

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº67/2013

ASSUNTO: O tabaco e a saúde pública
O fumar no local de trabalho

O que se vai tratar é delicado: a velha guerra entre a liberdade de cada um (do fumador); e o direito de todos, á saúde. Assim,

A LEI Nº37/2007, de 14 Agosto, trata da protecção dos cidadãos á exposição involuntária ao fumo do tabaco. Dos direitos dos chamados "fumadores passivos"; ou, como outros lhes chamam, os "fumadores em segunda mão". Ora, no que respeita a Empresas, --- comerciais ou industriais ---, **é proibido fumar.**

- nos locais de trabalho, --- al.b), nº1, artº4;
- nas cantinas, nos refeitórios e nos bares, ---al.r), nº1, artº4.

Avançando: a responsabilidade pelo cumprimento destas proibições, como diz o nº1, artº7,

"1- (...) **deve** ser assegurado pelas entidades privadas que tenham a seu cargo os locais a que se refere a presente lei".

Se a empregadora, ignorando estas proibições, --- que são sua responsabilidade ---, não actuar, desde logo fica sujeita, nos termos da al.b), nº1, artº25, da Lei nº37/2007, a uma coima,

"a)- de 50 a 1000 Euros para os proprietários dos estabelecimentos privados (...)"

Mas, esta não é a consequência mais grave. A empregadora não deve facilitar. Quer dizer, não deve permitir excepções: que no local de trabalho, mesmo tratando-se de um estaleiro, seja permitido fumar. Se tem dúvidas sobre o que afirmamos, veja o que diz este Acordão, do Tribunal Relação de Lisboa, de 7 Novembro 2012:

"O facto de o empregador permitir que se fume em espaços de trabalho, ainda que com algum arejamento, é susceptível de gerar a resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, por parte de trabalhador, invocando a sua qualidade de "fumador/passivo" com o inerente prejuízo para a sua saúde".

Vejamos este exemplo: o trabalhador em causa, "fumador/passivo" tem já 25 anos de casa. Não obstante ter reclamado várias vezes, a Empregadora não obsteu a que outro trabalhador, "fumador/activo" deixasse de fumar no local de trabalho. Então o trabalhador resolve fazer cessar o contrato de trabalho, na modalidade de resolução com justa causa, ---al. b) e d), nº2, artº394, Código do Trabalho. Ora, o trabalhador auferia uma retribuição de 800,00/mês. Em resultado da passividade da Empresa, em fazer cumprir a Lei nas

suas instalações, vai ter de pagar uma indemnização, em princípio, --- antiguidade, férias vencidas, subsídios ---, superior s 22.000,00 Euros. Afora a coima, se lhe for levantado a contra-ordenação; mais custas, etc...

Tudo isto á custa da Empresa para que um outro Trabalhador "goze" o vício de fumar de dez em dez minutos ! Justificar-se-á esse "sacrifício" da Empresa ? --- Naturalmente, a resposta é: NÃO !

Conveniente lembrar que, como concluiu um estudo da Universidade de Berkeley, em 2008:

"Caso tenha de sair á rua para fumar, cada cigarro que um trabalhador fuma custa á empresa 15 minutos de trabalho".

E, já agora, este Acordão da Relação do Porto, de 25 Março de 1996, in Col. Jurisp., Tomo II, Ano 1996, Fls. 259, e que diz:

"I – Tendo a entidade patronal proibido o fumo de tabaco nas áreas cobertas da empresa, não assiste aos trabalhadores o direito de interromperem o trabalho para irem fumar num espaço, criado pela empregadora nas suas instalações, para satisfação do hábito tabágico durante os intervalos do período diário laboral.

II – constitui justa causa de despedimento a desobediência dum trabalhador ás determinações que lhe haviam sido transmitidas por superiores hierárquicos, no sentido de que não interrompesse o trabalho para ir fumar naquele espaço".

Deixamos aqui algumas ideias, baseadas em decisões de Tribunais Superiores, e não só. Este problema do tabagismo deve ser tratado com firmeza; contudo, também se aconselha alguma prudência, por ex., na solução proposta pela Relação do Porto. É que,

Um Acordão não faz lei. Depois , se calhar um colectivo de Juízes, fumadores, podiam não ser tão radicais! Daí, prudência na solução destes problemas, do tabagismo, dentro das Empresas.

Julho 2003

Carlos F. Santos Pereira