

---

025/20  
Fevereiro, 17, 2020.

À  
**FENAVIST** – Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores  
At. Diretoria  
a.c. Secretaria (**Sra. Ana Paula**) e Jurídico (**Advogada Soraya**)

Senhoras,

ref.: s/ofício 061/2020 – demanda do SESVSESP – intermitência e sua desconsideração aos fins do cômputo das cotas (aprendiz e PCD)

Tendo em conta a solicitação encimada, concedo a opinião legal seguinte:

1.

Com o advento da Lei nº 13.467, viger a partir de 11.11.2017, o sistema legal brasileiro passou a ter nova modalidade de contrato de trabalho, pela adição, no art. 443 da CLT, da prestação de trabalho intermitente:

---

*O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente*

---

É dizer, conta o empresário com novo modelo de contratação, que lhe traduz notável mobilidade e economia, porquanto o assalariamento e suas consequências só são devidos se e quando o empregado fizer efetivamente a prestação de serviços.

---

Melhor ainda: a utilização do novel mecanismo contratual carece de consentimento sindical e, a propósito, sequer cabe regulado em convenção coletiva de trabalho. Gestão direta da empresa.

A consulta, no entanto, sugere que a FENAVIT atue junto à Secretaria de Relações de Trabalho, junto ao Ministério da Economia, ou outra instância qualquer, no sentido de obter ato que declare estar excluída a modalidade contratual intermitente aos fins da contagem do percentil relativo aos aprendizes e deficientes.

É dizer, pretende-se o fruir da mobilidade derivada do contrato intermitente e alcançar ato que o exclua da contagem percentual à contratação de aprendizes e deficientes.

Vamos às Leis que obrigam a contratação de “deficientes” e “aprendizes”. Ei-las:

---

*A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção...*

**Lei nº 8213/91.**

---

---

*Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos **trabalhadores existentes em cada estabelecimento**, cujas funções demandem formação profissional.*

**CLT, regra 429.**

---

Ou seja, à deficiência o critério legal é o número de empregados da empresa; e, aos aprendizes, o número de trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.

Assim, parece claro que o modelo contratual (por prazo determinado, indeterminado ou intermitente) nada tem com as cotas.

---

Argumenta a consulta com o fato de que a MP nº 905/19, a que criou o contrato “verde e amarelo”, cuidou de excluir, juntamente com o *menor aprendiz, contrato de experiência* e *trabalho avulso*, o *trabalho intermitente*, como impedientes ao alcance do primeiro emprego, o que faz todo o sentido, na medida em que o predito contrato (verde e amarelo) quer cooptar novos empregados, na faixa de idade de dezoito a vinte e nove anos de idade, razão pela qual fez a seletiva de hipóteses que quis desconsiderar.

Sim, banir do “verde amarelo” quem já trabalhou como aprendiz, ou brevemente por experiência, ou como avulso e, ainda, como intermitente, seria contraditório à razão do próprio contrato de cores.

“En passant”, cabe dizer que a MP nº 905/19 está a tramitar no Congresso, onde recebeu mais de 1900 emendas, e já tem três Ações Diretas de Inconstitucionalidade, que centram baterias exatamente no contrato cogitado por ela. Por outras, há uma incógnita quanto ao futuro da MP, que pode até caducar.

Dito assim, poder contratar com os favores da intermitência e querer excluir tais prestadores de serviços do conceito de “empregados”, aos fins da cota para o deficiente, e “trabalhadores”, aos fins da cota de aprendizagem, parece-nos tarefa só alcançável com a alteração das Leis (nº 8213/91 e CLT) de regência citadas.

Em arremate, caberá à Fenavist sopesar, malgrado o quanto aqui exposto, a conveniência de tratar com a sua assessoria legislativa, sobre uma possível articulação que culmine com a exclusão dos intermitentes aos fins indicados.

Não se desaperceba, contudo, de outro viés, qual seja, a utilização dos intermitentes aos fins da cota de deficientes, por exemplo.

Em objetivas notas, é a opinião.

Atentamente.

**Hélio Gomes Coelho Júnior**  
Advogado