



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

6º de abril de
2026

Ano 07 / Nº 634

Informe Estratégico – Lei nº 15.377/2026 – Obrigações relativas à saúde preventiva dos trabalhadores

Resumo

A Lei nº 15.377/2026 alterou a CLT para reforçar o dever das empresas de informar e conscientizar os trabalhadores sobre saúde preventiva, especialmente vacinação contra o HPV e a prevenção dos cânceres de mama, colo do útero e próstata, conforme orientações do Ministério da Saúde. As obrigações são informativas, não exigem custeio de exames ou criação de programas próprios, e reforçam o direito à ausência justificada para exames preventivos já previsto na CLT. O descumprimento pode gerar autuações e multas. A norma está em vigor desde 6 de abril de 2026.

1 – Foi publicada no Diário Oficial da União, em 6 de abril de 2026, a [Lei nº 15.377/2026](#), que alterou a CLT para estabelecer novas obrigações às empresas relacionadas à disponibilização de informações e à promoção de ações de conscientização voltadas à saúde preventiva dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao papilomavírus humano (HPV) e a determinados tipos de câncer.

A [Lei nº 15.377/2026](#) tem como objetivo reforçar o papel das empresas na informação, orientação e conscientização dos empregados sobre a prevenção de doenças, determinando a divulgação de informações oficiais acerca das campanhas de vacinação, em especial contra o HPV, bem como sobre os cânceres de mama, do colo do útero e de próstata. As informações a serem divulgadas devem observar as orientações e recomendações expedidas pelo Ministério da Saúde, preservando seu caráter educativo e preventivo.

2 – As empresas passam a ter o dever de disponibilizar aos empregados informações oficiais e atualizadas sobre as campanhas de vacinação e sobre as doenças mencionadas na lei, podendo utilizar meios adequados de comunicação interna,



como murais, comunicados, e-mails corporativos, intranet, cartilhas ou campanhas informativas periódicas, desde que assegurada a divulgação efetiva do conteúdo.

A legislação incentiva as empresas a promoverem ações de conscientização voltadas à prevenção e ao diagnóstico precoce das doenças tratadas na lei, observadas as diretrizes do Ministério da Saúde e respeitados, em todos os casos, a intimidade, a dignidade e a autonomia dos trabalhadores.

As empresas deverão orientar seus empregados quanto ao acesso aos serviços de saúde, especialmente aqueles disponibilizados pelo Sistema Único de Saúde – SUS, direcionados à realização de exames preventivos relacionados ao HPV e aos cânceres de mama, colo do útero e próstata.

3 – A [Lei nº 15.377/2026](#) reforça a aplicação do disposto no [inciso XII](#) do art. 473 da CLT, esclarecendo que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, para a realização de exames preventivos relacionados ao HPV e aos cânceres abrangidos pela lei, nos limites já previstos na legislação vigente. A norma não amplia o número de dias de ausência justificável, limitando-se a reforçar o direito já assegurado em lei.

4 – As obrigações instituídas pela [Lei nº 15.377/2026](#) possuem caráter essencialmente informativo e orientativo. A legislação não impõe às empresas o custeio direto de exames médicos, a criação obrigatória de programas próprios de saúde, nem a exigência de realização ou comprovação de exames pelos empregados. Trata-se, portanto, de obrigação de meios, voltada à promoção da saúde preventiva e à disseminação de informações, e não de obrigação de resultado.

Porém, o descumprimento das disposições previstas na [Lei nº 15.377/2026](#) pode gerar consequências jurídicas para as empresas, incluindo a lavratura de autos de infração e a aplicação de multas administrativas pela Inspeção do Trabalho, nos termos da legislação trabalhista. O não atendimento às obrigações também pode caracterizar descumprimento de normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, com reflexos em fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego.

5 – A [Lei nº 15.377/2026](#) entrou em vigor na data de sua publicação, em 6 de abril de 2026, sendo de aplicação imediata a todas as empresas alcançadas pela CLT.


6 – Para fins de conformidade legal e mitigação de riscos, recomenda-se que as empresas revisem seus fluxos de comunicação interna, implementem ou reforcem campanhas informativas periódicas, mantenham registros das comunicações



realizadas aos empregados, alinhem as práticas das áreas de Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho e Compliance às diretrizes do Ministério da Saúde, e observem rigorosamente o direito de ausência justificada para a realização de exames preventivos, nos termos da legislação vigente.

A [Lei nº 15.377/2026](#) reforça a atuação das empresas na promoção da saúde preventiva dos trabalhadores, exigindo atenção quanto à gestão da informação. A correta observância da norma irá contribuir para a redução de riscos jurídicos, evitando autuações administrativas e fortalecendo práticas corporativas alinhadas à responsabilidade social e à proteção da saúde no ambiente de trabalho.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

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

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT