

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI Nº 1.756, DE 2025

Altera as Leis nº 8.213, de 1991, e nº 13.146, de 2015, para dispor sobre a inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista.

Autor: Deputado DELEGADO CAVEIRA

Relator: Deputado MÁRCIO HONAISSER

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.756, de 2025, de autoria do Deputado Delegado Caveira, altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI), e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com o propósito de explicitar garantias de inclusão profissional das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA).

A proposição acrescenta inciso VIII ao parágrafo único do art. 37 da LBI, para incluir, entre os modos de colocação competitiva da pessoa com deficiência no trabalho, a adequação de instalações, processos e treinamentos voltada à integração da pessoa autista. Também modifica o caput do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, a fim de mencionar expressamente as pessoas autistas entre os beneficiários da reserva legal de cargos e de substituir a expressão “pessoas portadoras de deficiência” por “pessoas com deficiência”.

Na justificção, o autor assinala que a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, já considera a pessoa com TEA pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, mas sustenta ser conveniente explicitar, nos



diplomas que disciplinam a inclusão laboral e a reserva de cargos, a incidência dessas garantias sobre as pessoas autistas.

O projeto foi distribuído às Comissões de Trabalho; de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; e de Constituição e Justiça e de Cidadania, esta última para exame dos aspectos referidos no art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. A apreciação é conclusiva pelas Comissões, nos termos do art. 24, inciso II, do RICD, e o regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 151, inciso III, do mesmo Regimento.

Na Comissão de Trabalho, a Relatora, Deputada Rogéria Santos, apresentou parecer pela aprovação do projeto, com substitutivo. O texto aprovado por aquela Comissão transfere a disciplina específica para a Lei nº 12.764, de 2012, mediante acréscimo de § 3º ao art. 3º, e preserva, na Lei nº 8.213, de 1991, apenas a atualização terminológica do caput do art. 93. O parecer foi aprovado em 17 de junho de 2026.

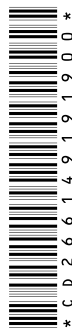
Nesta Comissão, encerrou-se, em 8 de julho de 2026, o prazo para apresentação de emendas, sem que fossem oferecidas proposições acessórias. O projeto não possui apensos.

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso II e art. 151, inciso III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão pronunciar-se sobre o mérito da matéria no campo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos do art. 32, inciso XXIII, do Regimento Interno.



A proposição parte de finalidade meritória: tornar efetivo o direito da pessoa com TEA ao trabalho em igualdade de oportunidades.

A Constituição Federal elege, em seu art. 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República. No art. 3º, inciso IV, estabelece como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem discriminação. Já o art. 7º, inciso XXXI, proíbe a discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Além disso, nos termos do art. 24, inciso XIV, compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência.

Esse conjunto de normas deve ser interpretado em harmonia com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que possui equivalência de emenda constitucional. Em seu art. 27, a Convenção reconhece o direito da pessoa com deficiência ao trabalho em ambiente aberto, inclusivo e acessível. Também determina a proibição da discriminação em todas as etapas da relação de trabalho e assegura a realização de adaptações razoáveis no ambiente laboral.

Essa interpretação encontra respaldo na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.357, o Tribunal associou a inclusão da pessoa com deficiência à igualdade material e à construção de uma sociedade inclusiva. Embora o precedente trate do direito à educação, seus fundamentos reforçam a interpretação inclusiva de todo o sistema de proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

No plano legal, a Lei nº 12.764, de 2012, considera a pessoa com TEA pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, conforme estabelece o § 2º de seu art. 1º. A mesma Lei prevê, no art. 2º, inciso V, o estímulo à inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho como uma das diretrizes da Política Nacional. Além disso, assegura expressamente, no art. 3º, inciso IV, alínea “c”, o direito de acesso ao trabalho.

Por essa razão, a reserva de cargos prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, já alcança as pessoas com TEA que preencham os



requisitos legais. Nesse ponto, portanto, a menção pretendida pelo projeto original teria caráter apenas confirmatório.

A Lei Brasileira de Inclusão também contém importantes garantias voltadas à inclusão profissional. Seu art. 34 assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho de livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo e em igualdade de oportunidades. O mesmo dispositivo obriga as pessoas jurídicas públicas e privadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Também proíbe a discriminação nas diferentes etapas da relação laboral, desde o recrutamento e a seleção até a permanência e a ascensão profissional, e assegura o acesso a cursos de formação e capacitação. Além disso, nos termos do art. 4º, § 1º, da LBI, a recusa de adaptações razoáveis constitui discriminação em razão da deficiência.

