

06 ABR 2026

CAMPANHA DE SAÚDE e+

Lei obriga divulgação

JOSÉ LÁZARO DE **SÁ**

SUELEN **ALVES** SANCHEZ

Olá,

Bem-vindo. VOCÊ está acessando estudo desenvolvido pela S&A especialmente para clientes e parceiros.

Neste **CADERNO TRABALHISTA** tratamos do tema **CAMPANHA DE SAÚDE**.

Esperamos que supere sua expectativa e agregue valor ao seu negócio. Sucesso e ótima leitura.

JOSÉ LÁZARO DE SÁ
SUELEN ALVES SANCHEZ

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. PERGUNTAS & RESPOSTAS	4
2.1. O que estabelece a Lei nº 15.377-2026?	4
2.2. Quais temas devem ser abordados pelas empresas?	4
2.3. A empresa é obrigada a vacinar os empregados?	4
2.4. Como a empresa pode cumprir essa obrigação?	4
2.5. A lei exige periodicidade na divulgação?.....	5
2.6. Essa obrigação vale para todas as empresas?	5
2.7. Qual o objetivo da lei?	5
2.8. Há penalidades pelo descumprimento?	5
2.9. Essa medida se relaciona com a saúde e segurança do trabalho?.....	5
2.10.O empregado é obrigado a participar de campanhas?	6
2.11.A empresa pode ir além do que a lei exige?	6
2.12.A lei impacta o custo da empresa?	6
2.13.Há um limite para ausência do empregado para realização de exames preventivos?	7
2.14.A lei garante abono de falta para ausência de outros tipos de exames?	7
2.15.Qual o impacto prático dessa lei nas empresas?	7
3. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS.....	8

1. INTRODUÇÃO

Foi publicada no dia 02 de abril de 2026, a [Lei nº 15.377/2026](#), que promove alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de reforçar o papel social das empresas na promoção da saúde preventiva dos trabalhadores.

Segundo referido comando legal, compete às empresas assegurar a seus empregados o acesso a informações relativas às campanhas oficiais de vacinação, ao papilomavírus humano (HPV) e aos cânceres de mama, colo do útero e próstata, observadas as diretrizes e recomendações do Ministério da Saúde.

Deverão, ainda, promover iniciativas de conscientização sobre tais enfermidades, bem como orientar os trabalhadores quanto ao acesso aos serviços de diagnóstico.

Adicionalmente, incumbe às empresas informar seus empregados acerca da possibilidade de ausência ao trabalho para a realização de exames preventivos relacionados ao HPV e determinados tipos de cânceres, sem prejuízo e sua remuneração.

Este material foi desenvolvido para orientar empresas de forma objetiva, prática e estratégica, por meio de perguntas e respostas. Ótima leitura.

2. PERGUNTAS & RESPOSTAS

2.1. O que estabelece a Lei nº 15.377-2026?

A Lei nº 15.377/2026 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para obrigar as empresas a disponibilizarem aos seus empregados informações sobre campanhas oficiais de vacinação e sobre a prevenção de doenças relevantes à saúde pública.

2.2. Quais temas devem ser abordados pelas empresas?

As empresas devem fornecer informações em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde, bem como promover ações afirmativas de conscientização e orientar seus empregados sobre o acesso aos serviços de Vacinação em geral (campanhas oficiais) e diagnósticos, sobre:

- Papilomavírus humano (HPV)
- Câncer de mama
- Câncer do colo do útero
- Câncer de próstata

2.3. A empresa é obrigada a vacinar os empregados?

Não. A lei não impõe a vacinação obrigatória, mas exige que a empresa divulgue informações oficiais e confiáveis, incentivando a conscientização e a prevenção.

2.4. Como a empresa pode cumprir essa obrigação?

A divulgação pode ocorrer por diversos meios, como:

- E-mails corporativos
- Murais internos
- Intranet
- Cartilhas e folhetos
- Palestras ou campanhas internas

O importante é garantir que a informação seja **acessível a todos os empregados**.

2.5. A lei exige periodicidade na divulgação?

Embora a lei não detalhe uma frequência específica, recomenda-se que as empresas realizem divulgações:

- Durante campanhas nacionais de vacinação
- Em datas de conscientização (ex: outubro Rosa, novembro Azul)
- Periodicamente, como parte de programas de saúde ocupacional

2.6. Essa obrigação vale para todas as empresas?

Sim.

