



PARECER Nº , DE 2026

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei nº 1.711, de 2022, do Senador Vanderlan Cardoso, que *altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para facultar às empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, para fins de cumprimento do disposto no art. 93, contratar atletas paradesportivos.*

Relatora: Senadora **LEILA BARROS**

I – RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei (PL) nº 1711, de 2022, de iniciativa do Senador Vanderlan Cardoso, que se encontra em tramitação nesta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, e tem por objetivo acrescentar dispositivos à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para facultar às empresas com mais de duzentos empregados contratar atletas paradesportivos, para fins de cumprimento da cota social de pessoas com deficiência, prevista no art. 93.

Com três artigos, a proposição prevê, no art. 93-A, que a contratação do atleta paradesportivo poderá ocorrer em qualquer estado da federação, independentemente da sede da empresa e da residência do beneficiário; que o atleta deverá estar disponível para efetuar atividades em prol da empresa (treinamentos, competições, engajamentos nas redes sociais e capacitações internas) por 5 horas corridas por semana; e que o número de contratações dos atletas paradesportivos não poderá ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da cota de pessoas com deficiência.

Já o art. 93-B dispõe que a contratação do atleta paradesportivo fica condicionada a sua participação em pelo menos uma paralimpíada, campeonato mundial ou pan-americano, ou pelo menos participado do último campeonato regional ou nacional da modalidade que pratica. Por fim, o art. 93-C aponta que o atleta paradesportivo deverá divulgar a marca da empresa nos





uniformes de treino e competição; ter uma rotina de engajamento nas redes sociais; e manter-se estudando, cursando a educação básica, superior, cursos de capacitação profissional, pós-graduação ou língua estrangeira, a depender do seu nível de conhecimento.

Em sua justificação, o autor do Projeto aponta que os objetivos principais do referido programa são a diminuição das barreiras no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao apresentar alternativa para o cumprimento da cota social; bem como a contribuição para a evolução e a visibilidade do paradesporto.

A matéria não recebeu emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 100, incisos I e IV, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar pareceres sobre projetos de lei que versem sobre matérias que dizem respeito às relações de trabalho e outros assuntos correlatos.

Sob o aspecto formal, consideramos que não há óbices à aprovação do projeto. Compete à União legislar sobre direito do trabalho, nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal. Não se trata, ainda, de matéria cuja iniciativa seja reservada ao Presidente da República, aos Tribunais Superiores ou ao Procurador-Geral da República. Por fim, a lei ordinária é a norma adequada para a inserção do tema no ordenamento jurídico nacional.

Do ponto de vista material, o exame do projeto exige que se parta do diagnóstico que o fundamenta. A legislação brasileira, em especial a Lei nº 8.213, de 1991, e a Lei nº 13.146, de 2015 — Estatuto da Pessoa com Deficiência —, há muito reconhece que a inclusão laboral das pessoas com deficiência não se realiza espontaneamente pelo mercado. O sistema de cotas impõe uma obrigação de resultado às empresas, mas os dados revelam que, até 2019, apenas 53% das vagas reservadas haviam sido efetivamente preenchidas, segundo o Portal da Inspeção do Trabalho. Esse hiato não decorre, em regra, de má-fé do empresariado, mas de um conjunto de obstáculos concretos: barreiras arquitetônicas e de acessibilidade nos ambientes de trabalho, custos de adaptação, insegurança jurídica na interpretação da legislação e, não menos





relevante, a persistência de estigmas e preconceitos que dificultam a integração das pessoas com deficiência nas equipes.

É nesse cenário de eficácia parcial do sistema de cotas que o Projeto de Lei nº 1711, de 2022, apresenta uma proposição original: permitir que a contratação de atletas paradesportivos seja computada para fins de cumprimento da cota social. A medida se ancora no reconhecimento de que o atleta com deficiência é, antes de tudo, um trabalhador, e de que sua inserção no quadro funcional de uma empresa pode servir a propósitos que transcendem o mero preenchimento formal de vaga.