A disciplina geral já existente, portanto, é robusta. Isso não torna a proposição inútil. O TEA pode envolver barreiras comunicacionais, sensoriais e organizacionais que nem sempre são percebidas ou adequadamente enfrentadas por regras formuladas em termos gerais. A explicitação de medidas laborais específicas pode favorecer a compreensão e a aplicação dos direitos já reconhecidos.

A literatura científica reforça a necessidade dessa cautela. Revisão publicada em 2024 aponta que o estigma, a falta de conhecimento sobre o autismo e as dificuldades de comunicação estão entre as principais barreiras enfrentadas no trabalho¹. O estudo também indica que as adaptações devem considerar as necessidades e as potencialidades de cada pessoa, evitando soluções genéricas.

À vista desse quadro, concordamos com a solução adotada pela Comissão de Trabalho. A inserção da regra específica na Lei nº 12.764, de 2012, preserva a LBI como estatuto geral e concentra na lei-matriz do TEA a explicitação das necessidades que podem surgir no trabalho.

¹ WEN, Benjamin; VAN RENSBURG, Henriette; O'NEILL, Shirley; ATTWOOD, Tony. Autism and neurodiversity in the workplace: a scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 60, p. 121-140, 2024. DOI: 10.3233/JVR-230060. Disponível em: https://worksupport.com/research/documents/pdf/jvr_2024_601_jvr601jvr230060_jvr60jvr230060.pdf. Acesso em: 27 jul. 2026.

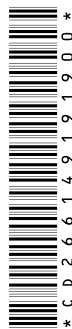


O dever de adequar instalações, processos de gestão de pessoas e treinamentos deve ser compreendido em conjunto com a Convenção e com a LBI. isto é, como dever de promover acessibilidade e adaptações razoáveis de acordo com as necessidades do caso concreto, sem impor solução uniforme incompatível com a diversidade do espectro. Isso significa promover acessibilidade e adaptações razoáveis conforme as necessidades de cada pessoa, sem impor soluções uniformes que desconsiderem a diversidade do espectro.

Também é acertada a retirada da referência expressa às pessoas autistas no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, pois o § 2º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 2012, já lhes assegura a condição de pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. A alteração preservada pela CTRAB limita-se, nesse dispositivo, a substituir “pessoas portadoras de deficiência” por “pessoas com deficiência”, harmonizando a redação com a terminologia adotada pela Convenção e pela LBI, sem modificar os percentuais ou o universo material da reserva legal.

Apenas um aperfeiçoamento se mostra necessário. A redação do § 3º que o Substitutivo acrescenta ao art. 3º da Lei nº 12.764, de 2012, ao enunciar os procedimentos a cargo do empregador, pode ensejar interpretação restritiva, no sentido de que apenas as duas providências ali elencadas seriam exigíveis para garantir o acesso da pessoa com transtorno do espectro autista ao mercado de trabalho. Como a ordem jurídica institui verdadeiro microsistema de proteção da pessoa com deficiência, composto por normas constitucionais, convencionais, legais e infralegais de observância obrigatória, apresentamos emenda modificativa ao Substitutivo para acrescentar ao dispositivo a ressalva de que tais procedimentos se aplicam sem prejuízo de outros exigidos pela Lei nº 13.146, de 2015, ou por outras normas aplicáveis, preservando-se a plena incidência do conjunto protetivo vigente.

Ante o exposto, votamos pela **APROVAÇÃO** do Projeto de Lei nº 1.756, de 2025, na forma do Substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho, com subemenda.



Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado MÁRCIO HONAISSER
Relator

SUBEMENDA AO SUBSTITUTIVO DA COMISSÃO DE TRABALHO

Altera as Leis nº 8.213, de 1991, e nº
13.146, de 2015, para dispor sobre a



inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista.

Altere-se, em parte, o art. 1º do Projeto de Lei n.º 1.756/2025, o qual passará a ter a seguinte redação:

“Art. 1º A Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art.3º

*§ 3º Para garantir o acesso ao mercado de trabalho da pessoa com transtorno do espectro autista, o empregador deverá adotar os seguintes procedimentos, **sem prejuízo de outros que sejam exigidos pela Lei n.º 13.146/2015 ou por outras normas aplicáveis:***

I - a adequação das instalações de trabalho; e

II - a adequação dos processos de gestão de pessoas, incluindo os treinamentos.” (NR).

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado MÁRCIO HONAISSER
Relator

