

# 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 a 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 do 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 os 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://www.territoriopress.com.br/noticia/1308/empresa-pode-proibir-que-funcionario-fume-durante-expediente> em 03/05/2026 11:42*