



Informe Estratégico - COVID-19 – Continuidade de uso de máscaras para proteção respiratória em locais de trabalho

1 - Foram revogadas, no Estado do Espírito Santo, as normas que determinavam o uso de máscaras respiratórias, tanto em locais abertos quanto fechados, em razão da significativa redução da quantidade de casos de contaminação pela COVID-19.

2 - Atualmente, somente a [Portaria SESA nº 061-R, de 06/04/2022](#), publicada no Diário Oficial do Espírito Santo do dia 07/04/2022, estabelece a obrigatoriedade do uso de máscaras em estabelecimentos e unidades assistenciais de saúde e em Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPIs).

De acordo com a norma, a regra não será aplicável às unidades exclusivamente administrativas, tais como sedes de secretarias, bem como deverão ser observados os tipos de máscaras definidos pela Anvisa.

3 – De conformidade com a [Portaria Interministerial nº 17, de 22/03/2022](#), do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério da Saúde, as máscaras cirúrgicas ou de tecido não são consideradas EPI, nos termos definidos na Norma Regulamentadora nº 6 (NR-06) - Equipamento de Proteção Individual, e não substituem os EPI's para proteção respiratória, quando indicado seu uso.

A Portaria prevê que é dispensado o fornecimento de máscaras nos locais em que houver decisão estadual desobrigando o uso das mesmas em ambientes fechados, como é o caso do Espírito Santo.

Porém, segundo a norma, caso necessário, máscaras cirúrgicas ou de tecido deverão ser fornecidas para todos os trabalhadores e seu uso deverá ser exigido em ambientes compartilhados ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público **quando o nível de alerta de saúde na unidade da Federação, ou seja, no Estado em que a empresa está localizada, estiver nos níveis 3 ou 4 na semana epidemiológica antecedente**, segundo a publicação "Avaliação de Risco no Cenário da COVID-19", na Seção "Situação Epidemiológica da COVID-19 por Unidade Federativa e Regiões/Brasil", disponível no endereço eletrônico <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/avaliacao-de-risco-para-covid-19>.

Tal medida se justifica em razão do fato de ainda persistir no Brasil a pandemia da COVID-19, inobstante o número de casos de contaminação e mortes terem reduzido significativamente.

4 – Apesar da não obrigatoriedade, há empresas que ainda pretendem dar continuidade ao uso de máscaras para proteção respiratória de seus empregados em locais de trabalho, como barreira física para redução da propagação da COVID-19, e também de outras doenças transmissíveis, como a gripe (Influenza), minimizando a exposição e o risco a infecções, bem como a redução dos casos de absenteísmo dos empregados, ou seja, de faltas no serviço, tendo em vista que os cuidados respiratórios poderão ensejar menos incapacitações de ordem física.

Em tais casos, sugere-se que sejam observadas as seguintes previsões da [Portaria Interministerial nº 17, de 22/03/2022](#), do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério da Saúde:

8.1 - A organização deve **orientar os trabalhadores sobre o uso, higienização, descarte e substituição das máscaras** e outros equipamentos de proteção, bem como sobre suas limitações de proteção contra a Covid-19, seguidas as orientações do fabricante, quando houver, e as recomendações pertinentes dos Ministérios do Trabalho e Previdência e da Saúde.

[...]

8.2.2 - **As máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser substituídas, no mínimo, a cada quatro horas de uso ou quando estiverem sujas ou úmidas.** (Grifou-se)

A ANVISA publicou, em 03/04/2020, **orientações gerais sobre máscaras faciais de uso não profissional**, que podem ser acessadas no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2020/covid-19-tudo-sobre-mascaras-faciais-de-protecao/orientacoes-para-mascaras-de-uso-nao-profissional-anvisa-08-04-2020-1.pdf>.

Para a ANVISA, são consideradas máscaras de proteção de uso não profissional as confeccionadas artesanalmente com tecidos, como algodão, tricoline, entre outros.

Outrossim, também podem ser observadas as orientações contidas na [Nota Técnica do GT COVID-19 Nº 04/2021](#), do Ministério Público do Trabalho, que trata sobre **proteções respiratórias (máscaras) no meio ambiente de trabalho** no contexto da pandemia de COVID-19.

4.1 - Juridicamente, é possível as empresas estabelecerem **normas internas**, por meio de comunicados, avisos, circulares etc., direcionadas para os empregados de todo o estabelecimento, ou mesmo para trabalhadores de locais específicos, como um determinado setor.

Na instituição de tais normas é fundamental que não haja tratamento diferenciado em relação aos empregados, principalmente nas situações em que for necessária a aplicação de punição disciplinar.