A norma se aplica, em regra, a **todos os empregadores regidos pela CLT**, independentemente do porte da empresa, e independente do fim para a qual foi constituída a organização.

2.7. Qual o objetivo da lei?

O principal objetivo é:

- Promover a saúde preventiva
- Ampliar o acesso à informação
- Reduzir a incidência de doenças evitáveis
- Estimular o diagnóstico precoce.

2.8. Há penalidades pelo descumprimento?

A lei pode ensejar **sanções administrativas**, com base na fiscalização do trabalho, especialmente por descumprimento de normas trabalhistas relacionadas à saúde e segurança.

2.9. Essa medida se relaciona com a saúde e segurança do trabalho?

Sim.

A norma reforça o dever do empregador de promover um ambiente de trabalho saudável, alinhando-se aos princípios de:

- Medicina e segurança do trabalho
- Prevenção de riscos ocupacionais
- Responsabilidade social empresarial

2.10. O empregado é obrigado a participar de campanhas?

Não.

A participação do empregado é facultativa, mas altamente recomendada, considerando os benefícios à saúde individual e coletiva.

2.11. A empresa pode ir além do que a lei exige?

Sim.

Sim. Boas práticas incluem:

- Parcerias com unidades de saúde
- Campanhas internas de vacinação
- Programas de bem-estar e prevenção

Isso fortalece a cultura organizacional e reduz afastamentos por doença.

2.12. A lei impacta o custo da empresa?

Diretamente, em parte (pois o benefício garante abono de falta). Indiretamente, repercute na gestão de equipe, substituições e produtividade.

2.13. Há um limite para ausência do empregado para realização de exames preventivos?

Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de cânceres de mama, de colo do útero e de próstata, bem como de papilomavírus humano (HPV), devidamente comprovados¹.

2.14. A lei garante abono de falta para ausência de outros tipos de exames?

Não.

O empregado somente poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nas hipóteses legais expressamente previstas em Lei. Nas circunstâncias sem previsão legal, embora a ausência seja justificada, não é abonável, sendo passível de desconto no salário.

2.15. Qual o impacto prático dessa lei nas empresas?

As empresas precisarão:

- Estruturar canais de comunicação interna
- Integrar ações com RH e SESMT (quando houver)
- Incorporar o tema em programas de saúde ocupacional

1

CLT | Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...) XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

3. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS

A Lei nº 15.377/2026 representa mais uma obrigação para os empregadores em geral, tendo uma motivação sensível, mas que não deixa de representar mais trâmites burocráticos sob pena de sanções administrativas.

Todavia, é lei e precisa ser cumprida.

Organizações preparadas não apenas evitam riscos, mas também fortalecem sua marca, sua cultura e seu posicionamento no mercado, além de reterem talentos.

Por isso, recomendamos os ajustes para imediata implementação e conformidade à nova legislação.

É o nosso parecer.

JOSÉ LÁZARO DE SÁ

OAB-SP nº 305.166

SUELEN ALVES SANCHEZ

OAB-SP nº 315.671

SÁ & ALVES SOCIEDADE DE ADVOGADOS

#S&A discurso alinhado à ação

CADERNO TRABALHISTA
CAMPANHA DE SAÚDE
Lei obriga divulgação

SOBRE O ESCRITÓRIO

Sá & Alves Sociedade de Advogados é uma firma que desde 2016 concentra suas atividades no atendimento a empresas e organizações empresariais de setores diversos.

S&A realiza assessoria e consultoria preventiva, estratégica e customizada para agregar valores facilmente percebidos por clientes e parceiros.

Atuamos especialmente nas áreas EMPRESARIAL, TRABALHISTA e SINDICAL, nas áreas DIGITAL, TRIBUTÁRIA e CÍVEL, além de contribuir com as principais necessidades jurídicas dos clientes.

Nossos valores se traduzem no alinhamento do discurso à ação para alcançar resultados sólidos, com responsabilidade e transparência.



Av. Paulo Faccini, 939, 11º andar, Sala 1103 C
CEP 07111-000 - Guarulhos -SP



time@saadv.adv.br



11 2656 2158



www.saadv.adv.br

