



## PROJETO DE LEI Nº DE 2026 (Do Sr. José Medeiros)

Cria o Portal Único Governamental de Contratação, estabelece regras obrigatórias de transparência em processos seletivos públicos e privados, e dispõe sobre a prevenção de abusos, discriminação e práticas antiéticas na intermediação de vagas de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Esta Lei cria o Portal Único Governamental de Contratação – PUGC, plataforma digital oficial de âmbito nacional destinada à intermediação obrigatória de processos seletivos de emprego no território nacional, com o objetivo de:

- I – garantir transparência nas contratações;
- II – prevenir práticas discriminatórias;
- III – combater abusos em processos seletivos;
- IV – impedir a comercialização irregular de vagas;
- V – assegurar igualdade de acesso às oportunidades;





**VI** – reduzir a intermediação abusiva e a multiplicação indevida de etapas seletivas;

**VII** – promover segurança jurídica para candidatos e empregadores.

**Art. 2º** O Portal Único Governamental de Contratação será administrado pela União, por meio de órgão competente da administração pública federal, podendo ser operacionalizado em parceria com estados e municípios.

**Art. 3º** O uso do Portal Único Governamental de Contratação é obrigatório para:

**I** – órgãos e entidades da administração pública direta e indireta;

**II** – empresas públicas e sociedades de economia mista;

**III** – empresas privadas de qualquer porte;

**IV** – empresas de recrutamento e seleção;

**V** – consultorias de recursos humanos;

**VI** – plataformas digitais de emprego que atuem no território nacional.

**Parágrafo único.** Fica vedada a divulgação de vagas de emprego fora do Portal Único Governamental de Contratação, salvo para fins meramente publicitários, devendo obrigatoriamente constar o link oficial da vaga.

## **CAPÍTULO II**

### **DA TRANSPARÊNCIA DAS VAGAS**





**Art. 4º** Toda vaga cadastrada no Portal Único Governamental de Contratação deverá conter obrigatoriamente:

- I** – identificação da empresa contratante;
- II** – CNPJ da empresa;
- III** – descrição detalhada da função;
- IV** – local de trabalho;
- V** – modalidade (presencial, híbrido ou remoto);
- VI** – carga horária;
- VII** – faixa salarial obrigatória ou salário fixo;
- VIII** – benefícios oferecidos;
- IX** – requisitos técnicos objetivos;
- X** – prazo estimado do processo seletivo;
- XI** – número máximo de etapas;
- XII** – forma de contratação.

**§1º** Fica proibida a divulgação de vagas sem informação salarial.

**§2º** É vedado o uso de expressões genéricas como “salário a combinar” ou equivalentes.

**§3º** Alterações posteriores deverão ser justificadas e registradas no sistema.





### **CAPÍTULO III**

#### **DO PROCESSO SELETIVO**

**Art. 5º** Os processos seletivos realizados por meio do Portal Único Governamental de Contratação deverão observar:

- I** – número máximo de etapas definido em regulamento;
- II** – prazos máximos entre etapas;
- III** – comunicação obrigatória de aprovação ou reprovação;
- IV** – justificativa padronizada de eliminação;
- V** – rastreabilidade integral do processo seletivo;
- VI** – registro automático de todas as entrevistas.

**Art. 6º** O Portal disponibilizará aos candidatos:

- I** – perfil profissional completo;
- II** – currículo digital padronizado;
- III** – vídeo de apresentação profissional;
- IV** – histórico de candidaturas;
- V** – acompanhamento em tempo real do processo seletivo;
- VI** – notificação obrigatória de cada etapa.

### **CAPÍTULO IV**





## DA PREVENÇÃO DE ABUSOS E PRÁTICAS ANTIÉTICAS

**Art. 7º** Ficam proibidas, nos processos seletivos:

- I – cobrança direta ou indireta de valores de candidatos;
- II – venda de vagas de emprego;
- III – favorecimento mediante pagamento;
- IV – prolongamento artificial de etapas com finalidade lucrativa;
- V – exigências discriminatórias não relacionadas à função;
- VI – entrevistas repetitivas sem justificativa técnica;
- VII – exigência de atividades gratuitas com finalidade produtiva.

**Art. 8º** Empresas de recrutamento e seleção somente poderão atuar mediante registro no Portal Único Governamental de Contratação.

**§1º** A remuneração dessas empresas será paga exclusivamente pela empresa contratante.

**§2º** Fica vedado o pagamento por entrevista realizada.

**§3º** O sistema registrará o número de entrevistas por vaga.

## CAPÍTULO V

### DA TAXA DE UTILIZAÇÃO

**Art. 9º** As empresas que utilizarem o Portal Único Governamental de Contratação pagarão taxa administrativa por vaga publicada.





**§1º** A taxa será definida em regulamento.

**§2º** Microempresas e empresas de pequeno porte poderão ter valores reduzidos.

**§3º** A arrecadação será destinada à manutenção do sistema e fiscalização.

**§4º** É vedada qualquer cobrança ao candidato.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 10.** O Portal deverá possuir mecanismos automáticos de prevenção à discriminação, vedando filtros baseados em:

**I** – sexo;

**II** – idade, salvo exigência legal;

**III** – estado civil;

**IV** – religião;

**V** – orientação política;

**VI** – origem regional;

**VII** – aparência física;

**VIII** – condição social;

**IX** – qualquer critério não relacionado à capacidade profissional.





**Parágrafo único.** Critérios técnicos deverão ser justificáveis e auditáveis.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA FISCALIZAÇÃO**

**Art. 11.** Compete ao Poder Executivo Federal fiscalizar o cumprimento desta Lei.

**Art. 12.** O Portal deverá manter:

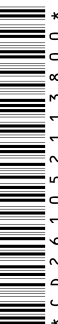
- I – auditoria pública dos processos seletivos;
- II – ranking de transparência das empresas;
- III – histórico de reclamações;
- IV – canal de denúncia;
- V – relatórios periódicos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS PENALIDADES**

**Art. 13.** O descumprimento desta Lei sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I – advertência;
- II – multa administrativa;
- III – suspensão do acesso ao portal;





**IV** – impedimento temporário de contratação;

**V** – inclusão em cadastro público de infrações;

**VI** – multa agravada em caso de reincidência.

**§1º** A multa poderá variar de 1 a 100 salários mínimos.

**§2º** Em caso de venda de vagas, a multa será aplicada em dobro.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 14.** Todas as contratações formais de trabalho deverão ser registradas no Portal Único Governamental de Contratação.

**Art. 15.** O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 180 dias.

**Art. 16.** As empresas terão prazo de 12 meses para adaptação.

**Art. 17.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

O presente Projeto de Lei tem por objetivo instituir o Portal Único Governamental de Contratação – PUGC, com utilização obrigatória por empresas públicas e privadas, como instrumento de transparência, integridade, igualdade de oportunidades e combate a práticas abusivas e discriminatórias em processos seletivos de trabalho.





A proposta encontra fundamento direto nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), do valor social do trabalho (art. 1º, IV), da livre iniciativa com função social (art. 170, caput), da igualdade material (art. 5º, caput), bem como na busca do pleno emprego (art. 170, VIII) e na redução das desigualdades sociais (art. 3º, III). Tais fundamentos autorizam e impõem ao Estado à adoção de mecanismos que promovam maior transparência, equilíbrio e lisura no acesso às oportunidades de trabalho.

A ausência de padronização e fiscalização nos processos seletivos privados tem permitido a consolidação de práticas que violam tais princípios, como a multiplicação indevida de etapas, ausência de retorno aos candidatos, exigências discriminatórias, critérios subjetivos não auditáveis, e até mesmo relatos de comercialização irregular de vagas e favorecimento mediante pagamento. Essas distorções geram prejuízos econômicos e sociais relevantes, além de comprometerem a confiança no mercado de trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro já reconhece que a intermediação de mão de obra constitui atividade de relevante interesse público. A própria Constituição Federal, em seu art. 21, XXIV, atribui à União a competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, o que inclui a fiscalização das relações laborais e dos mecanismos que antecedem a contratação. Ademais, o art. 22, I, da Constituição Federal estabelece a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, o que abrange normas relativas à intermediação de empregos, recrutamento e seleção.

A criação de um portal único nacional para intermediação de vagas encontra ainda respaldo na função regulatória do Estado sobre mercados que apresentam assimetria informacional relevante. Nos processos seletivos, há evidente desequilíbrio entre empresas e candidatos, especialmente quando inexistem critérios transparentes, prazos definidos e comunicação obrigatória. Tal





cenário permite práticas abusivas que não seriam toleradas em outros mercados regulados, como o financeiro, o consumerista ou o de contratação pública.

A obrigatoriedade de divulgação da empresa contratante e da faixa salarial também encontra amparo nos princípios da transparência e da boa-fé objetiva, consagrados no ordenamento jurídico brasileiro. A omissão dessas informações gera negociações assimétricas, desperdício de tempo e favorece práticas discriminatórias indiretas. A exigência de transparência salarial já é adotada em diversas jurisdições internacionais como mecanismo de combate à desigualdade e promoção de eficiência no mercado de trabalho.

Ademais, a proposta contribui para a prevenção de discriminação indireta, muitas vezes operacionalizada por meio de filtros subjetivos e não auditáveis. A Constituição Federal veda distinções arbitrárias e assegura igualdade de acesso ao trabalho, sendo legítima a criação de instrumentos tecnológicos que impeçam critérios discriminatórios não relacionados à capacidade profissional. O sistema proposto permitirá auditoria, rastreabilidade e controle institucional, reforçando a observância dos direitos fundamentais.

Outro aspecto relevante diz respeito à proliferação de intermediários privados remunerados por etapa ou por volume de entrevistas, criando incentivos econômicos para prolongamento artificial dos processos seletivos. Tal prática gera custo social significativo e compromete a eficiência do mercado de trabalho. A padronização nacional e a cobrança de taxa administrativa apenas da empresa contratante reduzem tais distorções e alinham os incentivos à eficiência e à efetiva contratação.

Importante destacar que o projeto não restringe a livre iniciativa, mas estabelece parâmetros mínimos de transparência e integridade, plenamente compatíveis com a ordem econômica constitucional. O art. 170 da Constituição





Federal condiciona a livre iniciativa à função social e à valorização do trabalho humano, legitimando a atuação estatal para coibir abusos e promover equilíbrio nas relações econômicas. A proposta não interfere na decisão de contratação, nos critérios técnicos ou na autonomia empresarial, limitando-se a exigir transparência, rastreabilidade e vedação de práticas ilícitas.

A medida também fortalece a segurança jurídica, ao criar ambiente padronizado e auditável, reduzindo litígios judiciais decorrentes de alegações de discriminação, promessas não cumpridas, ausência de informação salarial e processos seletivos abusivos. A rastreabilidade digital das etapas permitirá maior previsibilidade e confiabilidade nas contratações.

O Portal Único Governamental de Contratação igualmente permitirá ao poder público produzir estatísticas confiáveis sobre o mercado de trabalho, gargalos de contratação, perfis profissionais demandados e desigualdades regionais, subsidiando políticas públicas voltadas ao emprego e qualificação profissional. Trata-se, portanto, de ferramenta de governança pública e planejamento econômico.

A instituição de taxa administrativa paga exclusivamente pelas empresas encontra respaldo na natureza de serviço público específico e divisível, destinado à manutenção da plataforma e fiscalização das contratações. A vedação de cobrança aos candidatos reforça o caráter protetivo da medida e combate práticas abusivas já identificadas no mercado.

Por fim, a obrigatoriedade de utilização do portal busca impedir a evasão regulatória e a continuidade de práticas informais, assegurando efetividade à norma. Sem tal obrigatoriedade, persistiria a fragmentação atual, inviabilizando o controle e a transparência pretendidos.





Câmara dos Deputados  
Gabinete do Deputado Federal José Medeiros

A proposta, portanto, harmoniza livre iniciativa, valorização do trabalho, igualdade de oportunidades e segurança jurídica, criando ambiente mais transparente, eficiente e ético para contratações no país. Trata-se de medida moderna, tecnologicamente viável e juridicamente amparada, capaz de reduzir abusos, combater discriminações e fortalecer o mercado de trabalho brasileiro.

Diante da relevância da matéria, espera-se o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

**Sala das Sessões,  
Março de 2026.**

**JOSÉ MEDEIROS  
Deputado Federal  
PL/MT**

