

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PROJETO DE LEI Nº 7.195, DE 2025

Dispõe sobre a obrigatoriedade de retorno ao candidato ao término de processos seletivos realizados por empresas privadas e estabelece normas de transparência no recrutamento.

**Autor:** Deputado AMOM MANDEL

**Relator:** Deputado LEONARDO MONTEIRO

### I - RELATÓRIO

O nobre Deputado, Amom Mandel apresentou o Projeto de Lei em epígrafe, estabelecendo a obrigatoriedade de retorno ao candidato ao término de processos seletivos.

A proposta estabelece que empresas privadas devem informar formalmente aos candidatos o resultado de processos seletivos, inclusive quando negativo, no prazo de até trinta dias após a última etapa, por meio eletrônico. A comunicação pode ser padronizada e não exige justificativa. O descumprimento gera advertência na primeira ocorrência e multa em caso de reincidência. Define-se processo seletivo e meio eletrônico para fins legais. A lei não se aplica a concursos públicos nem a seleções da administração pública e deverá ser regulamentada pelo Poder Executivo em até 120 dias.

De acordo com a justificativa a falta de retorno em processos seletivos gera insegurança e frustração aos candidatos, prejudicando seu planejamento profissional. A proposta visa instituir um padrão mínimo de transparência, obrigando a comunicação formal do resultado, inclusive negativo, de forma simples.



Encerrado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório

## II - VOTO DO RELATOR

O direito à informação e à transparência na relação entre empregador e empregado está em perfeita consonância com nossa ordem jurídica trabalhista. Esse direito abrange o dever de comunicação clara nas relações de trabalho, inclusive em fases pré-contratuais, como nos processos seletivos.

O direito à informação e à transparência nas relações de trabalho projeta-se, também como decorrência do princípio da boa-fé objetiva na formação dos contratos. No plano pré-contratual, esse dever de transparência e de boa-fé se manifesta na exigência de clareza quanto às condições da vaga, etapas do processo seletivo e critérios gerais de avaliação. Desse modo, a ausência de retorno ao candidato, após sua participação em processo seletivo, pode ser interpretada como prática incompatível com a transparência mínima esperada no plano das relações trabalhistas.

A ausência de resposta, assim, não é apenas uma falha de comunicação; trata-se de uma prática que desconsidera o tempo, o esforço e a dignidade do trabalhador. Cada processo seletivo mobiliza expectativas, deslocamentos, custos e, sobretudo, envolve o aspecto emocional daqueles que buscam uma oportunidade para garantir sua subsistência e a de suas famílias.

Defender que empresas ofereçam um retorno formal aos candidatos é reafirmar o compromisso com relações de trabalho mais humanas, transparentes e respeitadas. Trata-se de uma medida simples, de baixo custo para o empregador, mas de enorme impacto na saúde mental e na organização da vida dos trabalhadores, que passam a ter maior previsibilidade e condições de seguir buscando novas oportunidades.



Além disso, a proposta está alinhada com a valorização do trabalho como princípio fundamental da nossa Constituição. O desenvolvimento econômico deve caminhar lado a lado com a justiça social; não há crescimento sustentável sem respeito às pessoas que constroem, com seu esforço, a riqueza deste país.

Nesse sentido, estamos de pleno acordo com o mérito da proposta. Há, porém, alguns pontos que necessitam de aperfeiçoamento técnico a nosso sentir.

O art. 1º refere-se exclusivamente às empresas privadas que realizarem processos de recrutamento. No entanto as empresas públicas são também pessoas jurídicas que, nas relações com seus trabalhadores, seguem o regime previsto na Consolidação das Leis do Trabalho -CLT. Desse modo, entendemos que a remissão deve ser às empresas em geral, sejam privadas, públicas ou de capital misto.

O art. 7º determina que o Poder Executivo regulamentará a Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem enfrentado, de forma reiterada, a questão da fixação de prazo ao Poder Executivo para regulamentação de leis, especialmente à luz do princípio da separação de poderes e da efetividade das normas legais. Em termos gerais, o STF entende que a fixação de prazo viola a autonomia do Executivo, implicando indevida ingerência sobre a função administrativa. O entendimento predominante é no sentido de que o Legislativo não pode constranger diretamente o Executivo por meio de medidas que substituam sua discricionariedade regulamentar ou que estabeleçam consequências incompatíveis com o regime constitucional.

Diante da eventual inércia injustificável do Executivo, o STF reconhece a possibilidade de controle jurisdicional, especialmente por meio de instrumentos como o mandado de injunção e a ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Nesses casos, a Corte pode reconhecer a mora administrativa e fixar prazo razoável para a adoção das providências



necessárias, sem, contudo, substituir o conteúdo do regulamento, preservando a esfera de competência do Executivo.

Em razão disso, propomos a supressão desses dispositivos e elaboramos um Substitutivo para consolidar a proposta.

Em conclusão, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 7195, de 2025, nos termos do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO A PROJETO DE LEI Nº 7.195, DE 2025

Dispõe sobre a obrigatoriedade de retorno ao candidato à vaga de emprego ao término do processo seletivo.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os empregadores que realizarem processos de recrutamento e seleção de empregados deverão comunicar aos candidatos, por meio eletrônico, o encerramento do processo seletivo e o resultado de sua participação, ainda que negativo, em prazo não superior a 30 (trinta) dias após a conclusão da última etapa do processo.

Art. 2º A comunicação de que trata essa Lei poderá ser padronizada e impessoal, não sendo exigida justificativa específica sobre os critérios utilizados para seleção ou eliminação dos candidatos.

Art. 3º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeitará a empresa às seguintes penalidades administrativas:

I – advertência na primeira ocorrência;

II – multa em caso de reincidência, conforme valores e parâmetros a serem definidos em regulamento.

Art. 4º Para fins desta Lei, consideram-se:

I – processo seletivo: qualquer procedimento destinado à escolha de trabalhadores para contratação sob regime celetista;

II – meio eletrônico: e-mail, plataforma de gestão de candidatos, aplicativo corporativo ou qualquer sistema digital que permita registro de envio da comunicação.



Art. 5º Esta Lei não se aplica a concursos públicos, processos seletivos promovidos pela administração pública direta ou indireta, regidos por legislação própria.

6º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias após sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator

2026-5178