Não será considerado tratamento diferenciado o estabelecimento de regra interna de uso de máscaras para proteção respiratória em ambientes de trabalho fechados, ou mesmo em locais em que haja contato com terceiros, como clientes, por exemplo, tendo em vista que a medida visa a saúde e segurança do meio ambiente de trabalho.

Sugere-se que a empresa dê **ampla publicidade** e informe aos empregados, inclusive por correio eletrônico ("e-mail") as razões pelas quais a medida está sendo adotada, bem como se será uma regra aplicável durante certo espaço de tempo, ou mesmo enquanto perdurar a pandemia da COVID-19.

Porém, como o uso de máscaras não é mais obrigatório no Estado do Espírito Santo, é bem possível que haja resistência por parte de alguns empregados, e em assim ocorrendo a empresa poderá proceder da forma seguinte:

4.2 – Legalmente, o empregador pode aplicar **punições disciplinares** aos empregados que deixarem de cumprir as normas internas.

Porém, para tanto, o ideal é que a empresa tenha um **regulamento interno**, prevendo as **punições disciplinares** que serão aplicadas aos casos de descumprimento ou violação às normas estabelecidas internamente.

Via de regra, as punições abrangem a aplicação de advertência verbal e/ou escrita, suspensão por até 30 (trinta) dias, e até mesmo rescisão contratual por justa causa, e normalmente são aplicáveis observando o **critério de graduação das penas**, que no geral tem início com a aplicação de advertência, que com a reiteração da conduta transgressora dá margem à aplicação de suspensão, e em caso de nova falta, onde já preexiste um histórico disciplinar negativo, poderá ensejar a aplicação de justa causa ao empregado.

A previsão de punição disciplinar é importante para se evitar "dois pesos e duas medidas", ou seja, para evitar a aplicação de penalidade disciplinar branda para um empregado e excessiva para outro, para um mesmo tipo de falta, dando margem ao sentimento de injustiça por parte dos trabalhadores.

O **regulamento interno**, como o próprio nome diz, é um documento interno da empresa, que tem validade somente para a empresa e seus empregados, e que normalmente prevê regras de organização dos ambientes de trabalho; os deveres e os direitos dos empregados; os benefícios, vantagens, promoções e progressões salariais; as regras de disciplina; a previsão de utilização de uniforme, de equipamentos de proteção individual e coletivo, de veículos da empresa, de aparelhos eletrônicos; de acesso a redes sociais no ambiente de trabalho; ou seja, no regulamento interno são estabelecidas as regras direcionadas especificamente à empresa e aos trabalhadores que com ela mantêm vínculo de emprego.

4.3 – O descumprimento de norma interna, direcionada indistintamente aos empregados, como o uso de máscaras para proteção respiratória, pode dar margem à aplicação de **justa causa por ato de indisciplina**, prevista na segunda parte da alínea “h” do [art. 482 da CLT](#), que se caracteriza pelo não cumprimento de ordem conveniente ao funcionamento regular de uma organização, ou seja, pela desobediência ou não observância a preceitos ou normas de caráter geral, como um aviso ou comunicado interno, ou mesmo as previsões do próprio regulamento interno da empresa.

4.4 – Somente para efeito de complemento, é importante destacar que existe hipótese de falta grave que basta uma única ocorrência para a dispensa do empregado por justa causa, como é o caso do ato de improbidade (alínea “a” do art. 482 da CLT), onde o empregado atenta contra o patrimônio do empregador ou de clientes, por exemplo, inexistindo a obrigatoriedade de aplicação inicial de uma advertência. Porém, como certeza, não é o caso de descumprimento de norma interna prevendo uso de máscaras para proteção respiratória, onde deverá ser observado pelo empregador o critério de gradação das penas na ocorrência do não cumprimento da norma pelos trabalhadores.

5 – Em **conclusão**, o empregador pode estabelecer uma norma interna prevendo a utilização obrigatória de máscaras, com vistas à proteção respiratória dos empregados no meio ambiente de trabalho, mas desde que as máscaras sejam fornecidas pela empresa aos trabalhadores, bem como seja orientado seu uso correto, e sejam substituídas, no mínimo, a cada quatro horas de uso ou quando estiverem sujas ou úmidas, devendo também serem observadas as orientações da ANVISA sobre máscaras faciais de uso não profissional, contidas no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2020/covid-19-tudo-sobre-mascaras-faciais-de-protecao/orientacoes-para-mascaras-de-uso-nao-profissional-anvisa-08-04-2020-1.pdf>.

Porém, para a aplicação de punição disciplinar, para os casos de não observância da regra contida na norma interna, é fundamental que a empresa tenha um regulamento interno estabelecendo as punições disciplinares que poderão ser aplicadas, observando o correspondente critério de gradação das penalidades, para evitar possíveis alegações de injustiça ou mesmo de desproporcionalidade na aplicação das penas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho