

Informação jurídica para decisões mais seguras.

## ATUALIZAÇÃO LEGISLATIVA

Nesta edição reunimos três atualizações legislativas relevantes para empresas e gestores de RH. Leia os destaques e acesse o resumo de cada norma ao final de cada artigo.

---

## DIREITO DO TRABALHO

### Divulgação de Campanhas de Vacinação e Prevenção — Lei nº 15.377/2026

Lei nº 15.377/2026, recentemente sancionada, promove relevante alteração na CLT ao instituir novas obrigações aos empregadores no âmbito da saúde preventiva dos trabalhadores. A norma determina que as empresas disponibilizem aos seus empregados informações oficiais acerca das campanhas de vacinação, bem como orientações sobre a prevenção do HPV e dos cânceres de mama, colo do útero e próstata.

Trata-se de medida que reforça o dever geral do empregador de zelar pela saúde e segurança no ambiente de trabalho, ampliando sua atuação para além das obrigações tradicionais ao incluir um viés informativo e educativo.

A lei inova ao estabelecer que os empregadores deverão informar expressamente aos trabalhadores a possibilidade de se ausentarem do serviço, sem prejuízo salarial, para a realização de exames preventivos relacionados às referidas doenças. Tal previsão fortalece o direito à ausência justificada, alinhando-se às políticas públicas de incentivo ao diagnóstico precoce e à prevenção de enfermidades de maior impacto social.

Sob a ótica trabalhista, a nova legislação impõe ao empregador uma obrigação acessória de natureza informativa, com reflexos diretos na gestão de recursos humanos e nas políticas internas de compliance, ao mesmo tempo em que amplia a proteção ao trabalhador por meio da garantia de acesso facilitado a medidas preventivas de saúde.

#### EM RESUMO

A Lei nº 15.377/2026 trouxe novas obrigações às empresas no âmbito da saúde preventiva no trabalho. Agora, os empregadores devem divulgar informações oficiais sobre campanhas de vacinação e prevenção do HPV e dos cânceres de mama, colo do útero e próstata. Além disso, a norma garante ao trabalhador o direito de se ausentar para realização de exames preventivos, sem prejuízo salarial. A medida fortalece a responsabilidade das empresas na promoção da saúde e incentiva uma cultura de prevenção no ambiente de trabalho.

## DIREITO DO TRABALHO

### Adicional de Periculosidade para Motociclistas — Portaria MTE nº 2.021/2025

O adicional de periculosidade para motociclistas, previsto no art. 193 da CLT e incluído pela Lei nº 12.997/2014, foi recentemente atualizado pela Portaria MTE nº 2.021/2025, que trouxe maior objetividade à caracterização dessa parcela ao aprovar o Anexo V da NR-16.

Passou-se a considerar como atividade perigosa aquela que envolve o uso de motocicleta em vias públicas, com exposição a risco acentuado decorrente do trânsito, sendo indispensável que tal utilização ocorra de forma habitual e integrada às funções do empregado. O adicional não é devido em hipóteses de uso eventual, esporádico ou por tempo extremamente reduzido.

A regulamentação delimitou expressamente situações em que não há incidência do adicional: deslocamento entre residência e trabalho, uso em áreas privadas ou vias internas sem circulação pública, vias de acesso restrito e utilizações eventuais, conferindo maior segurança jurídica à análise do direito.

O adicional corresponde a 30% do salário-base e é devido de forma integral quando configurada a periculosidade, não sendo admitido pagamento proporcional ao tempo de exposição. Trata-se de parcela de natureza salarial, com reflexos em férias, 13º salário, FGTS e horas extras.

Cabe às empresas avaliar corretamente as atividades desempenhadas, elaborar laudos técnicos — por médico do trabalho ou engenheiro de segurança — e adotar medidas preventivas a fim de mitigar riscos e evitar passivos trabalhistas.

#### EM RESUMO

A Portaria MTE nº 2.021/2025 trouxe mais clareza sobre o adicional de periculosidade para motociclistas. O benefício é devido quando há uso habitual da motocicleta em vias públicas, não se aplicando em casos eventuais ou uso em áreas privadas. O adicional corresponde a 30% do salário-base, possui natureza salarial e depende de laudo técnico especializado. A atualização reforça a importância de avaliação correta das atividades pelas empresas, evitando passivos trabalhistas.

## DIREITO DO TRABALHO

### Ampliação da Licença-Paternidade — Lei nº 15.371/2026

A Lei nº 15.371/2026 promove significativa alteração no regime da licença-paternidade ao ampliar, de forma gradual, o período de afastamento de 5 para até 20 dias, a ser integralmente implementado até 2029, além de instituir o salário-paternidade como novo benefício previdenciário.

A ampliação ocorrerá progressivamente: 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias a partir de 2029, sendo garantida nos casos de nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

A norma também amplia o alcance do direito ao incluir não apenas empregados formais, mas também microempreendedores individuais, trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais.

Como inovação relevante, institui-se o salário-paternidade no âmbito do RGPS, assegurando renda durante o período de afastamento inclusive para trabalhadores fora do regime celetista, em sistemática semelhante ao salário-maternidade.

A legislação equipara a licença-paternidade à licença-maternidade como direito social, garantindo estabilidade no emprego desde o início do afastamento até um mês após seu término, com hipóteses de prorrogação em situações específicas, como internação da mãe ou do bebê, assunção integral dos cuidados pelo pai e casos envolvendo crianças com deficiência.

#### EM RESUMO

A Lei nº 15.371/2026 ampliou a licença-paternidade de forma gradual: 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias a partir de 2029. O direito vale para nascimento, adoção ou guarda, sem prejuízo do emprego e do salário. A norma também criou o salário-paternidade, garantindo renda durante o afastamento inclusive para trabalhadores fora do regime CLT, e assegura estabilidade no emprego ao longo do período de licença.

*Para mais informações sobre como estas mudanças impactam a sua empresa, entre em contato com a nossa equipe.*

[hmadv.adv.br](http://hmadv.adv.br)