Com efeito, o atleta paradesportivo, ao integrar o ambiente de trabalho como empregado, torna-se uma figura de referência para seus colegas. Sua trajetória de alto desempenho, construída a despeito das barreiras impostas pela deficiência, opera como elemento ativo de transformação cultural no interior das organizações. A convivência cotidiana com esse profissional — cujas capacidades são visíveis e admiradas — contribui para desconstruir os estereótipos de incapacidade que frequentemente sustentam a resistência velada à contratação de pessoas com deficiência em geral. Trata-se, em suma, de um mecanismo de mudança de percepção que age de dentro para fora: ao inspirar orgulho e identificação entre os demais trabalhadores, o atleta paradesportivo pode ser um agente de transformação do olhar que a empresa e seus colaboradores lançam sobre a deficiência, tornando o ambiente mais receptivo à inclusão ampla e genuína.

Esse argumento não é trivial. A literatura sobre relações de trabalho e psicologia organizacional há muito identifica que a efetividade das políticas antidiscriminatórias depende menos da norma imposta do que da cultura construída internamente. Políticas de cotas que se limitam ao cumprimento formal, sem alterar o ambiente simbólico da empresa, tendem a gerar segregação funcional e sub-aproveitamento do potencial das pessoas com deficiência contratadas. A presença do atleta paradesportivo, nesse sentido, pode atuar como catalisador de uma cultura organizacional mais inclusiva, potencializando os efeitos da própria política de cotas para além dos números.

Reconhecidas as virtudes da proposta, cabe, contudo, examinar os riscos que sua formulação original encerra. O principal deles é o desvio de finalidade: uma faculdade ampla demais, sem limitações adequadas, pode transformar o mecanismo em instrumento de marketing esportivo subsidiado





pelo sistema de cotas, em detrimento da contratação ordinária de pessoas com deficiência. Esse risco é real e não pode ser ignorado. Se uma empresa puder alocar até 50% de sua cota legal a atletas paradesportivos que, na prática, dedicam-se quase integralmente às competições, o resultado líquido será a redução do número de trabalhadores com deficiência efetivamente inseridos no mercado de trabalho formal.

A esse risco somam-se outros de ordem prática. A possibilidade, prevista no texto original, de contratar o atleta em qualquer estado da federação, independentemente do domicílio do beneficiário e da sede da empresa, fragiliza o vínculo empregatício real e abre espaço para contratações meramente formais. Da mesma forma, a exigência de apenas 5 horas semanais de disponibilidade para atividades empresariais é manifestamente insuficiente para caracterizar uma relação de emprego substantiva, reduzindo o contrato a uma espécie de patrocínio revestido de cobertura legal.

Por fim, a aplicação indistinta da faculdade a empresas de qualquer porte ignora que os efeitos esperados — transformação cultural, visibilidade, engajamento interno — pressupõem estrutura organizacional mínima para se realizarem. Empresas de pequeno porte, além de enfrentarem maiores dificuldades operacionais para absorver esse modelo de contratação, têm menor capacidade de capitalizar os benefícios simbólicos e institucionais que a presença do atleta pode proporcionar.

Diante dessas considerações, entendemos que o projeto pode ser aprimorado em pontos específicos que o tornem coerente com seus próprios objetivos. Em primeiro lugar, a faculdade de contratação deve ser restrita a empresas com mais de 500 empregados, garantindo que o mecanismo opere onde há efetiva capacidade de promover a inclusão e a transformação cultural pretendidas. Em segundo lugar, o percentual máximo de atletas paradesportivos computáveis para a cota deve ser reduzido de 50% para 20%, preservando o caráter complementar — e não substitutivo — da medida em relação à contratação ordinária de pessoas com deficiência. Em terceiro lugar, deve-se assegurar que ao menos 20% da carga horária semanal do atleta seja dedicada a atividades laborais concretas na empresa, conferindo substância real ao vínculo empregatício. Em quarto lugar, a contratação deve ser efetivada no estado da federação em que se localiza a empresa e reside o beneficiário, evitando vínculos fictícios desprovidos de qualquer ancoragem territorial.





