



Lei 15.377/2026: dever de informação e responsabilidade do empregador

07/04/2026

A recente aprovação da Lei 15.377, de 2 de abril de 2026, introduziu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho, ampliando o papel das empresas na promoção da saúde pública preventiva. Ao acrescentar o artigo 169-A e o parágrafo 3º ao artigo 473 da norma trabalhista, o legislador criou para o empregador a obrigação de disponibilizar informações detalhadas sobre campanhas oficiais de vacinação, com destaque para a prevenção do papilomavírus humano, conhecido como HPV, e dos cânceres de mama, de colo do útero e de próstata. Essa nova legislação estabelece que as empresas devem atuar em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde, promovendo ações afirmativas de conscientização e orientando seus empregados sobre como acessar os serviços de diagnóstico. Mais do que informar sobre as doenças em si, a nova lei exige que o empregador comunique de forma expressa o direito do trabalhador de se ausentar do serviço, sem qualquer prejuízo em sua remuneração, para a realização desses exames preventivos.

Sob a perspectiva da validade jurídica, a nova lei é plenamente constitucional, pois atua como um instrumento de concretização de uma diretriz fundamental do Estado brasileiro. A Constituição trata a saúde como um bem jurídico de máxima importância e estabelece um mandamento claro para toda a sociedade. É fundamental transcrever o texto exato do artigo 196 da Constituição Federal para compreender essa lógica:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

Embora o texto constitucional mencione expressamente o dever do Estado, a interpretação contemporânea e solidária dos direitos sociais, a partir do artigo 7º da Constituição, compreende que a saúde é uma responsabilidade compartilhada por todos. Ao atribuir a um ator privado, no caso o empregador, o dever de veicular campanhas de prevenção e informar sobre direitos trabalhistas ligados à saúde, o legislador materializa a diretriz constitucional. O ambiente de trabalho, por concentrar grande parte da vida útil das pessoas, torna-se um local estratégico e altamente eficaz para a difusão de políticas públicas de saúde, tornando a lei uma ferramenta constitucional válida e necessária para a proteção da vida.

O escopo central dessa inovação legislativa vai muito além da simples entrega de panfletos ou envio de mensagens institucionais. O verdadeiro objetivo da lei é garantir que os trabalhadores tenham plena consciência sobre a necessidade e a importância da prevenção dessas doenças graves. O legislador percebeu que a desinformação ou o receio de perder o dia de trabalho são fatores que afastam as pessoas dos postos de saúde. Por esse motivo, a lei foca no efetivo exercício dos direitos. Ao obrigar a empresa a informar que a ausência para o exame preventivo

é uma falta justificada e remunerada, a legislação busca quebrar a barreira do medo e do desconhecimento. O trabalhador, devidamente orientado por seu empregador, passa a ter a segurança de que cuidar de sua saúde não resultará em punições ou descontos salariais no final do mês. Trata-se de uma política de empoderamento por meio da informação, visando reduzir os índices de mortalidade e os altos custos previdenciários decorrentes de tratamentos de doenças descobertas em estágios avançados.

Por outro lado, é necessário analisar com cautela o lado negativo dessa mudança para o setor produtivo, que passa a acumular mais uma obrigação burocrática e sujeita a penalidades. A criação desse dever de informar não é uma mera recomendação, mas uma imposição legal que exige comprovação por parte das empresas. O novo artigo 169-A foi inserido no capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho que trata especificamente da segurança e da medicina do trabalho. Essa localização topográfica na lei não é acidental e traz consequências severas. As infrações às regras desse capítulo possuem previsão de penalidade expressa no artigo 201 da legislação trabalhista. Na prática, isso significa que a empresa que deixar de promover as campanhas ou não informar seus empregados sobre o direito de ausência remunerada poderá sofrer autuações por parte dos auditores fiscais do trabalho.

De acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de número 1.131, publicada em 3 de julho de 2025, que atualizou os valores das multas administrativas, o descumprimento das normas de medicina do trabalho gera uma multa que parte do valor mínimo de R\$ 415,87 e pode alcançar o valor máximo de R\$ 4.160,89. Dessa forma, as empresas precisarão investir tempo e recursos para criar mecanismos que comprovem o cumprimento dessa nova regra, como a assinatura de recibos de informativos, a guarda de registros de palestras e a manutenção de e-mails corporativos, sob pena de sofrerem prejuízos financeiros consideráveis em inspeções rotineiras.

No campo judicial, essa nova obrigação abre espaço para intensos debates, especialmente quanto às formas de responsabilização civil do empregador em caso de descumprimento. Do ponto de vista das ações coletivas, é plenamente possível cogitar que sindicatos e o Ministério Público do Trabalho ajuízem demandas para forçar as empresas a implementarem esses programas de conscientização. Em casos de omissão sistêmica, em que uma empresa se recusa reiteradamente a cumprir a lei e repassar as informações, o Poder Judiciário poderá fixar condenações por dano moral coletivo. No entanto, somente poderia se cogitar de tal responsabilidade se ficar demonstrado que o poder público, oficialmente, comunicou ao empregador acerca das campanhas que ele precisa divulgar aos trabalhadores. Preenchido esse requisito, a justificativa para esse tipo de condenação reside na ofensa aos interesses de toda a categoria de trabalhadores, que é privada de informações essenciais para a manutenção de sua saúde, desrespeitando assim a diretriz de



solidariedade social estabelecida na Constituição.

Entretanto, quando a análise recai sobre o âmbito individual, a perspectiva muda drasticamente

Em princípio, deve ser reconhecida a impossibilidade de um trabalhador postular indenização por dano moral ou material individual fundamentada exclusivamente na omissão do empregador em prestar tais informações. O primeiro argumento para afastar essa responsabilidade individual é que o dever de informação imposto à empresa não é exclusivo, mas de natureza concorrente. Cabe primária e precipuamente ao poder público, por meio do Ministério da Saúde e das secretarias locais, promover a ampla divulgação das campanhas de vacinação e de prevenção ao câncer. O empregador atua apenas como um agente de reforço dessa comunicação. Não se pode transferir para a empresa o ônus integral por uma eventual desinformação do cidadão, que está imerso em uma sociedade onde o Estado realiza rotineiramente campanhas em rádio, televisão, internet e postos de saúde.

Além disso, do ponto de vista da responsabilidade civil, seria um exagero jurídico e fático imaginar que um trabalhador, ao ser diagnosticado com uma dessas doenças, pudesse comprovar um nexo de causalidade direto entre a enfermidade e a conduta do empregador omissor. A ausência de um cartaz no mural da empresa ou a falta de um e-mail sobre o direito de realizar exames não é a causa do surgimento de um câncer ou de uma infecção viral. O desenvolvimento dessas doenças decorre de fatores biológicos, genéticos e ambientais complexos. Tentar culpar a empresa pelo adoecimento, baseando-se apenas na falta de repasse de uma informação sobre campanhas públicas, rompe com a lógica do nexo causal, que exige uma ligação direta e imediata entre a atitude do ofensor e o dano sofrido pela vítima.

Por fim, o próprio direito ao afastamento remunerado para a realização dos exames preventivos já encontra expressa e clara previsão legal. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro estabelece, de forma muito direta e objetiva, o princípio de que ninguém pode se escusar de cumprir a lei alegando que não a conhece. As leis, uma vez publicadas no Diário Oficial, tornam-se de conhecimento obrigatório para todos os cidadãos. Portanto, o direito de se ausentar do trabalho para cuidar da saúde já pertence ao patrimônio jurídico do trabalhador por força da legislação em vigor, independentemente de um aviso formal por parte do setor de recursos humanos da empresa.

Diante desse cenário, conclui-se que o empregado que deixa de faltar ao emprego para fazer seus exames preventivos, e porventura vem a descobrir uma doença em estágio tardio, não pode imputar essa infelicidade à conduta do empregador. A inércia do trabalhador na busca por seus próprios direitos e pelo cuidado com sua própria saúde não pode ser convertida em um passivo financeiro individual para a empresa. A nova lei de fato cria um dever de cidadania corporativa e pode gerar punições administrativas severas por parte do Estado ou condenações coletivas em caso de descaso generalizado, mas não tem o condão de transformar o empregador em uma espécie de tutor universal da saúde de cada um de seus empregados. A responsabilidade final pelo comparecimento aos exames e pela preservação da própria vida continua sendo, indiscutivelmente, do indivíduo.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-abr-07/lei-15-377-2026-dever-de-informacao-e-responsabilidade-do-empregador/>