



PARECER Nº , DE 2023

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei nº 1711, 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 referida proposição legislativa 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 paraolimpíada, 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 contribuir para a evolução e a visibilidade do paradesporto.

A matéria não recebeu emendas no prazo regimental.

É o relatório.

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, motivo pelo qual aos parlamentares é franqueado iniciar o processo legislativo para sua eventual aprovação.

Por fim, a lei ordinária é a roupagem adequada para a inserção do tema no ordenamento jurídico nacional.

A perspectiva dos direitos humanos trouxe uma compreensão evolutiva da deficiência, especialmente após a Convenção de Nova Iorque



sobre as Pessoas com Deficiência em 2006, que passa a ser vista como uma interação entre a pessoa e o ambiente, indo além das características individuais.

Essa visão foi reforçada pela Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência de 2015, que estabelece que uma pessoa com deficiência é aquela que enfrenta um impedimento de longo prazo que, aliado a barreiras, pode dificultar sua participação plena na sociedade.

Embora a legislação estabeleça cotas de contratação para pessoas com deficiência, ainda existem desafios significativos para a efetiva inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, em que cabe destacar a existência de barreiras arquitetônicas; a falta de acessibilidade nos locais de trabalho; os estigmas e preconceitos; e os custos adicionais para a adaptação do meio ambiente laboral.

Nesse sentido, a alteração na Lei nº 8.213, de 1991, que permite a contratação de atletas paradesportivos para cumprir a cota de pessoas com deficiência, apresenta vantagens ao oferecer uma alternativa eficiente às empresas na promoção da igualdade de oportunidades e na inclusão desses atletas no mercado de trabalho esportivo.

Cabe ressaltar, ainda, que os dispositivos incluídos à Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, proporcionam uma base sólida para a implementação efetiva das cotas direcionadas aos atletas paradesportivos, estabelecendo critérios claros e exigências para sua aplicação, como: a disponibilização do atleta por 5 (cinco) horas corridas por semana à empresa, para promover treinamentos, competições, engajamento nas redes sociais e capacitações internas; o limite de até 50% (cinquenta por cento) da cota legal de pessoas com deficiência para contratação dos atletas paradesportivos; a participação em pelo menos uma paraolimpíada, campeonato mundial ou pan-americano; o uso e divulgação da marca da empresa nos uniformes; a manutenção dos estudos de educação básica, superior, capacitação, pós graduação, entre outros.

No entanto, é importante mencionar que o direcionamento das cotas de pessoas com deficiência para atletas paradesportivos deverá ser realizado com cautela, na medida em que pode trazer algumas questões problemáticas, como: a) a exclusão de outras pessoas com deficiência que não estão envolvidas em atividades esportivas, o que limita o alcance das políticas inclusivas; b) a falta de diversidade, tendo em vista que existem diferentes tipos de deficiências que não se encaixam nas categorias esportivas existentes; c) a



substituição de trabalhadores comuns com deficiência por ações de marketing realizadas pelo atleta paradesportivo, fazendo com que a empresa direcione recursos financeiros para essas atividades promocionais, em vez de focar na contratação e aperfeiçoamento dos trabalhadores que possuem deficiência.

Nesse sentido, é salutar a redução no percentual de atletas paradesportivos contratados como alternativa à cota social para 20%, a fim de evitar que ocorra a substituição de trabalhadores com deficiência por atletas paradesportivos unicamente em função de ações de *marketing*, o que, entendemos, frustraria tanto as intenções originais da legislação, quanto as do autor da proposta.

Além disso, sugere-se que o direcionamento das cotas de pessoas com deficiência para atletas paradesportivos seja limitado a empresas de grande e médio porte, com mais de 500 empregados em seus quadros, na medida em que possuem mais recursos financeiros, visibilidade e estrutura organizacional para apoiar atletas paradesportivos de forma mais abrangente. Por outro lado, empresas pequenas podem enfrentar desafios relacionados a recursos financeiros limitados, estrutura organizacional mais enxuta e dificuldade em cumprir cotas em menor escala.

Dessa forma, recomenda-se a aprovação do Projeto de Lei nº 1711, de 2022, com uma redução no percentual de atletas paradesportivos contratados como alternativa à cota social para 20%, e limitando a faculdade de contratação para empresas de médio e grande porte com pelo menos 500 empregados.

É importante ressaltar, entretanto, que independentemente do tamanho da empresa, é importante que o direcionamento das cotas seja feito com base na competência profissional dos atletas paradesportivos, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão.

III – VOTO

Em face dos argumentos expostos, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1711, de 2022, do Senador Vanderlan Cardoso, sem ressalvas quanto à constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, com a seguinte emenda:



EMENDA nº - CAS

O art. 93-A, acrescentado à Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 pelo Projeto de Lei nº 1711, de 2022, passa a tramitar com a seguinte redação:

“**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”.

.....

.....

§ 3º O número de contratações de atletas paradesportivos não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) da cota referida no art. 93”.
(NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora