



OBRIGAÇÕES DE

## Informação e Conscientização

sobre **Vacinação, HPV e Cânceres** no Ambiente de Trabalho



## 1 - O que muda?

A Lei nº 15.377/2026 acrescenta o art. 169-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e altera o art. 473 do mesmo diploma, criando duas novas obrigações para todos os empregadores, inclusive os do setor de hospedagem e alimentação:

- Dever de informar e conscientizar: as empresas devem disponibilizar a seus empregados informações sobre campanhas oficiais de vacinação, sobre o papilomavírus humano (HPV) e sobre os cânceres de mama, de colo do útero e de próstata, em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde.
- Dever de informar sobre a dispensa para exames preventivos: as empresas devem informar seus empregados sobre a possibilidade de se ausentar do trabalho para realizar exames preventivos de HPV e dos cânceres mencionados, sem prejuízo do salário, nos termos do art. 473, XII, da CLT

## 2 - O que já existia na CLT? (Art. 473, XII)

Antes desta lei, o inciso XII do art. 473 da CLT já garantia ao empregado o direito de faltar ao serviço, sem desconto, para realização de exames preventivos de câncer, até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho. A nova lei não modifica esse direito substancialmente: apenas acrescenta a obrigação de o empregador informar ativamente seus empregados sobre essa possibilidade, incluindo os exames de HPV.

## 3. Quais são as obrigações práticas para o setor?

Hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares deverão adotar as seguintes medidas:

- Disponibilizar materiais informativos sobre campanhas oficiais de vacinação (Calendário Nacional de Vacinação do Ministério da Saúde), HPV e cânceres de mama, colo do útero e próstata, em locais de acesso comum (murais, refeitórios, áreas de descanso, sistemas internos de comunicação etc.).

- Promover ações afirmativas de conscientização sobre essas doenças, podendo incluir palestras, folhetos, campanhas internas e integração com o SESMT/CIPA, quando houver.

- Orientar sobre o acesso aos serviços de diagnóstico disponíveis no SUS e em redes privadas conveniadas.

- Informar expressamente os empregados sobre o direito de se ausentar do trabalho para realização de exames preventivos de HPV e de câncer (art. 473, XII, CLT), sem desconto no salário.

#### 4 - Como a empresa pode cumprir a lei?

A lei não exige formato específico, mas recomenda-se:

- Incluir cláusula ou comunicado formal no manual do empregado ou regulamento interno;

- Utilizar os materiais já produzidos pelo Ministério da Saúde (disponíveis em [saude.gov.br](http://saude.gov.br)) — a lei determina que as informações devem ser prestadas “em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde”;

- Registrar as ações promovidas, para fins de comprovação perante o trabalho da fiscalização (Auditores-Fiscais do Trabalho/MTE);

- Inserir o tema nas reuniões periódicas da CIPA e nas ações do PPRA/PGR, se aplicável ao porte do estabelecimento.

## 5. Há sanções pelo descumprimento?

A lei não previu sanção específica. Contudo, o descumprimento das obrigações celetistas impostas ao empregador sujeita a empresa às multas administrativas previstas na CLT (art. 47 e seguintes), aplicáveis pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Além disso, a ausência de informações pode ensejar denúncias ao Ministério Público do Trabalho e ações por danos morais coletivos, especialmente em setores de alta visibilidade como a hospedagem e a alimentação.

## 6. Vigência

A Lei nº 15.377/2026 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 2 de abril de 2026. As empresas do setor devem providenciar, imediatamente, as medidas de informação e conscientização exigidas pela norma.

### ATENÇÃO — RECOMENDAÇÃO FBHA

A FBHA recomenda que os sindicatos patronais filiados orientem seus associados a adotar, desde já, as medidas de cumprimento da Lei nº 15.377/2026. Sugerimos que os estabelecimentos elaborem um comunicado interno, afixem materiais do Ministério da Saúde nos locais de trabalho e incluam o tema na pauta da próxima reunião de CIPA, adaptando as ações ao porte e à estrutura de cada empresa.

**Dúvidas ou necessidade de orientação**  
jurídica complementar podem  
ser encaminhadas ao departamento jurídico da FBHA.



    @fbhaoficial

[www.fbha.com.br](http://www.fbha.com.br)