



GUIA EXPLICATIVO

GUIA PRÁTICO DE ADEQUAÇÃO À LEI 15.377

Entenda o que mudou e como implementar corretamente as ações obrigatórias de **conscientização** na sua empresa.



VACINAÇÃO



HPV



CÂNCER DE
MAMA



CÂNCER DO
COLO DO ÚTERO



CÂNCER DE
PRÓSTATA



Orientações práticas para empresas e profissionais de RH.



CONFORMIDADE
E RESPONSABILIDADE

SAÚDE • PREVENÇÃO • CUIDADO

Guia Prático de Adequação à Lei 15.377

Entenda o que mudou e como implementar corretamente as ações obrigatórias de conscientização na sua empresa. Este guia foi criado para simplificar o processo e ajudar equipes de RH, líderes e gestores a agirem com segurança, organização e conformidade legal.

Por que este guia é importante?

A Lei 15.377 trouxe uma nova obrigação para empresas de todo o Brasil: disponibilizar informações aos colaboradores sobre campanhas oficiais de vacinação, HPV e prevenção de cânceres específicos.

Apesar da relevância da norma, muitas empresas ainda têm dúvidas sobre o que exatamente precisa ser feito, quais campanhas devem ser divulgadas, como realizar a conscientização de forma eficaz e — principalmente — como comprovar essas ações internamente.

O que você vai encontrar aqui

- O que é a Lei 15.377 e o que ela exige
- Quais campanhas sua empresa deve divulgar
- Como realizar a conscientização na prática
- Como manter registros e evidências internas

Para quem é este guia?

- Profissionais de RH e Departamento Pessoal
- Gestores e líderes de equipe
- Responsáveis por saúde ocupacional
- Empresas de todos os portes e segmentos



Este guia faz parte do Kit de Adequação Empresarial à Lei 15.377. Utilize os materiais em conjunto para uma implementação completa, rápida e organizada.

O Que é a Lei 15.377?

A Lei 15.377 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu novas obrigações para as empresas brasileiras em relação à saúde preventiva dos colaboradores. A norma determina que empregadores promovam ações de conscientização e disponibilizem informações sobre campanhas oficiais de saúde pública, com foco em doenças de alto impacto para a população trabalhadora.

Vacinação Divulgação conforme campanhas oficiais do SUS e do Ministério da Saúde. 	HPV Conscientização sobre o Papilomavírus Humano e suas formas de prevenção. 	Câncer de Mama Campanhas educativas sobre diagnóstico precoce e prevenção. 
Câncer do Colo do Útero Informações sobre exames preventivos e rastreamento. 	Câncer de Próstata Conscientização e incentivo à prevenção masculina. 	

O que mudou para as empresas?

Antes da Lei

As ações de conscientização em saúde preventiva eram **geralmente opcionais**, realizadas apenas em campanhas internas específicas, por iniciativa voluntária de cada empresa. Não havia obrigação legal formal nem necessidade de comprovar as ações realizadas.

Agora, com a Lei 15.377

As empresas passam a ter **obrigação legal** de disponibilizar informações, promover conscientização, orientar colaboradores, incentivar a prevenção e comunicar oficialmente as campanhas de saúde pública previstas na legislação.

Além das campanhas de conscientização, a empresa também deve orientar os colaboradores sobre o acesso aos serviços de diagnóstico, a realização de exames preventivos e a possibilidade de ausência ao trabalho para esses exames sem prejuízo salarial — tudo conforme as regras da CLT.

O que a empresa precisa fazer?

A adequação à Lei 15.377 é mais simples do que parece. Na prática, ela se divide em quatro grandes frentes de ação que, organizadas corretamente, podem ser implementadas com recursos internos e sem grandes investimentos. Conheça cada uma delas a seguir.

1

Divulgar Campanhas de Conscientização

Utilizar os canais internos disponíveis — murais, e-mails, WhatsApp corporativo, TV interna e comunicados — para compartilhar informações sobre as campanhas oficiais de vacinação e prevenção de cânceres.

2

Informar sobre Prevenção e Diagnóstico

Orientar os colaboradores sobre vacinação, exames preventivos disponíveis no SUS e a importância do diagnóstico precoce, facilitando o acesso à informação de qualidade e de fontes oficiais.

3

Incentivar o Acesso aos Exames

Comunicar formalmente que o colaborador tem o direito de comparecer a exames preventivos sem prejuízo salarial, conforme previsto na legislação, garantindo que esse direito seja amplamente conhecido na empresa.

4

Manter Organização Interna

Registrar e arquivar as ações realizadas — e-mails enviados, materiais divulgados, listas de presença — para fins de controle interno e evidência das iniciativas implementadas pela empresa.

- ✔ Boas práticas de implementação não exigem grandes estruturas. O essencial é consistência, clareza na comunicação e organização dos registros.

