



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

NOTA TÉCNICA SOBRE O PROJETO DE LEI N° 1711/2022

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, por meio da **COORDIGUALDADE, Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**, no exercício das suas atribuições previstas no art. 127 da Constituição da República de 1988 e nos arts. 5º, III, "e", 6º, XX, 83, V, e 84, caput, da LC n° 75/93, apresenta manifestação em face do Projeto de Lei n. 1711/2022 do Senado Federal, que altera a Lei n° 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, a contratar atletas paradesportivos.

Segundo a proposta, a Lei n° 8.213 passaria a vigorar acrescida do art. 93-B e do art. 93-A, que possuem o seguinte teor:

"Art. 93-A. Fica facultada à empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, para fins de cumprimento do disposto no art. 93, contratar atletas paradesportivos.

§ 1º A contratação do atleta paradesportivo poderá ser efetivada em qualquer estado da federação, independentemente do local da sede da empresa e da residência do beneficiário, que se dedicará, exclusivamente a treinamentos e competições paradesportivas durante o horário de trabalho, na forma do regulamento.

§ 2º O atleta paradesportivo deve estar disponível por 5 (cinco) horas corridas por semana, para promover, junto à empresa, treinamentos, competições e engajamentos nas redes sociais, capacitações internas, de forma virtual ou presencial, a critério das partes.

§ 3º O número de contratações de atletas paradesportivos não poderá ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da cota referida no art. 93."

Em Parecer elaborado pela Relatora, Senadora Leila Barros, foi apresentada emenda com o seguinte teor:

O art. 93-A, acrescido à Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 pelo Projeto de Lei n° 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".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

A Relatora, ao justificar sua proposta de emenda, menciona que o direcionamento das cotas de pessoas com deficiência para atletas paradesportivos deverá ser realizado com cautela, pois pode acarretar questões problemáticas, tais 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.

Ocorre que, ao permitir que empresas com mais de 500 empregados possam substituir 20% da cota destinada à contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS pela contratação de atletas paradesportivos, a emenda à proposta continua a desvirtuar o objetivo da ação afirmativa, esvaziando a política de contratação de pessoas para laborar no ambiente de trabalho.

No ano de 2021, celebramos os 30 anos da Lei n. 8.213/1991, denominada "Lei de Cotas", que garante o direito à reserva de vagas às pessoas com deficiência e reabilitadas. A promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência e reabilitadas, assim como outras ações afirmativas voltadas para a inclusão, são fundamentais para corrigir os obstáculos sociais impostos a essa parcela da população, além de promover sua efetiva participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A deficiência não é inerente à pessoa, mas decorre de uma interação entre ela, as barreiras existentes e a sociedade na qual está inserida, num dado momento. Assim, a deficiência não pode ser a causa determinante de exclusão ou restrição ao trabalho, nem empecilho à manutenção e à ascensão na carreira, muito menos causa da rescisão do contrato de trabalho.

De acordo com o Tratado de Versalhes, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o princípio da não mercantilização do trabalho humano exige que o trabalho não seja tratado como mercadoria ou mero insumo da cadeia de produção.

Devemos destacar, ainda, que a dignidade do ser humano é valor fundamental do Estado Democrático de Direito, ao lado do valor social do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, incisos III e IV).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

Dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, o Constituinte elegeu a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, alicerçada na promoção do bem de todos, na erradicação da pobreza e da marginalização, na redução das desigualdades sociais e regionais, com vistas a garantir o desenvolvimento nacional (CF, artigo 3º). Em várias de suas disposições, a Carta de 1988 tratou do tema do trabalho da pessoa com deficiência, a saber, art. 7º, XXXI, art. 37, VIII, art. 203, IV, art. 227, § 1º, II. Especialmente, em seu art. 7º, inciso XXXI, dispõe que: *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência"*.

Assim, as empresas que não contratam pessoas com deficiência ou recusam modificação do meio ambiente do trabalho para incluí-las praticam discriminação.

O combate à discriminação é um dos pilares da agenda do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), explicitamente identificado no item 2 da Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; na Declaração Sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008; no ODS nº 10 da Agenda 2030, relativo à redução das desigualdades; na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; na Convenção Interamericana sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência c/c art. 6 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas sobre Direitos Humanos c/c art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos c/c art. 1.1 da Convenção Americana de Direitos Humanos c/c art. 6 do Protocolo de San Salvador; além das Convenções nº 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação; e nº 159, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, o que enfatiza que a igualdade de oportunidade em matéria de emprego e ocupação é condição para garantia da própria dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Nessa linha, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas - ONU, incorporada ao ordenamento com força de norma constitucional pelo Decreto nº 6.949 de 2009, destaca, no art. 27, item 1, "h", que "[...] os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: [...] h) promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, em seu art. 34, no mesmo sentido, dispõe que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Nesse contexto, o conteúdo do art. 93 da Lei 8.213/1991 significou um avanço importante, pois estabeleceu uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência e/ou reabilitadas pelo INSS, obrigando as empresas com 100 (cem) ou mais empregados a manterem em seus quadros um percentual entre 2% (dois por cento) e 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência ou reabilitadas, de acordo com o seu porte, e, conseqüentemente, tornar seu ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

Dados da RAIS de 2015 revelam que 93,34% das pessoas trabalhadoras com deficiência (376.395 mil) foram contratadas por empresas com mais de 100 funcionários, isto é, que possuem obrigação legal de contratação.

Portanto, o sistema de cotas é um mecanismo eficaz para integração de todas as pessoas com deficiência e reabilitadas, bem como para a eliminação da discriminação por elas sofrida, já que a presença efetiva dessas pessoas no ambiente laboral tende a proporcionar a desmistificação sobre as suas limitações e a evidenciar que as barreiras que as separam do convívio social e do processo produtivo são fruto de preconceitos injustificados. Com efeito, o trabalho, além de ser o alicerce para garantia da estabilidade financeira, possui relevante papel de valorização pessoal como cidadã(ão), de convivência social com os pares e de autonomia.

Assim, as cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas estão inseridas no contexto das ações afirmativas, destinando-se a possibilitar a igualdade material pelo acesso dessas pessoas aos postos de trabalho, que normalmente lhes são negados em razão da deficiência.

Em síntese, o objetivo do art. 93 da Lei n. 8.213/91 é combater a discriminação e corrigir as profundas desvantagens sociais sofridas por essa parcela da população, promovendo sua efetiva participação na vida econômica, social e cultural em igualdade de oportunidades.

Sendo assim, a presente proposta legislativa, ao prever a substituição de parte da cota pela contratação de atletas paradesportivos, na forma como delineada, desvirtua o objetivo de real inclusão no meio ambiente de trabalho, prejudicando a convivência com a diversidade.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

Registre-se que o Poder Legislativo deve estimular e incentivar os atletas paradesportivos, contudo, isso deve ser feito por meio de medidas e ações que não violem a Constituição e demais normas nacionais e internacionais. O projeto de lei em comento, ao revés, vai na contramão dos direitos sociais duramente conquistados, representando nítido retrocesso social.

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, manifesta-se contrariamente ao Projeto de Lei n. 1711/2022.

Brasília, 21 de setembro de 2023

Danielle Olivares Correa

Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE

Fernanda Barreto Naves

Vice Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 008555.2023.00.900/5 Trabalho Técnico - Geral nº 000853.2023**

Signatário(a): **FERNANDA BARRETO NAVES**

Data e Hora: **26/09/2023 15:51:05**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

Data e Hora: **26/09/2023 16:18:32**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=10278439&ca=JPBTLLY7PK7FKB1Z