídas de emergência, prazo de validade de produtos contidos em extintores, determinando o cumprimento das normas estabelecidas.

Estas medidas podem e devem também ser efetivadas através da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) – disciplinada pela NR 5 da Portaria Ministerial já citada, se existente em uma empresa. Eis aí uma das situações em que pode existir uma ação coordenada entre o âmbito público e o âmbito privado.

No momento, talvez só grandes empresas terão esta preocupação, quer para evitar riscos a seu patrimônio, quer para proteger seus colaboradores.

Além destes fatores citados, o interesse empresarial pode se revestir pelo manto efetivo de prevenção, mormente, se exercida uma atividade de risco, onde a responsabilidade é objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Cita-se como exemplo, uma empresa que possui como objeto social a fabricação de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos. Esta empresa, especialmente se contar com um grande número de empregados, via de regra, terá interesse em formar a sua “brigada”, pois em caso de incêndio, terá mais chances de contê-lo em menor tempo, já que se localiza no próprio local de trabalho. Os danos que eventualmente seriam causados à sociedade, suscetíveis de gerar a responsabilidade pela indenização, poderiam ser evitados. Enfim, a empresa deverá analisar, e certamente concluirá que esta forma de prevenção é muito positiva, mesmo tendo se precavido através de uma apólice de seguro.

Os sinistros com fogo ocorrem, mesmo com os cuidados a serem adotados para a prevenção, por inúmeros motivos. Se a “brigada de incêndio” da empresa resolver acionar o Corpo de Bombeiros Militar, a este último incumbirá a direção das ações a serem efetivadas, segundo o artigo 2º, § 2º, da norma ora analisada.

Os Bombeiros Civis poderão ser contratados para prestar serviços numa empresa, sendo vinculados a uma empresa especializada. Por outro lado, podem ser contratados diretamente pelos empregadores, como empregados. Nesta última situação, para manter o local de trabalho protegido, a contratação deverá ser em número suficiente a cobrir todas as horas de funcionamento da empresa.

Atualmente, se denota a existência de condomínios horizontais para a instalação de empresas. Nestes locais, várias empresas desenvolvem suas atividades, existindo aspectos positivos no sistema capitalista, como a redução de custos de segurança, por exemplo. Nada impede que tais empresas se unam, e através de “consórcio simplificado de empregadores urbanos”, contratem Bombeiros Civis como empregados, utilizando de forma analógica o disposto no artigo 25-A, da Lei 8.212, de 24.07.1991 (cuja alteração foi introduzida pela Lei 10.256, de 09.07.2001), que prevê a existência de “consórcio simplificado de produtores rurais”.

Estes empregados prestariam serviços a diversas empresas. O consórcio de empregadores na área urbana é possível, como esclarece Mauricio Godinho Delgado:

Não há qualquer razão para se considerar circunscrita a idéia do consórcio de empregadores exclusivamente à área rural. Onde quer que haja necessidade diversificada de força de trabalho, na cidade e no campo, com descontinuidade diferenciada na prestação laborativa, segundo as exigências de cada tomador de serviços, pode o consórcio de empregadores surgir como solução jurídica e eficaz, ágil e socialmente equânime.¹¹

Todos os componentes deste consórcio, à evidência, por estarem de forma conjunta na condição de empregadores, respondem solidariamente por eventuais débitos trabalhistas dos empregados.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 429.

Poderia a legislação ter previsto a obrigatoriedade da contratação destes profissionais, quando a empresa apresentasse determinado grau de risco – cuja avaliação se daria pelo sistema do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) da Previdência Social -, aliado ao número de empregados contratados. Seria uma forma de inserção obrigatória destes profissionais no mercado de trabalho.

Exemplos de contratação obrigatória não faltam no ordenamento jurídico brasileiro, como é o caso dos portadores de deficiência e de aprendizes. Este seria um novo viés, pensando-se mais na prevenção de incêndios e outros sinistros, o que afeta a comunidade de um modo geral, não só no espectro trabalhista.

A atitude positiva do legislador, quanto a obrigatoriedade da contratação de Bombeiro Civil, estaria em conformidade com o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, assim disposto: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

4. ASPECTOS RELACIONADOS AO CONTRATO DE TRABALHO DO BOMBEIRO CIVIL

O artigo 5º da Lei em tela disciplina o horário de trabalho de tais profissionais:

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.

A questão da definição de horário, através de legislação, pode ter uma conotação negativa, especialmente porque na atualidade seria melhor deixar esta questão para o acerto entre empregado e empregador, privilegiando-se a efetiva negociação.

A razão de ser desta jornada, chamada 12h x 36h, com limitação de 36 horas semanais, pode ter sido efetivada para a contratação de um número maior de Bombeiros Civis, especialmente nas grandes empresas que funcionam 24 horas.

Por outro lado, este artigo reveste-se de duvidosa constitucionalidade. Isto porque o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, permite o labor não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horário mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O labor além da 8ª hora diária, demonstra-se cansativo ao trabalhador, mormente nestas atividades onde a atenção é exigida com maior razão em comparação com outras atividades. Imagine-se um sinistro com incêndio tendo iniciado na 11ª hora de labor do Bombeiro Civil, necessitando o trabalhador de atenção extra justamente nesta hora em que seu momento de descanso estaria se aproximando.

Na área de saúde e vigilância, onde se admite a jornada 12h x 36h, sempre há a previsão convencional amparando tal situação, o que não ocorrerá com os Bombeiros Civis. O ideal seria que as empresas, ao utilizarem esta sistemática de horário, obtivessem a anuência do sindicato representativo da categoria profissional, através de instrumento coletivo, mesmo existindo a lei permitindo desta forma.

Saliente-se que se tal artigo for considerado inconstitucional, e não houver instrumento coletivo pactuando a possibilidade desta escala de trabalho, o Bombeiro Civil terá direito ao adicional de horas extras em relação àquelas excedentes a 8 horas diárias.

Em relação ao artigo que define o horário de trabalho, tem-se que este limite de 36h semanais, pode ser fracionado por exemplo em seis dias da semana, por 6h diárias, por ser mais benéfico ao trabalhador.

Sabe-se que o labor além da 8ª h diária demanda mais atenção e é mais extenuante ao prestador de serviços, por isso se justifica a possibilidade de minoração de 12h diárias, desde que respeitado o máximo legal semanal permitido.

Para aqueles empregados que já prestam serviços desde antes da legislação, mesmo que submetidos ao limite estabelecido no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, o horário deverá ser adaptado ao máximo de 36h semanais. Mesmo que tal alteração decorra de lei, a diminuição horária, não implicará em redução salarial, por ofensa ao artigo 468 da CLT.

No artigo 6º da Lei em questão, foram assegurados ao Bombeiro Civil alguns direitos, evidentemente além dos definidos na legislação trabalhista. São estes: - uniforme especial a expensas do empregador; - seguro de vida em grupo, estipulado pelo empregador; - adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa; - o direito à reciclagem periódica.

A concessão de uniforme pelo empregador é medida salutar, até mesmo para a identificação pelos demais empregados daquela pessoa habilitada a exercer a função de bombeiro.

O empregador deve conceder este uniforme de forma gratuita, e ainda adotar critérios para a troca regular. Interessante é que esta concessão seja formulada mediante recibo, para atestar a entrega. E, como se trata de patrimônio do empregador, a ser usado pelo empregado, pode ser restringido o seu uso exclusivamente ao âmbito de trabalho.

Vale frisar que a vestimenta do Bombeiro Civil é uniforme e não farda. Esta é própria dos militares, que inclusive andam fardados pelas ruas e usufruem de alguns benefícios como, por exemplo, o transporte gratuito em coletivos, o que não acontece com o Bombeiro Civil. O uniforme deve ser usado exclusivamente no ambiente de trabalho a fim de evitar que leigos

os confundam com os militares e lhe sejam exigidas atitudes que não lhe são compatíveis.

Outra questão ainda sobre o uniforme do Bombeiro Civil é uma discussão que gira em torno da existência de uma padronização, pelo menos no que diz respeito à cor do mesmo. Alegam, os próprios Bombeiros Civis, que a vestimenta padronizada permitiria que qualquer pessoa identificasse a sua presença, sentindo-se segura, não somente em seu ambiente de trabalho rotineiro, como também em algum evento em que esteja trabalhando.

A contratação de seguro de vida para o empregado, agora traduzida em obrigação legal, veio em ótimo momento, pois os riscos desta profissão, que pode atuar em condições de risco, já prevê de certa forma a possibilidade (não desejável), da ocorrência de um sinistro.

Caso o empregador não contrate um seguro, o empregado ou seus sucessores, em caso de sinistro que lhe cause dano à vida, pode postular a devida indenização. Seria interessante que o empregador, ao contratar o seguro, o faça não só na hipótese de morte de empregado, mas também para outras situações, como a perda total ou parcial da capacidade laborativa, para ressarcimento de dano estético e moral.

Quanto aos valores a serem segurados, a legislação é omissa, e ficará ao prudente arbítrio do empregador. Mas, quanto maior o valor segurado, melhor será para sua segurança.

O seguro não constitui salário utilidade, nos termos do artigo 458, V, da CLT. Também o empregador nada poderá descontar do empregado, pois não existe tal previsão no artigo 462 da CLT. A previsão de desconto salarial contida na Súmula 342 do E. TST, refere-se aquela hipótese de adesão voluntária do empregado ao seguro, o que não é o caso do Bombeiro Civil, já que existe a imposição legal.

O adicional de periculosidade, expresso na legislação, encontra respaldo no artigo 193 da CLT, sendo também de bom senso a sua imposição, o que não comportará discussão a respeito da exigibilidade do adicional.

O ideal seria a eliminação dos riscos para esta atividade. Como assinala Sebastião Geraldo de Oliveira:

Entretanto, como críticos da monetização do risco, entendemos que a prioridade deve ser a eliminação do agente agressor ou a redução da jornada de trabalho nos locais perigosos, em vez de arquitetar fórmulas jurídicas para conviver com os riscos, multiplicando as hipóteses de pagamento do adicional¹²

Impossível é a eliminação do risco na atividade do Bombeiro Civil, justificando-se plenamente o pagamento do adicional de periculosidade e suas integrações.

Mesmo não existindo a perícia na forma definida no artigo 195 da CLT, o adicional tem que ser pago ao Bombeiro Civil.

A participação dos bombeiros em cursos de reciclagens, embora não tendo a lei definido a periodicidade é de extrema necessidade, principalmente pelo avanço progressivo das novas tecnologias existentes no ambiente de trabalho, que se renovam com uma velocidade constante. Tendo em vista a não existência de disposição expressa, esta reciclagem deve ser fornecida pelo empregador, diretamente, ou através de empresa especializada, ou até mesmo através de convênio firmado com os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios ou do Distrito Federal, conforme faculdade contida no artigo 9º da lei ora analisada.

¹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002, p. 183.

O artigo 8º da lei que disciplinou a profissão em estudo, determinou que em caso de infração legal, “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”, se sujeitarão a penalidades. Estas penalidades são a advertência, a proibição temporária de funcionamento e o cancelamento da autorização e registro para funcionar.

Sendo um Bombeiro Civil empregado de uma empresa especializada, em caso de aplicação da segunda ou a terceira penalidades previstas, o trabalhador não pode ser prejudicado. Na hipótese de proibição temporária de funcionamento, os salários e demais consectários trabalhistas deverão ser pagos normalmente. E em caso de cancelamento da autorização e registro para funcionar, caso o empregado passe a não mais prestar serviços, há que ser lhe aplicada a despedida sem justa causa, com os ônus daí oriundos, pois quem suporta os riscos da atividade econômica é o empregador, segundo preceito contido no artigo 2º da CLT.

Para o empregado Bombeiro Civil, as penalidades a serem aplicadas são as tradicionais previstas para uma relação empregatícia, quais sejam: advertência ou censura, suspensão (artigo 474 a CLT) e despedida por justa causa (artigo 482 da CLT, além de outras hipóteses legais existentes).

Além dos direitos estabelecidos legalmente, o empregador deverá fornecer toda a estrutura para o exercício da profissão, de acordo com a atividade. Poderá por exemplo, oferecer meios de deslocamento adequado ao Bombeiro Civil para agilizar a prestação de serviço – como por exemplo um veículo motorizado, possuir uma cisterna especial para a utilização em caso de sinistro, fornecer um telefone para uso exclusivo nas eventuais emergências, além de adotar outras medidas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 11.901, de 12.12.2009, trata-se de inovação que regulamenta a profissão de Bombeiro Civil. Foi editada em momento propício, onde há a tendência de algumas novas profissões, que demandam peculiaridades especiais, possuem legislação específica.

A norma citada definiu vários aspectos da profissão. No aspecto social, a existência da lei, por si só, não acarreta a aplicabilidade da mesma. Somente com o decorrer do tempo, poderá se verificar a efetividade ou não dela. Isto se explica, porque depende dos empregadores, que no uso de seu poder diretivo, concedido pelo artigo 2º da CLT, optarem por contratar ou não Bombeiros Civis. Para tanto, se assim optarem, em formar a brigada de incêndio” no próprio local de trabalho, deverão destinar empregados que laborem nesta atividade de forma exclusiva, ou seja, não poderão desempenhar outras atividades no mesmo local. Somente desta forma, todos os direitos e deveres legais poderão ser aplicados de forma prática.

Até então, o que se verificava era a existência de empregados com atribuições várias (exemplificando-se como ajudante de produção), dentre as quais, se inseriam mais as inerentes àquelas dos bombeiros, desempenhando também as atribuições de socorristas, quando necessário. Se estas condições de exercício de diversas atribuições continuarem a existir, a lei não terá sua aplicabilidade efetiva.

O tempo mostrará a efetividade ou não da norma legal, e espera-se que os empregadores passem a contratar empregados Bombeiros Civis de forma exclusiva, que atuarão na prevenção de sinistros, o que causará maior segurança dentro dos locais de trabalho.

Com a contratação de Bombeiros Civis, especialmente na condição de empregados, não só o patrimônio dos empregadores restará mais protegido, mas também a vida das demais pessoas

que frequentam um local de trabalho, valor este essencial ao desenvolvimento de uma sociedade.

7. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FECCHIO, Ignez Silveira. *Bombeiro Profissional Civil*. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/legislacao-artigos/bombeiro-profissional-civil-756715.html>>. Acesso em: 31 jul.2009.

MACHADO, Sidnei. *O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002, p. 183.

“SITES” CONSULTADOS:

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE ALAGOAS. Disponível em:

<http://www.bombeiros.al.gov.br/interessantes/dia-do-bombeiro>.
Acesso em: 01 out.2009.

GRATUIDADE NO TRANSPORTE PÚBLICO? Disponível em:
<http://br.octopop.com/Comunidade_-Bombeiro-Civil-SP-_5659327_-Gratuidade-no-Transporte-Publico-_22903434.html>.
Acesso em: 13 set.2009.

INFONET. Disponível em:
<<http://itabi.infonet.com.br/trocandoideias/?p=2336>>. Acesso em:
13 set.2009.

JUSLABORAL.NET. Disponível em: <<http://www.juslaboral.net/2009/02/profissao-de-bombeiro-civil.html>>. Acesso em: 31 jul.2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Disponível em:
<<http://www.intranet.trt9.jus.br>>. Acesso em: 21.jul.2009.