

PROJETO DE LEI N.º , DE 2026(Da Sr.^a Deputada ANA PAULA LIMA)

Dispõe sobre a transparência e a responsabilidade de plataformas digitais na publicação de anúncios de emprego no Brasil.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Esta Lei estabelece obrigações de transparência, responsabilidade e prevenção ao aliciamento aplicáveis às plataformas digitais que veiculam anúncios de emprego no Brasil, com o objetivo de proteger trabalhadores e trabalhadoras contra práticas fraudulentas e o tráfico de pessoas.

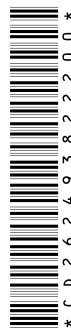
Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – plataforma digital de grande alcance: aplicativo, sítio eletrônico ou serviço de rede social com mais de um milhão de usuários mensais ativos no Brasil, apurados nos doze meses precedentes;

II – anúncio de emprego: toda publicidade paga ou impulsionada que ofereça, divulgue ou intermedie vaga, cargo, função, projeto ou oportunidade de trabalho remunerado, independentemente da forma jurídica do vínculo;

III – segmentação demográfica vedada: direcionamento de anúncio de emprego com base em critérios de sexo, gênero, cor, raça, etnia, idade, origem nacional, estado civil, condição de gravidez ou deficiência;

IV – indício de aliciamento: conjunto de características presentes em anúncio de emprego que configure padrão de recrutamento



fraudulento associado ao tráfico de pessoas, especialmente quando presentes, de forma simultânea ou combinada:

a) remuneração manifestamente desproporcional à função ofertada;

b) dispensa de qualificação ou de domínio de idioma estrangeiro para vaga no exterior;

c) fornecimento de alojamento pelo contratante;

d) pagamento em espécie; e

e) direcionamento explícito a imigrantes ou recém-chegados ao país;

V – biblioteca de anúncios: repositório público mantido pela plataforma que registra os anúncios veiculados, os respectivos anunciantes, os parâmetros de segmentação utilizados e o período de exibição;

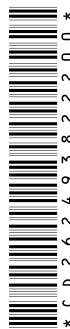
VI – autoridade competente: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério das Relações Exteriores e Polícia Federal, sem prejuízo de outros órgãos com competência na matéria.

Art. 3º. Esta Lei aplica-se a qualquer plataforma digital de grande alcance que opere no Brasil, independentemente do local de sua sede ou constituição jurídica, quando os efeitos de sua atividade se produzam no território nacional.

Parágrafo único. Considera-se que os efeitos se produzem no território nacional quando a plataforma:

I - veicula anúncios em língua portuguesa ou direcionados a usuários com endereço IP brasileiro;

II - recebe pagamento de anunciantes em moeda nacional ou por intermédio de instituição financeira com operação no Brasil; ou (iii) disponibiliza seus serviços a residentes brasileiros.



CAPÍTULO II

DA CATEGORIZAÇÃO E DA TRANSPARÊNCIA DE ANÚNCIOS DE EMPREGO

Art. 4º. As plataformas digitais de grande alcance ficam obrigadas a instituir e manter, no Brasil, categoria específica e diferenciada para anúncios de emprego, de fácil identificação pelo usuário e acessível por interface de programação de aplicativos (API) aberta.

§ 1º A categoria de anúncios de emprego deve estar disponível para consulta pública na biblioteca de anúncios da plataforma, com mecanismo de busca por palavras-chave, período de veiculação, anunciante e localização geográfica alvo.

§ 2º A plataforma é responsável por classificar automaticamente como anúncio de emprego toda publicidade que, por seu conteúdo, título, palavras-chave ou metadados, indique oferta de trabalho remunerado, ainda que o anunciante não a tenha categorizado como tal.

§ 3º A responsabilidade de categorização não pode ser transferida integralmente ao anunciante.

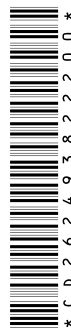
Art. 5º. Cada anúncio de emprego veiculado deve conter, de forma legível e permanente, as seguintes informações:

I – identidade e dados de contato do anunciante, incluindo CNPJ ou CPF quando se tratar de pessoa com sede ou domicílio fiscal no Brasil, ou número de registro equivalente no país de origem;

II – período de veiculação do anúncio;

III – total de impressões e alcance estimado, por faixa etária e gênero, quando disponíveis;

IV – parâmetros de segmentação utilizados, exceto dados de terceiros protegidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;



V – valor total investido na campanha ou faixa de valor, conforme metodologia adotada em outros países pela mesma plataforma;

VI – indicação expressa de que se trata de anúncio de emprego.

Art. 6º. As plataformas devem manter os registros dos anúncios de emprego pelo prazo mínimo de cinco anos, contados do encerramento da veiculação, garantindo seu acesso às autoridades competentes e a pesquisadores credenciados, mediante solicitação fundamentada.

Parágrafo único. O acesso previsto no caput deve ser viabilizado por API, com tempo de resposta máximo de setenta e duas horas a partir da solicitação formal, sob pena das sanções estabelecidas nesta Lei.

CAPÍTULO III

DA PROIBIÇÃO DE SEGMENTAÇÃO DEMOGRÁFICA VEDADA

Art. 7º. É proibida a utilização de segmentação demográfica vedada no direcionamento de anúncios de emprego em plataformas digitais, nos termos do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

§ 1º A proibição alcança tanto a segmentação explicitamente contratada pelo anunciante quanto a operada autonomamente pelo algoritmo da plataforma.

§ 2º As plataformas devem disponibilizar relatório periódico semestral sobre a distribuição demográfica dos anúncios de emprego veiculados, com dados agregados e anonimizados, para auditoria pelos órgãos competentes.

§ 3º O descumprimento do disposto neste artigo constitui ato discriminatório para os fins da Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, sujeitando a plataforma e o anunciante às sanções nela previstas, sem prejuízo das penalidades desta Lei.



CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO AO ALICIAMENTO E AO TRÁFICO DE PESSOAS

Art. 8º. As plataformas digitais de grande alcance ficam obrigadas a implementar sistemas automatizados de identificação de anúncios com indícios de aliciamento, conforme definição do inciso IV do art. 2º desta Lei.

§ 1º Os anúncios identificados pelo sistema automatizado devem ser submetidos à revisão humana antes de sua aprovação ou, se já veiculados, no prazo máximo de vinte e quatro horas após a identificação.

§ 2º Anúncios que reúnam dois ou mais indícios de aliciamento não podem ser impulsionados ou amplificados algorítmicamente sem aprovação prévia em revisão humana.

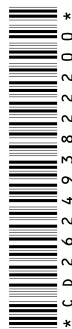
§ 3º A plataforma deve dar ciência imediata ao Ministério das Relações Exteriores e à Polícia Federal quando identificar anúncio com três ou mais indícios de aliciamento, encaminhando relatório com os dados previstos no art. 5º desta Lei.

Art. 9º. A plataforma que mantiver no ar, após notificação da autoridade competente ou decisão judicial, anúncio de emprego com indícios de aliciamento ou conteúdo fraudulento responde solidariamente pelos danos causados à vítima, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Parágrafo único. A responsabilidade solidária prevista no caput não exclui a responsabilidade penal do anunciante.

Art. 10. É vedada às plataformas a veiculação de anúncio de emprego cujo anunciante não tenha sido identificado e verificado nos termos estabelecidos em regulamento editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo de cento e oitenta dias da vigência desta Lei.

§ 1º O processo de verificação deve incluir, no mínimo:



I - confirmação de identidade do responsável pela conta anunciante;

II - vinculação a pessoa jurídica registrada, quando aplicável; e

III - declaração de que a oferta é lícita e os termos veiculados são verídicos.

§ 2º A plataforma que veicular anúncio de anunciante não verificado nos termos deste artigo responde pelas penalidades previstas nesta Lei como se anunciante fosse, de forma solidária.

CAPÍTULO V

DO CANAL DE DENÚNCIA E DA COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL

Art. 11. As plataformas digitais de grande alcance devem disponibilizar, em local de fácil acesso e em língua portuguesa, canal dedicado para denúncia de anúncios de emprego suspeitos ou fraudulentos, com as seguintes características:

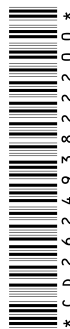
I – acessibilidade a qualquer usuário, sem necessidade de cadastro ou autenticação prévia;

II – prazo máximo de quarenta e oito horas para avaliação inicial da denúncia recebida;

III – possibilidade de encaminhamento automático da denúncia ao Ministério das Relações Exteriores, ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Polícia Federal;

IV – relatório trimestral público com o número de denúncias recebidas, o percentual analisado dentro do prazo, as providências adotadas e os anúncios removidos.

Art. 12. O Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério das Relações Exteriores e a Polícia Federal deverão celebrar protocolo de cooperação para o monitoramento sistemático de anúncios de emprego com



indícios de aliciamento nas plataformas digitais, no prazo de cento e oitenta dias da vigência desta Lei.

Parágrafo único. O protocolo deverá prever:

- I. criação de grupo técnico permanente de monitoramento;
- II. acesso privilegiado às APIs das plataformas para fins de investigação;
- III. cruzamento de dados com alertas consulares do Ministério das Relações Exteriores; e
- IV. publicação de relatório anual sobre o panorama do aliciamento digital de trabalhadores brasileiros.

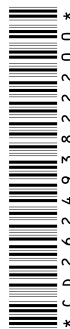
Art. 13. O Ministério do Trabalho e Emprego manterá lista pública de anunciantes notificados por veiculação de anúncios com indícios de aliciamento, com atualização mensal, como instrumento preventivo e de transparência.

CAPÍTULO VI DA EDUCAÇÃO DIGITAL E DA PREVENÇÃO

Art. 14. As plataformas digitais de grande alcance deverão incluir, nos anúncios de emprego direcionados a usuários no Brasil, aviso informativo de fácil visualização sobre os principais indícios de fraude e os canais de denúncia disponíveis, conforme conteúdo definido em portaria conjunta dos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Relações Exteriores.

Art. 15. O Poder Executivo desenvolverá, no prazo de um ano da vigência desta Lei, campanha nacional de prevenção ao aliciamento digital e ao tráfico de pessoas por meio de plataformas digitais, em articulação com os Ministérios da Educação, das Mulheres e dos Direitos Humanos e da Cidadania.

CAPÍTULO VII



DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

Art. 16. O descumprimento das obrigações previstas nesta Lei sujeita as plataformas às seguintes sanções administrativas, aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, garantidos o contraditório e a ampla defesa:

I – advertência, nos casos de infração de menor gravidade e ausência de reincidência;

II – multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) pela ausência da categoria de anúncios de emprego ou do canal de denúncias exigidos por esta Lei, contada da notificação e dobrada em caso de reincidência;

III – multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por campanha que utilize segmentação demográfica vedada;

IV – multa de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por dia em caso de recusa de acesso à API pelas autoridades competentes, após notificação com prazo de setenta e duas horas;

V – multa de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por dia pela manutenção de anúncio com indícios de aliciamento após notificação formal da autoridade competente;

VI – multa de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) pelo descumprimento da obrigação de arquivamento prevista no art. 6º;

VII – suspensão do serviço no Brasil por até 180 (cento e oitenta) dias, por decisão judicial, nos casos de reincidência habitual ou descumprimento doloso.

§ 1º As sanções previstas neste artigo são cumulativas entre si e com outras penalidades previstas na legislação vigente.



§ 2º Os valores das multas serão atualizados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

§ 3º Os recursos arrecadados com a aplicação das multas serão destinados, em partes iguais, ao Fundo Nacional Antidrogas (FUNAD) e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), para custeio de ações de prevenção ao tráfico de pessoas e de reintegração de vítimas.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. As plataformas digitais de grande alcance deverão adequar seus sistemas e práticas às exigências desta Lei nos seguintes prazos, contados da data de sua publicação:

I – instituição da categoria de anúncios de emprego e do canal de denúncias: 180 (cento e oitenta) dias;

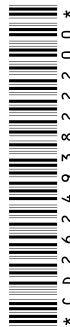
II – verificação obrigatória de anunciantes de vagas de emprego: 12 (doze) meses;

III – implementação do sistema automatizado de identificação de indícios de aliciamento: 12 (doze) meses;

IV – arquivamento retroativo de anúncios de emprego veiculados nos 12 (doze) meses anteriores à vigência desta Lei, quando tecnicamente disponíveis: 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 18. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias de sua entrada em vigor, ouvidos o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério das Relações Exteriores, o Ministério da Justiça e Segurança Pública, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e representantes da sociedade civil organizada.

