

GUIA TRABALHISTA · LEI 15.377/2026

Saúde preventiva agora é dever da empresa

O que a Lei nº 15.377/2026 mudou na CLT, quem precisa cumprir e o passo a passo para adequar o seu negócio desde já.

O que você vai ver

1 O que mudou na CLT

2 Quem precisa cumprir a nova lei

3 As quatro obrigações na prática

4 A ausência remunerada para exames preventivos

5 Os riscos de ignorar a lei

6 Checklist de adequação e próximos passos

NOVA LEI

O que mudou na CLT

Em 6 de abril de 2026 entrou em vigor a **Lei nº 15.377/2026**, que colocou a saúde preventiva no centro das obrigações trabalhistas do empregador.

A norma acrescentou o **art. 169-A** à CLT e incluiu o **§ 3º no art. 473**. Na prática, ela transforma em dever legal o que antes era visto apenas como boa prática de RH: **informar, conscientizar e orientar** os empregados sobre vacinação e prevenção de doenças graves.

O foco da lei são as **campanhas oficiais de vacinação** (incluindo a do HPV) e os **cânceres de mama, de colo do útero e de próstata**. A escolha não é aleatória: segundo estimativa do INCA, o Brasil deve registrar cerca de **781 mil novos casos de câncer por ano** entre 2026 e 2028, e os tipos mais incidentes são justamente os tratados pela nova lei.

Vigência imediata. A lei entrou em vigor na data da publicação (06/04/2026), sem prazo de adaptação. Quem ainda não se adequou já está em atraso.

Base legal: Lei nº 15.377, de 2 de abril de 2026 (DOU de 06/04/2026); CLT, art. 169-A e art. 473, § 3º.

Quem precisa cumprir a nova lei

A regra vale para **toda empresa com empregados celetistas**, sem distinção de porte, setor ou regime tributário.

MEI com um funcionário registrado, ME e EPP do Simples Nacional, empresas do Lucro Presumido ou do Lucro Real: todas têm exatamente a mesma obrigação. O que define a incidência é a existência de **vínculo CLT**, e não o faturamento.

Quem fica de fora: negócios que operam exclusivamente com sócios, prestadores PJ ou MEI sem empregados. Nesses casos não há vínculo celetista a proteger.

Atenção ao varejo, à oficina e ao transporte. Setores com muitos empregados operacionais (balcão, estoque, mecânica, motoristas) concentram mais vínculos CLT. Mais vínculos significam mais exposição em caso de omissão.

Base legal: CLT, art. 169-A (obrigação das empresas em relação a seus empregados).

As quatro obrigações na prática

O art. 169-A e o novo § 3º do art. 473 criam quatro deveres objetivos para o empregador.

1. Informar sobre campanhas oficiais de vacinação

Disponibilizar aos empregados as informações das campanhas do **Ministério da Saúde**, incluindo a vacinação contra o HPV. Repassar o material oficial (cartazes, informativos e comunicados) já cumpre esse papel.

2. Promover ações de conscientização

A lei exige **ações afirmativas de conscientização** sobre o HPV e os cânceres de mama, de colo do útero e de próstata. Um aviso isolado não basta: campanhas internas (Outubro Rosa, Novembro Azul), palestras, materiais educativos e parcerias com serviços de saúde atendem à exigência.

3. Orientar o acesso ao diagnóstico

Mostrar **onde e como** o empregado realiza os exames preventivos: unidades do SUS, plano de saúde da empresa ou clínicas conveniadas.

4. Informar o direito de ausência remunerada

Comunicar **expressamente** que o empregado pode se ausentar para exames preventivos sem desconto no salário. Os detalhes estão na próxima seção.

Base legal: CLT, art. 169-A, caput e parágrafo único; art. 473, § 3º.

A ausência remunerada para exames preventivos

O direito de faltar para exame preventivo de câncer existe desde 2018. A novidade é o **dever de comunicar**.

O inciso XII do art. 473 da CLT garante ao empregado **até 3 dias a cada 12 meses** de trabalho, sem prejuízo do salário, para a realização de exames preventivos de câncer, mediante comprovação. Com a Lei nº 15.377/2026, esse direito passa a alcançar expressamente também os **exames preventivos do HPV**, e o empregador fica obrigado a **informar ativamente** a equipe sobre ele.

Na prática: uma vendedora agenda a mamografia em outubro e o preventivo (Papanicolau) em março. São 2 dias abonados dentro do mesmo ciclo de 12 meses, e ainda resta 1 dia disponível no período. O DP registra **falta justificada**: sem desconto no salário.

A **comprovação** é essencial. Oriente o empregado a apresentar a declaração de comparecimento do laboratório ou da unidade de saúde, e o DP a tratar a ausência como falta justificada na folha.

Base legal: CLT, art. 473, inciso XII (incluído pela Lei nº 13.767/2018) e § 3º (incluído pela Lei nº 15.377/2026).

Os riscos de ignorar a lei

A Lei nº 15.377/2026 não criou multa específica. Isso não significa que descumprir saia de graça.

Autuação em fiscalização. O descumprimento de obrigação prevista na CLT expõe a empresa à ação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, como qualquer outra infração trabalhista.

Responsabilização civil. O dever de informação se apoia na boa-fé objetiva e na função social da empresa. Especialistas apontam risco de indenização, sobretudo se ficar demonstrado que o cumprimento da lei teria facilitado um **diagnóstico precoce** que não aconteceu.

Passivo trabalhista e imagem. A omissão vira argumento em reclamações trabalhistas e desgasta a relação de confiança com a equipe, justamente em um tema sensível como saúde.

A melhor defesa é a documentação. Comunicados com registro de envio, listas de presença e evidências das campanhas internas são a prova de que a empresa cumpriu a lei.

Base legal: CLT, art. 169-A e art. 473, § 3º; Código Civil, art. 422 (boa-fé objetiva).

CUSTO ZERO

Checklist de adequação

A adequação é simples e pode não custar nada. O que não pode é ficar **sem registro**.

1. **Comunicado formal** aos empregados sobre a nova lei e o direito de ausência (e-mail corporativo, mural ou grupo oficial da empresa).
2. **Registro de recebimento:** protocolo assinado, confirmação de leitura ou comprovante do envio.
3. **Calendário anual de conscientização:** campanhas de vacinação do Ministério da Saúde, Outubro Rosa, Novembro Azul e ações sobre o HPV.
4. **Tema na admissão:** incluir a informação no kit de integração de novos empregados e no regulamento interno.
5. **DP e lideranças orientados:** como abonar os dias de exame e qual comprovação exigir.
6. **Arquivo de evidências:** guarde tudo. Em fiscalização, quem documenta se protege.

Cada empresa tem uma realidade própria de quadro, jornada e comunicação interna. A **Loureiro Poceiro** pode preparar o comunicado, ajustar o regulamento interno e orientar o seu DP para deixar a empresa em conformidade, sem burocracia.

Fale com a Loureiro Poceiro Contabilidade
contato@loureiripoceiro.com.br