

# Lei 15.377/2026

Guia prático para empresas cumprirem as novas obrigações trabalhistas sobre saúde preventiva dos empregados

Em vigor desde 6 de abril de 2026 | Art. 169-A CLT | Art. 473, §3 CLT

## 1 O que a lei exige do empregador (art. 169-A CLT)

A Lei 15.377/2026 cria quatro obrigações informacionais e educacionais para todos os empregadores. Não há obrigação médica: a empresa não precisa custear exames nem contratar médicos.

- Divulgar informações** — Compartilhar materiais das campanhas oficiais do Ministério da Saúde sobre vacinação, HPV e cânceres de mama, colo do útero e próstata.
- Promover conscientização** — Realizar ações educativas: palestras, rodas de conversa, envio de conteúdos, campanhas internas (Outubro Rosa, Novembro Azul).
- Orientar sobre diagnóstico** — Informar onde e como os empregados podem acessar serviços de diagnóstico e prevenção pelo SUS ou plano de saúde.
- Informar sobre ausências** — Comunicar formalmente que o empregado tem direito a ausentar-se para exames preventivos, sem desconto no salário.

## 2 Direito de ausência do empregado (art. 473, XII CLT)

# 3

### dias por ano, sem desconto no salário

Para realizar exames preventivos de HPV e cânceres de mama, colo do útero e próstata. A ausência é justificada mediante apresentação de comprovante.

## 3 Checklist prático de conformidade

Marque cada item à medida que sua empresa implementar as ações abaixo:

- Enviar comunicado formal (e-mail, WhatsApp ou carta) informando todos os funcionários sobre o direito de ausentar-se por até 3 dias/ano para exames preventivos  
*Guardar comprovante de envio e confirmação de leitura de cada funcionário*
- Compartilhar materiais do Ministério da Saúde e INCA sobre HPV, câncer de mama, colo do útero e próstata

- Publicar aviso no mural físico da empresa ou canal interno (intranet, grupo, mural digital)

Fotografar o mural como evidência

- Orientar o RH a aceitar atestados e comprovantes de exames preventivos como ausência justificada e remunerada

- Realizar ao menos uma ação de conscientização por ano (palestra, envio de material, vídeo informativo)

Registro em ata ou lista de presença é fundamental como evidência

- Guardar cópia de todos os comunicados (data, lista de destinatários, confirmação de recebimento)

- Verificar com o responsável técnico se o PCMSO precisa ser atualizado

Atenção: nem toda empresa é obrigada a ter PCMSO (NR-7). A obrigatoriedade varia conforme o grau de risco e o número de empregados.



#### **Dica: Outubro Rosa e Novembro Azul**

Use os meses temáticos para formalizar campanhas anuais. Registre as ações e arquive a documentação como evidência para auditores fiscais do trabalho.

## 4

### Riscos pelo descumprimento

A lei não prevê multa específica, mas o descumprimento expõe a empresa a:



#### **Autuação em fiscalização trabalhista**

Audidores Fiscais do Trabalho podem autuar com base no dever geral de proteção à saúde do trabalhador (art. 157 CLT), mesmo sem penalidade específica no artigo violado.



#### **Risco em ações trabalhistas**

Em processos envolvendo doenças graves, o empregado pode alegar que a empresa não o informou sobre direitos preventivos. Sem documentação, a empresa não prova conformidade.