



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 134, DE 2025

(Do Sr. Giovanni Cherini)

Altera a Lei nº 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, para dispor sobre o dever do empregador de implementar adaptações razoáveis nas condições e nos postos de trabalho para os empregados com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-2308/2024.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025
(Do Sr. GIOVANI CHERINI)

Altera a Lei nº 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, para dispor sobre o dever do empregador de implementar adaptações razoáveis nas condições e nos postos de trabalho para os empregados com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro

autista:

.....IV - o acesso:

c) ao mercado de trabalho, o que inclui o dever de implementar adaptações razoáveis nas condições e nos postos de trabalho, a ser cumprido pelos empregadores públicos e privados, quando requerido em cada caso, a fim de se criar um ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível à pessoa com transtorno do espectro autista;

.....”

(NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei tem como objeto a adoção de um mecanismo jurídico de incentivo à inserção das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. A relevância dessa iniciativa legislativa revela-se a partir dos dados obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), a qual indica que o Brasil possui 18,6 milhões de pessoas com alguma espécie de deficiência, o que corresponde a 8,9% de toda a população. Essa realidade aponta para a importância de políticas públicas direcionadas a essas pessoas.

Para as pessoas com deficiência, o mercado de trabalho caracteriza-se como um *lócus* de exclusão e acentuado nível de desigualdade de oportunidades, que se revelam no acesso, no nível de formalidade e na renda auferida. Em termos de taxa de desemprego, as pessoas com deficiência possuem um índice de desemprego maior do que o das pessoas sem deficiência. Do total de 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, apenas 5,1 milhões estão empregadas¹.

A probabilidade de inserção em uma relação de emprego formal também é menor para esse grupo de pessoas. Do total de 45 milhões de postos de trabalho formais, há somente 469,8 mil ocupados por pessoas com deficiência². De igual maneira, a remuneração dos trabalhadores com deficiência (média de R\$ 2,9 mil) é inferior àquela das pessoas sem deficiência (média de R\$ 3,2 mil). Além disso, estudos indicam que gestores têm 22% menos probabilidade de contratar um candidato com deficiência em comparação com um candidato sem deficiência.

As pessoas com deficiência, mesmo com a introdução de políticas de ações afirmativas, ainda se deparam com um cenário prejudicial e violador do ideal de igualdade de oportunidade e inclusão social. No Brasil, as pessoas com deficiência ainda não conseguem experimentar os ideais jurídicos

¹ Dados do Relatório Final do Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência. Disponível em: < https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/relatorio-final-gt-avaliacao-biopsicossocial-de-2024/relatorio_final_gt_avaliacao_biopsicossocial_unificada.pdf>.

² Conforme dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho. Disponível em: < <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=pcd>>.



de respeito à diferença, reconhecimento do outro, inclusão, acessibilidade, plena e efetiva participação na sociedade, igualdade de oportunidades e cidadania, nos diversos campos das relações sociais, especialmente na esfera do mercado de trabalho, ante as significativas barreiras “contra a sua participação como membros iguais da sociedade” (Preâmbulo da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo). A situação agrava-se ainda mais quando se observa o caso das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Segundo dados do IBGE, 85% dos adultos com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) não estão empregados.

Diante desse cenário social desfavorável, discriminatório e de exclusão social, a atuação do legislador é indispensável à promoção de um mercado de trabalho inclusivo e acessível às pessoas com TEA. Nesse sentido, cabe dizer que alguns avanços foram conquistados na tutela das pessoas com TEA, tal como a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, materializada por meio da Lei nº 12.764, de 2012. Esse marco normativo estabeleceu que a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (art. 1º, § 2º).

De igual modo, a recente Lei nº 14.992, de 2024, estabeleceu medidas que favorecem a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, sobretudo na intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizagem. Entretanto, tais diretrizes legais contribuem para a inserção meramente formal das pessoas com TEA no mercado laboral, o que não corresponde, em muitos casos, à criação de um ambiente laboral caracterizado pela efetiva inclusão e abertura, razão pela qual se torna indispensável a atuação de Legislador para preencher essa lacuna.

