



## **NOTA DE REPÚDIO AO PLS nº 1711/2022 QUE ALTERA A RESERVA DE CARGOS (COTA) INCLUINDO ATLETAS PARADESPORTIVOS**

**A Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos – AMPID** vem a público se posicionar contra o projeto de lei do Senado Federal PLS nº 1711/2022 que altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para facultar às empresas com mais de 200 (duzentos) empregados a cumprir, de forma facultativa, a reserva de cargos de pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas com a contratação de atletas paradesportivos.

1. O Senador Vanderlan Cardoso (PSD/GO) no PLS nº 1711/ 2022 justifica a proposição, baseado no Programa Empregabilidade Esportiva Especial da Secretaria Nacional de Paradesporto e *“porque nem toda evolução legislativa que garante o pleno exercício do direito à empregabilidade das pessoas com deficiência foi capaz de garantir a contratação direta legalmente tutelada”*. Propõe que o artigo o artigo 93 da lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passe a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

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.

Art. 93-B. A contratação de atleta paradesportivo fica condicionada a:

I – ter ele participado de pelo menos uma paralimpíada, campeonato mundial ou panamericano; e

II - caso não atenda ao critério anterior, deverá ele ter participado do último campeonato regional ou nacional da modalidade que pratica.

Art. 93-C. O atleta paradesportivo, contratado nos termos do art. 93-A, fica obrigado a:

I - Usar e divulgar a marca da empresa nos uniformes de treino e de competições;

II - ter rotina de engajamento nas redes sociais e plano de divulgação da marca da empresa, conforme estabelecido pelas partes; e

III - manter-se cursando a educação básica, superior ou equivalente;

Parágrafo único. Os atletas que já tenham concluído o ensino superior deverão estar matriculados em cursos de capacitação profissional, pós-graduação ou língua estrangeira.

2. A Senadora Leila Barros (PDT/DF), na Comissão de Assuntos Especiais, apresentou emenda ao artigo 93-A do PLS nº 1711/2022, justificando a da reserva de cargos para atletas com deficiência em empresas com 500 ou mais empregados pois:

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.

A Relatora, Senadora Leila Barros, ao justificar sua proposta de emenda, menciona que o direcionamento da reserva de cargos 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”.

3. A AMPID, a cada proposta de alteração da ação afirmativa da reserva de cargos, vem repetindo que o **artigo 93 da lei nº 8.213/91 deve permanecer inalterado, se não for para melhorar e conquistar novos direitos. A proposta do PLS nº 1711/2022 fere o princípio da progressividade de direitos (ou não retrocesso)** prevista nos Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Decreto nº 591/1992 e Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de San Salvador - Decreto nº 3.321/1999.
4. O princípio geral da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) (Decreto nº 6.049/2009) afirma que **todas as pessoas com deficiência** têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidade e condições com as demais pessoas (artigo 3º, letra e) para um trabalho (vaga, cargo, atividade, ofício, função) de sua livre escolha e aceito no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (artigo 27).

5. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), por sua vez, determina que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho ocorra em igualdade de oportunidades, em ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor (artigo 34).
  
6. Para o argumento de que a lei não é “*capaz de garantir a contratação direta legalmente tutelada*” ou “*que não há pessoas com deficiência devidamente preparadas para o trabalho*”, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) trouxe uma nova conquista ao determinar que a habilitação profissional e a reabilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de previa formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei (artigo 36, parágrafo 6º da lei nº 13.146/2015).
  
7. A cautela na contratação de atletas paradesportivos, articulada na justificativa para a emenda da Senadora Leila Barros, quanto “a exclusão de outras pessoas com deficiência que não estão envolvidas em atividades esportivas” e “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” é, na verdade, **um vaticínio que pode contribuir para excluir grande número de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência da reserva de cargos nas empresas**, o que será um desserviço para a implementação da ação afirmativa da reserva de cargos para pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas em empresas com 100 ou mais empregados(as)!

8. Ao contrário de o Congresso Nacional propor a alteração da reserva de cargos do artigo 93 da lei nº 8.213/91, **deveria estar discutir e promover propostas de leis para estimular o emprego de atletas paradesportivos em clubes, submetendo-os às regras de contratação com vínculo de emprego que trazem maior segurança para o atleta, ou, ainda, a facilitação e regras de patrocínios em que o atleta paradesportivo receberia valor financeiro correspondente para a representação da empresa ou marca.**

**A AMPID se posiciona contrária ao PLS nº 1711/2022, bem como à emenda proposta.**

Brasília, 11 de dezembro de 2023.

Sandra Lucia Garcia Massoud – Presidenta

Maria Aparecida Gugel – Conselho Científico