Quais campanhas divulgar e como realizá-las

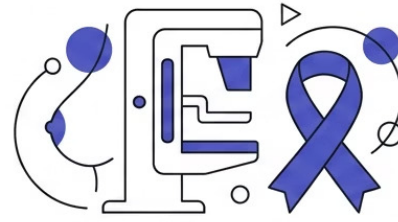
A lei prevê cinco grandes temas de saúde preventiva que devem ser abordados pelas empresas ao longo do ano. Cada tema possui materiais oficiais disponibilizados pelo Ministério da Saúde e pelo SUS, que podem ser utilizados diretamente nas comunicações internas — sem necessidade de produção própria.



1. VACINAÇÃO:
Divulgação conforme
calendário do SUS.



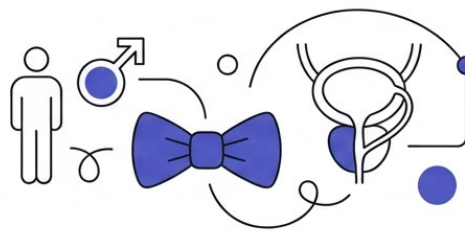
2. HPV:
Conscientização sobre
Papilomavírus Humano.



3. CÂNCER DE MAMA:
Campanhas educativas e
preventivas (Outubro Rosa).



4. CÂNCER DO COLO DO ÚTERO:
Informações sobre prevenção
e exames.



5. CÂNCER DE PRÓSTATA:
Conscientização masculina
(Novembro Azul).

Como Realizar a Conscientização na Prática

A legislação não exige um formato específico para a divulgação. O importante é que a informação seja disponibilizada aos colaboradores de forma clara, acessível e documentada. Sua empresa pode utilizar qualquer combinação dos canais e formatos abaixo:

Canais de Comunicação Válidos

- Cartazes e murais internos
- Comunicados por e-mail corporativo
- Mensagens no WhatsApp corporativo
- TV corporativa ou totens digitais
- DDS (Diálogo Diário de Segurança)
- Reuniões de equipe e onboarding
- Materiais digitais e apresentações

Dicas de Organização Anual

- **Janeiro–Março:** Vacinação e calendário do SUS
- **Abril–Junho:** HPV e saúde reprodutiva
- **Julho–Setembro:** Saúde preventiva geral
- **Outubro:** Câncer de mama (Outubro Rosa)
- **Novembro:** Câncer de próstata (Novembro Azul)
- **Dezembro:** Balanço e planejamento do próximo ano

Ausência para Exames Preventivos

A Lei 15.377 também reforça um direito importante dos trabalhadores: a possibilidade de ausentar-se do trabalho para realização de exames preventivos relacionados ao HPV e aos cânceres previstos na lei, **sem prejuízo salarial**, conforme as regras da CLT. A empresa tem a obrigação de informar os colaboradores sobre esse direito, orientar adequadamente as lideranças e manter uma comunicação clara e transparente sobre o tema. Esse ponto é especialmente sensível e deve ser tratado com clareza nos comunicados internos e nos processos de RH.

⚠ Não informar os colaboradores sobre o direito à ausência para exames preventivos pode caracterizar descumprimento da legislação. Certifique-se de que essa informação está presente nos comunicados da empresa.

Recomendações para uma implementação organizada

Adequar-se à Lei 15.377 de forma sustentável exige mais do que ações pontuais — exige a criação de uma rotina. Empresas que estruturam um calendário anual de campanhas e mantêm seus registros organizados reduzem drasticamente o risco de imprevistos e garantem uma cultura interna de saúde preventiva consistente e eficaz.

1 Utilize um Calendário Anual de Campanhas

Planeje com antecedência quais temas serão abordados em cada mês. Aproveite as datas já conhecidas — como Outubro Rosa e Novembro Azul — para alinhar as campanhas internas com as nacionais, aumentando o impacto e a relevância das ações.

2 Padronize as Divulgações

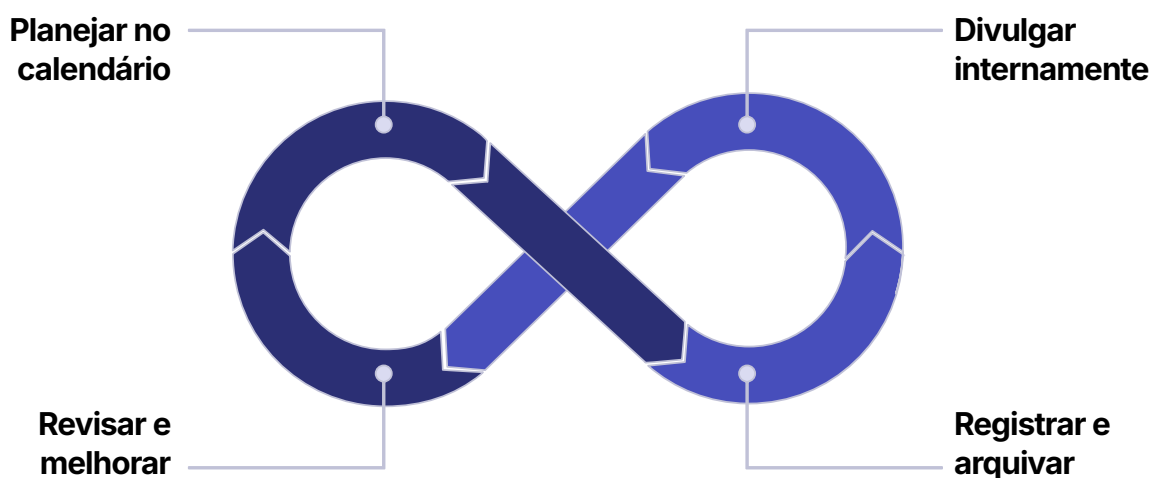
Utilize materiais oficiais do Ministério da Saúde e do SUS sempre que possível. Padronize o formato das comunicações internas para que os colaboradores reconheçam facilmente as campanhas de saúde, criando uma identidade visual consistente para o programa.

3 Mantenha Registros Internos Organizados

Salve e archive todas as evidências das ações realizadas: e-mails enviados com comprovante de envio, campanhas publicadas, comunicados fixados em murais, listas de presença de reuniões e materiais digitais divulgados. Esses registros são a sua segurança jurídica.

4 Crie uma Rotina Simples e Sustentável

Defina um responsável interno pelo programa de campanhas de saúde. Estabeleça um fluxo simples de aprovação, divulgação e arquivamento. A organização contínua elimina imprevistos e torna o processo cada vez mais ágil a cada ciclo anual.



O ciclo de melhoria contínua garante que sua empresa não apenas cumpra a lei no primeiro ano, mas construa uma cultura de saúde preventiva que beneficia colaboradores e fortalece a reputação da organização ao longo do tempo.

Perguntas frequentes sobre a Lei 15.377

Reunimos as dúvidas mais comuns entre gestores e profissionais de RH sobre a aplicação prática da Lei 15.377. Se a sua dúvida não estiver aqui, recomendamos a consulta ao texto legal ou a um especialista em direito trabalhista.

A empresa é obrigada a realizar palestras?

Não necessariamente. A lei exige **conscientização e disponibilização de informações**, mas não determina um formato específico. Comunicados por e-mail, cartazes, mensagens no WhatsApp corporativo e materiais digitais são formatos plenamente válidos para cumprir a exigência legal.

É obrigatório fazer campanhas todos os meses?

A legislação determina a divulgação e a conscientização sobre os temas previstos, sem especificar uma frequência mínima mensal. O ideal é manter uma **rotina organizada de comunicação** ao longo do ano, aproveitando os calendários temáticos nacionais como referência.

Posso utilizar e-mail e WhatsApp para as divulgações?

Sim. E-mail e WhatsApp corporativo são formatos **válidos e reconhecidos** para comunicação interna e conscientização. O importante é que a informação chegue de forma clara e acessível aos colaboradores, e que haja algum registro do envio.

Preciso guardar registros das ações realizadas?

É **altamente recomendado** manter registros e evidências internas das ações realizadas. Embora a lei não especifique o formato dos registros, ter evidências organizadas é a melhor forma de demonstrar o cumprimento da obrigação legal, caso necessário.

A empresa precisa pagar pelos exames preventivos dos colaboradores?

A lei trata da **conscientização** e da garantia de ausência remunerada para exames preventivos, conforme previsto na CLT. A obrigação da empresa é informar sobre esse direito e não prejudicar salarialmente o colaborador que precisar comparecer a um exame preventivo previsto na legislação.

☐ Dúvidas específicas sobre a aplicação da lei à sua empresa devem ser verificadas com apoio jurídico especializado em direito do trabalho e saúde ocupacional.

Adequação com simplicidade e consistência

A organização preventiva é o maior ativo de uma empresa comprometida com a saúde de seus colaboradores e com a conformidade legal. Implementar as exigências da Lei 15.377 não precisa ser um processo complexo ou oneroso — com planejamento, rotina e os materiais certos, qualquer empresa pode cumprir a legislação de forma prática e eficiente.

Utilize os materiais deste kit para estruturar suas campanhas de forma rápida, organizada e documentada. Lembre-se: a conformidade legal e o cuidado com a saúde dos seus colaboradores caminham juntos. Empresas que investem em saúde preventiva colhem resultados concretos em produtividade, engajamento e reputação.



Comunicar

Divulgue as campanhas oficiais de saúde preventiva nos canais internos da empresa.



Comprovar

Registre e arquive todas as ações realizadas como evidência interna organizada.



Cumprir

Mantenha a rotina anual de campanhas e garanta a conformidade com a Lei 15.377.

"A saúde dos colaboradores é um investimento estratégico. A Lei 15.377 transforma essa prática em obrigação legal — e este guia transforma a obrigação em ação."

Kit de Adequação Empresarial — Lei 15.377

Sistema 3C: **Comunicar** → **Comprovar** → **Cumprir**