Cabe propor, ainda, que a empresa contratante fique obrigada a oferecer ao atleta programa de capacitação profissional, na forma do regulamento. Essa exigência corrobora com a lógica inclusiva que fundamenta a medida: se o vínculo empregatício deve ser genuíno e não meramente instrumental, a empresa não pode ser apenas beneficiária da visibilidade e do potencial transformador do atleta — deve assumir também a contrapartida de investir em seu desenvolvimento como trabalhador. A carreira esportiva é, por definição, finita. O atleta que não acumula qualificação profissional ao longo do vínculo empregatício sairá da relação sem perspectivas concretas de reinserção no mercado de trabalho, o que contradiz os objetivos de inclusão de longo prazo que a própria legislação persegue. A capacitação profissional, nesse sentido, converte a contratação num instrumento de emancipação, não apenas de ocupação temporária de vaga.

Impõe-se, também, a revisão dos critérios de elegibilidade do atleta. O texto original condicionava a contratação à participação em paralimpíada, campeonato mundial ou pan-americano, admitindo apenas subsidiariamente a participação em campeonato regional ou nacional. Essa formulação inverte as prioridades da política pública: os atletas de elite que cumprem o critério principal são exatamente aqueles que, em regra, já contam com suporte de clubes, patrocinadores ou do programa Bolsa Atleta, dispondo de estrutura para manter sua atividade esportiva independentemente deste mecanismo. Propomos corrigir essa distorção ao estabelecer critério único, objetivo e verificável: estar o atleta devidamente registrado na respectiva federação esportiva e ter participado de competição oficial no ano anterior à contratação. O registro federativo garante o reconhecimento institucional pelo sistema esportivo organizado; a exigência de competição recente assegura a atividade efetiva e afasta contratações de atletas inativos. Atletas de alto rendimento, que inevitavelmente preenchem esses requisitos, são naturalmente alcançados pelo critério geral, sem necessidade de menção específica.

Merece registro, por fim, a supressão do art. 93-C do texto original. Aquele dispositivo impunha ao atleta paradesportivo obrigações de natureza essencialmente contratual — uso da marca da empresa nos uniformes, rotina de engajamento em redes sociais, manutenção de vínculo com instituição de ensino —, cuja disciplina pertence ao domínio da autonomia privada das partes, não ao plano da lei. Sua permanência no texto criaria rigidez normativa injustificada e potencial insegurança jurídica: descumprida qualquer dessas condições, tornar-se-ia controvertido se o contrato permaneceria válido e se a vaga continuaria a ser computada para fins da cota. Mais do que isso, ao





estruturar a relação do atleta com a empresa predominantemente em torno de obrigações promocionais, o art. 93-C deslocava o centro de gravidade do vínculo empregatício para uma lógica de patrocínio comercial, contradizendo frontalmente o argumento central que justifica a medida: o de que é precisamente a condição de empregado — com presença cotidiana, convivência real e integração à equipe — que confere ao atleta paradesportivo seu potencial transformador. Suprimido o artigo, o substitutivo preserva esse potencial sem comprometê-lo com obrigações acessórias que o desfigurariam.

A nosso ver, essas alterações potencializam a eficácia da proposta ao alinhar os instrumentos normativos às finalidades declaradas pelo próprio autor. O substitutivo ora apresentado consolida essas alterações, promovendo os ajustes de redação necessários à precisão técnica do texto.

III – VOTO

Do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1711, de 2022, na forma do seguinte substitutivo:

EMENDA Nº -CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº 1.711, de 2022

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para facultar às empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados, para fins de cumprimento do disposto no art. 93, contratar atletas paradesportivos.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:





"Art. 93-A. Fica facultada à empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados, para fins de cumprimento do disposto no art. 93, contratar atletas paradesportivos.

§ 1º A contratação do atleta paradesportivo deverá ser efetivada no estado da federação no qual está localizada a empresa e a residência do beneficiário.

§ 2º Ao menos 20% (vinte por cento) da carga horária semanal do atleta paradesportivo deve ser dedicada a atividades laborais na empresa.

§ 3º O atleta paradesportivo dedicará o tempo restante do horário de trabalho, exclusivamente, a treinamentos e competições paradesportivas, na forma do regulamento.

§ 4º O número de contratações de atletas paradesportivos não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) da cota referida no art. 93.

§ 5º A empresa contratante fica obrigada a oferecer ao atleta paradesportivo programa de capacitação profissional, na forma do regulamento."

"Art. 93-B. A contratação de atleta paradesportivo fica condicionada a estar ele devidamente registrado na respectiva federação esportiva e a ter participado de competição oficial no ano anterior à contratação."

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

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

