



A Lei Antifumo de São Paulo e as relações de trabalho

Em 07 de maio de 2009, o Governo do Estado de São Paulo publicou a Lei 13.541, que proíbe o consumo de cigarros e outros produtos derivados do tabaco, em ambientes de uso coletivo, públicos ou privados (artigo 2º). A lei passou a vigorar em 07 de agosto de 2009.

Considerando-se que a referida lei proíbe o consumo de cigarros e outros produtos que produzam fumaça, em ambientes de uso coletivo, públicos ou privados, fica a questão de como as empresas, e principalmente seus empregados e colaboradores, devem se comportar diante da proibição legal e as consequências para os trabalhadores, do desrespeito à mesma.

Como dito, o artigo 2º da Lei em questão estabelece que é proibido o consumo de qualquer produto que produza fumaça em qualquer ambiente de uso coletivo que seja “total ou parcialmente fechados em qualquer dos seus lados por parede, divisória, teto ou telhado, ainda que provisórios, onde haja permanência ou circulação de pessoas” (parágrafo 1º do artigo 2º). Dessa forma, qualquer local de uso coletivo que não seja “ao ar livre” enquadra-se na proibição.

Prossegue a Lei, no parágrafo 2º do artigo 2º, estabelecendo a quais recintos se estende a proibição, incluindo neles “os ambientes de trabalho”.

Parece-nos claro, nos termos da Lei, que o ambiente de trabalho, mesmo na iniciativa privada, por se constituir em recinto de uso coletivo, se não for “ao ar livre”, se enquadra na proibição de consumo de produtos que produzam fumaça.

E se é proibido consumo de produtos que produzam fumaça, todos os empregados devem respeitar tal proibição, inclusive para evitar punições ao empregador (nos termos do artigo 4º da Lei), sendo certo que o desrespeito e, conseqüentemente a exposição do empregador a risco de punição, por parte do Poder Público, se constitui, a nosso ver, em falta grave, a qual pode, inclusive, levar à rescisão contratual por justa causa.

Veja que o citado artigo 4º da Lei que comento prevê que “tratando-se de fornecimento de produtos e serviços, o empresário deverá cuidar, proteger e vigiar para que no local de funcionamento de sua empresa não seja praticada infração ao disposto nesta lei”. Assim, evidentemente o empregador tem o poder/dever de impedir que seus empregados e colaboradores fumem (ou consumam qualquer outro produto produza fumaça) nas dependências da empresa, sendo que, de acordo com o artigo 3º da Lei, o empresário, e portanto, o empregador, deverá advertir os infratores sobre a proibição legal, avisando ainda que, em caso de insistência em fumar ou consumir outros produtos que produzam fumaça, poderá determinar a imediata retirada do “fumante” do local, inclusive mediante o auxílio de força policial, caso preciso.



Assim, em nosso entendimento, o empregador deve comunicar a todos os seus empregados e colaboradores sobre a terminante proibição de consumo de quaisquer produtos que produzam fumaças nas dependências da empresa, e, em havendo alguém consumindo esse tipo de produto, deverá mandá-lo cessar o consumo, incontinenti, sob pena até de chamar a polícia para alcançar o objetivo.

Ademais, como se trata de norma de Lei (norma de ordem pública e imperativa), evidentemente o desrespeito se constitui em falta grave, que permite até mesmo a rescisão por justa causa do Contrato de Trabalho, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, claro que observando uma gradação de punições, se iniciando pela mais leve, como por exemplo uma advertência, depois passando por uma suspensão, até que, eventualmente culmine com a rescisão contratual por justa causa. Claro que aqui a gradação da punição deverá observar o comportamento do “fumante”, pois se for pedido que pare de fumar e imediatamente o faça, claro que a punição deve ser “leve”, mas se persistir na conduta ilegal e ainda desrespeitar o empregador, nos parece que, desde logo, pode ser aplicada a punição mais severa.

Diante de todo o exposto e a fim de dar fiel cumprimento à Lei 131.541/09, entendemos conveniente que, nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º, sejam colocados avisos de proibição, com indicação de telefone e endereço dos órgãos estaduais responsáveis pela vigilância sanitária e pela defesa do consumidor, e ainda seja feita Circular ou documento equivalente, comunicando a todos os empregados e colaboradores sobre a proibição e, ainda, alertando que o desrespeito à mesma poderá inclusive levar à dispensa por justa causa.

Date Created

14/09/2009