Art. 19. Esta Lei não prejudica a aplicação das disposições do Marco Civil da Internet (Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014), da Lei Geral de



Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018) e da legislação penal pertinente ao tráfico de pessoas.

Art. 20. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A liberdade de acesso à informação nas plataformas digitais convive, no Brasil, com uma perigosa ausência de regras específicas para a publicidade de vagas de emprego. O Facebook, o Instagram e o Threads – redes operadas pela Meta Platforms Inc. – aplicam filtros rigorosos de transparência a anúncios de emprego nos Estados Unidos, no Reino Unido e no Canadá. Para o público brasileiro, o mesmo conjunto de práticas é simplesmente inexistente.

Investigação jornalística publicada em 23 de março de 2026 identificou, apenas no mês de janeiro de 2026, 28 ofertas de emprego com indícios de aliciamento para o tráfico de pessoas disponíveis na biblioteca de anúncios da Meta. Os anúncios prometiam salários de até US\$ 75 por hora para funções de baixa qualificação no exterior, sem exigência de idioma estrangeiro, com alojamento fornecido e pagamento em dinheiro – conjunto de características que o próprio Ministério das Relações Exteriores já identificou como padrão de recrutamento fraudulento. Um único anúncio de auxiliar de limpeza foi replicado 16 vezes na plataforma ao longo do mesmo período.

O problema possui dimensão institucional confirmada. Em 24 de fevereiro de 2026, o Ministério das Relações Exteriores emitiu alerta consular sobre indícios de aliciamento em anúncios de trabalho direcionados a brasileiros. Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação revelam que, em 2024, das 63 possíveis vítimas de tráfico humano registradas pelos postos consulares, 40 foram classificadas como trabalhadoras em condições análogas à escravidão em plataformas digitais, majoritariamente no Sudeste Asiático. Em 4 de março de 2026, a Embaixada brasileira na Croácia também emitiu alerta

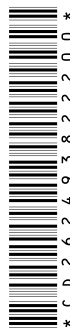


sobre brasileiros vítimas de redes de tráfico para exploração sexual atraídos por falsas ofertas de emprego.

A gravidade do fenômeno contrasta com a normalidade com que a Meta o trata. A empresa declarou que 'atividades que tenham como objetivo enganar, fraudar ou explorar terceiros não são permitidas em suas plataformas', mas não categoriza anúncios de emprego no Brasil, não os arquiva com a mesma exigência que os anúncios políticos e não disponibiliza dados demográficos sobre sua distribuição – tudo isso enquanto lucra com a veiculação de conteúdo potencialmente criminoso.

A primeira falha é estrutural: a Meta não mantém, no Brasil, uma categoria específica para anúncios de emprego. Isso significa que ofertas de trabalho ficam misturadas a anúncios de produtos e serviços, tornando-se praticamente invisíveis a pesquisadores, jornalistas, parlamentares e autoridades do trabalho. Ao contrário dos anúncios políticos – que possuem categoria própria e devem ser arquivados por até sete anos –, os anúncios de emprego expiram sem deixar rastro auditável. Pesquisar essas publicações na biblioteca da Meta equivale, nas palavras de especialistas ouvidos pela imprensa, a encontrar uma agulha em um palheiro. Para o anunciante fraudulento, no entanto, o caminho inverso é trivial: a plataforma oferece segmentação precisa por idade, gênero, localização e comportamento de navegação para atingir o usuário vulnerável no momento mais propício.

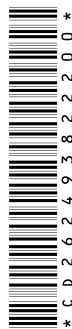
A segunda falha é algorítmica. A Meta disponibiliza aos anunciantes a capacidade de segmentar campanhas por critérios demográficos. Pesquisa do Fairwork Brasil, sediado no Oxford Internet Institute, demonstrou que o algoritmo da plataforma opera como vetor de desigualdade de gênero, direcionando para mulheres ofertas com remuneração inferior. Embora o art. 373-A da CLT já proíba a publicação de ofertas de emprego segmentadas por sexo, idade ou cor, essa norma não alcança, na prática, empresas sediadas fora do Brasil. A presente proposição supre essa lacuna ao fundar a aplicabilidade da lei no princípio da territorialidade dos efeitos, compatível com o art. 11 do Marco Civil da Internet.



A terceira falha é a da impunidade institucional. O Ministério Público do Trabalho reconhece que não dispõe de atuação proativa sobre o ecossistema de anúncios fraudulentos, respondendo apenas a denúncias específicas, dada a escassez de recursos e a complexidade técnica de enfrentar plataformas que operam sem transparência algorítmica. A Meta, ao não categorizar anúncios de emprego, evita enquadramento legal e transfere ao anunciante a responsabilidade pela classificação – postura que especialistas do NetLab/UFRJ classificam como inaceitável, dado que a plataforma auferiu lucro com toda a cadeia publicitária.

O presente projeto de lei não cria obrigações inéditas no mundo: determina que a Meta e outras plataformas apliquem ao Brasil as mesmas práticas que já adotam voluntariamente em países do Norte Global, onde processos judiciais as forçaram a agir. A lógica é simples: não existe razão legítima para que um trabalhador brasileiro receba menos proteção do que um trabalhador norte-americano ou britânico ao navegar nas mesmas plataformas.

O projeto articula quatro eixos complementares. O primeiro é a transparência algorítmica e a obrigação de categorização: as plataformas devem criar e manter categoria específica de anúncios de emprego, com arquivamento por cinco anos e acesso por API, equiparando o tratamento dado a esses anúncios ao que já se exige dos anúncios políticos. O segundo é a vedação à segmentação demográfica: a proibição do art. 373-A da CLT é estendida, com efetividade, às plataformas estrangeiras, alcançando tanto a segmentação contratada quanto a operada pelo algoritmo. O terceiro é a responsabilidade pelo ciclo de vida dos anúncios: as plataformas passam a responder solidariamente pelos danos causados por anúncios fraudulentos mantidos no ar após notificação, e ficam obrigadas a verificar a identidade dos anunciantes de vagas de emprego. O quarto é a cooperação interinstitucional: cria-se mecanismo permanente de monitoramento entre Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério das Relações Exteriores e Polícia Federal, com acesso privilegiado às APIs das plataformas.



As sanções previstas são proporcionais e graduadas, indo de advertência até a suspensão do serviço por decisão judicial, com multas cujos valores são compatíveis com o faturamento das plataformas e, portanto, capazes de produzir efeito dissuasório real. Os recursos arrecadados são destinados ao combate ao tráfico de pessoas e ao amparo a trabalhadores vulneráveis.

A iniciativa está ancorada em múltiplos pilares do ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal, em seus arts. 1º, inciso IV (valorização do trabalho), 5º, caput (igualdade), e 7º (direitos dos trabalhadores), impõe ao Estado o dever de proteger os trabalhadores de práticas discriminatórias e fraudulentas. O art. 373-A da CLT já veda a segmentação de anúncios de emprego por critérios discriminatórios, mas carece de efetividade para plataformas estrangeiras. O art. 11 do Marco Civil da Internet (Lei n.º 12.965/2014) prevê a aplicação da legislação brasileira a operações realizadas no País, fundamento incorporado e especificado pelo art. 3º desta proposição. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018) reforça a territorialidade dos efeitos.

No plano internacional, o Protocolo de Palermo (Decreto n.º 5.017/2004) – do qual o Brasil é signatário – exige que os Estados adotem medidas legislativas para prevenir e combater o tráfico de pessoas, inclusive em sua dimensão digital. A ausência de regulação específica para publicidade trabalhista nas plataformas representa descumprimento indireto desse compromisso assumido perante a comunidade internacional.

Esta é uma proposta de Estado, não de partido. A proteção de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros contra o aliciamento digital é um imperativo que une cidadãos e cidadãs de todas as convicções políticas. Pedimos o apoio das senhoras deputadas e dos senhores deputados à aprovação desta iniciativa.

Sala das Sessões, datado eletronicamente.

Deputada **ANA PAULA LIMA**

