Empresa pode proibir que funcionário fume durante expediente?

Regulamentada há dez anos no Estado de São Paulo e em todo o país há pouco mais de cinco a denominada "Lei Antifumo" proíbe o fumo em locais fechados ou parcialmente fechados, e, neste curto espaço de tempo, a lei mostrou resultados importantes na redução do tabagismo e de modo geral mudança na cultura e hábitos das pessoas.

Mas em relação ao ambiente de trabalho? Como ficam os empregados fumantes diante da proibição de fumar em locais fechados? Está a empresa obrigada e conceder períodos de intervalo para que se possa fumar em local externo?

Este tema tem gerado várias dúvidas e questionamentos, tanto por parte de empregados como pelos empregadores e, sob ótica estritamente legal, é perfeitamente lícita a proibição do uso de cigarros no ambiente de trabalho.

Outro ponto é que o empregador não está obrigado a conceder intervalos para que os empregados possam se ausentar para fumar em ambiente externo, excetuados, obviamente o horário de alimentação e descanso. Em contrapartida a empresa não pode discriminar o fumante em processos de seleção ou mesmo na vigência do contrato.

O advogado Mourival Boaventura Ribeiro, sócio da Boaventura Ribeiro detalha melhor o tema: "Inicialmente é necessário destacar que a proibição deriva de lei, portanto, não há o que negociar em relação a não tolerar o cigarro em locais ainda que apenas parcialmente fechados. Em relação aos postura junto aos colaboradores esta irá variar de empresa para empresa, por exemplo, se o gestor de determinada área possui o vício, este muito provavelmente será mais tolerante e conivente para permitir que seus subordinados se ausentem do trabalho para fumar", explica Mourival.

Mas ele complementa, "oposto também é verdadeiro, ou seja sendo o gestor antitabagista, fatalmente os subordinados terão maior dificuldade, de qualquer modo, defendo que o bom senso deva prevalecer, e se autorizadas pausas, que estas tenham regras pré-estabelecidas, ainda que informalmente entre os membros da equipe. A conscientização do trabalhador em relação aos efeitos nefastos do fumo, incentivo à adoção e prática de hábitos saudáveis, também são importantes e deve ser incentivada".

O fato é que não existe na legislação trabalhista qualquer norma ou lei que a obrigue a conceder intervalos para que o empregado possa saciar seu vício. O que se tem é que a CLT estabelece os períodos obrigatórios de intervalo (15 minutos para jornada superior a 4h00 e inferior a 6h00 e 1h00 a 2h00 para jornada superior a 6h00), cabendo lembrar que tal período de intervalo não é computado na duração do trabalho.

Mas, apenas proibir o cigarro não acaba como os problemas, especialistas apontam que diante do vício crescem os conflitos no ambiente de trabalho, além disso, o fumante fatalmente terá menor concentração ao trabalho em decorrência das constantes paradas, então é hora de punir?

Para Mourival não, "acredito que antes de pensar em "punição" deve a empresa agir visando a melhora do clima organizacional com adoção de políticas de incentivo a mudança de hábitos, mas, obviamente, recusando-se o trabalhador a respeitar as políticas internas, defendo que poderá o mesmo sofrer sanções disciplinares".

Por isso da importância d o regulamento interno da empresa, que é um ponto de vital neste processo, pois terá a finalidade de sinalizar de forma clara as políticas internas e conduta de cada um dentro da estrutura organizacional.

Ou seja, a autorização para que o empregado deixe o seu posto de trabalho para fumar, será de critério exclusivo da empresa, e, o empregado que reiteradamente violar as regras internas pré-estabelecidas, poderá sofrer pena de advertência, suspensão e até mesmo ter o contrato de trabalho rescindido por justa causa.

Em outros casos deve ter parada?

Além de fumantes existem outros casos de paradas. Com situações especiais como pessoas que possuem dietas especiais. Nesses casos o processos e contextos são totalmente diferentes, se tomarmos o fumo e o álcool como exemplos, ambos são causadores de diversos malefícios à saúde do trabalhador, como câncer, infarto, depressão e inúmeros outros, portanto, ao combater e não incentivar o vício, a empresa estará de forma direta, colaborando para que o profissional tenha melhor saúde e qualidade de vida, já no caso de situações especiais que impliquem em tratamento por orientação médica, há que se respeitar o protocolo e tratamento prescrito ao funcionário.

Paulo Ucelli
Assessoria Grupo Alliance

https://territorionoticias.com.br/noticia/1308/empresa-pode-proibir-que-funcionario-fume-durante-expediente em 23/07/2025 07:35