Em conformidade com a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Estado brasileiro deve elaborar uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, a qual deve estar baseada no princípio da igualdade de oportunidade entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores em geral. Nessa perspectiva, o presente projeto de lei objetiva contribuir para a construção dessa política pública de inclusão, ao prescrever que os



empregadores não só cumpram a cota social, como também envidem esforços no sentido da promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário, com os devidos ajustes às pessoas com autismo, caso solicitados.

A ideia veiculada neste projeto encontra-se em consonância com as previsões normativas da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências, da Organização das Nações Unidas (ONU), e da Convenção Interamericana sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra Pessoas com Deficiência, da Organização dos Estados Americanos (OEA), as quais introduziram uma alteração paradigmática na compreensão do que é a deficiência. Ao promoverem a superação do modelo médico pela adoção do modelo biopsicossocial de deficiência, inovaram ao reconhecer que o meio ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento de deficiência.

A previsão da adaptação razoável, especificamente voltada às pessoas com TEA, é medida indispensável a uma melhor tutela de seus direitos humanos e trabalhistas, assim como objetiva criar as possibilidades para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível. Em razão disso, decidimos inserir uma previsão expressa da adoção das adaptações razoáveis no corpo da Lei nº 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Nesse sentido, partindo-se do pressuposto de que as adaptações razoáveis dependem de uma avaliação predominantemente casuística, com a análise das condições específicas de cada pessoa com deficiência, contextualizada em uma determinada situação laboral, preferimos não elencar um rol exaustivo de formas de adaptação. Em vez disso, optamos pela enunciação expressa do dever de adaptação razoável em benefício das pessoas com TEA, complementando e dialogando com os marcos normativos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (art. 27) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 2015), cientes de que cada situação concreta demanda uma adaptação específica.



O Estado e a sociedade brasileiros não podem mais tolerar a exclusão e o desrespeito aos direitos humanos e fundamentais das pessoas com deficiência. Especialmente porque no atual contexto social, o avanço de novas tecnologias cria as condições para uma maior participação desse importante segmento social nas relações de trabalho. Em razão disso, compete ao Estado adotar ações no sentido de eliminar as múltiplas barreiras que obstaculizam o exercício efetivo dos direitos das pessoas com deficiência.

Nesse aspecto, esta iniciativa legislativa caminha no sentido da promoção do ideal constitucional de se construir uma sociedade solidária (art. 3º, I, da Constituição Federal - CF), altruísta e desprovida de preconceitos e discriminações (art. 3º, IV, da CF), que leva em consideração o interesse das demais pessoas, nesse caso, as pessoas com TEA, a fim de que possam gozar e usufruir de seus direitos, sem as desvantagem impostas pelas barreiras sociais.

Além disso, cabe ressaltar que as ações afirmativas, tal como a que ora se propõe, tem o potencial de produzirem externalidades positivas. Há evidências de que a implantação de adaptações razoáveis é fundamental para a promoção da diversidade humana no ambiente de trabalho, o que pode aumentar a performance e a competitividade dos empregados.

Este projeto objetiva não ser apenas um instrumento de reconhecimento dos direitos das pessoas com TEA, mas sim um mecanismo jurídico de incentivo aos empregadores, garantindo-lhes segurança jurídica, a fim de promover a sua conscientização para que se tornem agentes no desenvolvimento de uma cultura de inclusão e diversidade, que são as principais formas de respeito e concretização dos direitos das pessoas com deficiência.

Por fim, cabe mencionar que o respeito à dignidade das pessoas com deficiência reverbera o princípio fundamental da igualdade, não só em seu aspecto formal e material, mas, sobretudo, em sua dimensão de igualdade enquanto reconhecimento, que se destina à proteção de sujeitos de direitos específicos, tornando realidade o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana”



(art. 3, d, da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo), ideal que o presente projeto almeja atingir.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos demais parlamentares para a aprovação desta proposição.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado GIOVANI CHERINI



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:201212-27;12764
---	---

FIM DO DOCUMENTO