

O direito eleitoral e o direito do trabalho.
A polêmica relação de emprego do "cabo eleitoral" diante da
previsão do art. 100 da Lei nº 9.504/97

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante*

SUMÁRIO: 1.Notas Introdutórias; 2.O Direito Eleitoral; 3.O Direito do Trabalho;
4.A Ingerência do Direito Eleitoral no Direito do Trabalho; 5.Da Abrangência da
Legislação Eleitoral; 6.Relção de Emprego dos " Cabos Eleitorais" ; 7.Da
Inconstitucionalidade do Artigo 100, da Lei nº 9.504/97; Bibliografia

I – Notas introdutórias

Pouco se tem estudado as ingerências do Direito Eleitoral nas relações de trabalho, de modo que nos se propõe a fazer algumas considerações sobre o tema, traçando, em linhas gerais, os pontos de contato entre os dois ramos do Direito.

Feito isso, dentre os temas que carecem de estudos científicos elegeu-se um dos mais polêmicos para ser aprofundado em análise: a existência ou não do vínculo empregatício do "cabo eleitoral" diante da previsão do art. 100, da Lei n. 9.504/97.

II – O Direito Eleitoral

Direito Eleitoral é um "conjunto sistemático de normas de direito público regulando no regime representativo moderno a participação do povo na formação do governo constitucional."⁽¹⁾

Esse ramo do Direito é composto por "todas as normas relativas a eleições, quer as concernentes ao preparo e realização, quer as referentes à sua apuração e a diplomação dos eleitos." ⁽²⁾

Sobre matéria eleitoral, a competência legislativa é exclusiva da União, podendo a lei complementar autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas que envolvem o tema (art. 22, I e parágrafo único, CF).

No âmbito infra-constitucional, as principais normas que compõem o Direito Eleitoral são: Código Eleitoral brasileiro (Lei n. 4.737, de 15.7.65), Lei da Inelegibilidade (Lei n. 64, de 18.5.90), Lei Orgânica dos Partidos Políticos (Lei n. 9.096, de 19.9.95) e a Lei Eleitoral (Lei n. 9.504, de 30.9.97).

III – A ingerência do Direito Eleitoral no Direito do Trabalho

O Direito Eleitoral, além de disciplinar as questões ligadas ao exercício do direito de sufrágio, partidos políticos, crimes eleitorais etc., por vezes, trata, direta ou indiretamente, de questões que atingem às relações de trabalho, atingindo o funcionário público estatutário e o empregado celetista da iniciativa privada e aquele que presta serviço para a Administração pública, sejam eles candidatos a cargo eletivo ou não.

IV – Da abrangência da legislação eleitoral

A abrangência da legislação eleitoral que possui implicação nas relações de trabalho pode envolver dois aspectos: a) circunscrição ou territorialidade – extensão territorial de aplicação da norma eleitoral; b) destinatário da norma – servidores públicos (funcionários, empregados públicos e temporários) e empregados da iniciativa privada.

O segundo aspecto (destinatário da norma) ainda pode ser desdobrar, considerando se o empregado, público ou não, que é candidato a um cargo eletivo ou não.

Na ocorrência de eleições presidenciais, a circunscrição será o país e nas eleições federais e estaduais, o Estado; e nas municipais, o respectivo município (art. 86, Código Eleitoral)⁽³⁾, de maneira que onde não houver eleições, não há se falar em vedações de ordem administrativa.

Aplicáveis apenas aos servidores públicos, as restrições impostas pela Lei n. 9.504/97, de nomeação, contratação, demissão sem justa causa, supressão ou readaptação vantagens ou outras alterações das relações de trabalho existentes, previstas na legislação eleitoral para o período de três meses que antecedem o pleito até a data de posse dos eleitos, estão adstritas a circunscrição do pleito (art. 73, V).

Assim, as restrições impostas ficam limitadas a circunscrição do pleito, seguindo os critérios estabelecidos pelo Código Eleitoral.

Importante destacar que restrições da mesma natureza existiam nas leis que disciplinaram outras eleições e que, atualmente, é predominante o entendimento de que também se aplicam aos empregados das empresas públicas e de sociedade de economia mista as restrições de contratação, dispensa e transferência (O.J. n. 51, SDI-I, TST), *in verbis*: "*Legislação eleitoral. Aplicável a pessoal celetista de empresas públicas e sociedade de economia mista*".

Quanto ao destinatário da norma, existem regras que se aplicam aos empregados públicos e privados indistintamente, como por exemplo, aquelas que dizem respeito ao alistamento e transferência do título eleitoral e implicações legais para aqueles que deixam de votar, e algumas outras direcionadas apenas aos servidores públicos, v. g., concessão de reajustes, contratação e dispensa no período eleitoral (art. 73, Lei n. 9.504/97).

Dentro desse prisma, necessário se faz analisar também a condição do empregado quanto à disputa eleitoral, ou seja, se ele detém a qualidade de candidato a cargo eletivo ou não. Os empregados candidatos a cargo eletivo possuem alguns regramentos específicos, como a possibilidade de interrupção ou suspensão do contrato de

trabalho para se dedicar à campanha eleitoral e quanto à necessidade de desincompatibilização no prazo previsto pela legislação eleitoral.

V – Relação de emprego dos "cabos eleitorais"

Com o término do processo eleitoral, é comum o ajuizamento de processos trabalhistas de pessoas que auxiliaram na campanha eleitoral postulando o reconhecimento de vínculo de emprego com candidatos políticos ou com partidos políticos e os direitos trabalhistas decorrentes dessa relação.

A Lei n. 9.504/97, em seu artigo 100, dispõe expressamente que a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partidos contratantes⁽⁴⁾.

No caso dos trabalhadores contratados exclusivamente para exercer atividades ligadas à campanha eleitoral, entende João Augusto da Palma ser uma situação típica de contrato de trabalho impossível, não havendo como termos o reconhecimento de vínculo empregatício com o candidato ou partido político, pois "ainda que possam estar presentes as características definidas no artigo 3º da CLT, como pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação, a lei impede o reconhecimento do vínculo empregatício, não sendo o trabalhador credor de qualquer direito próprio do empregado, ainda que sua relação de fato com este coincida."⁽⁵⁾

Sob à luz do antigo Código Civil, continua João Augusto da Palma⁽⁶⁾. "Neste caso, poderá ser uma simples relação de trabalho eventual, que é a menos onerosa para o tomador dos serviços, porque não existem direitos resultantes da prestação de serviços não prolongada, não repetida ou simplesmente esporádica.

Admite-se que possa ser uma locação de serviços, nos moldes dos artigos 1.216 a 1.236 do Código Civil brasileiro, porque toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição (artigo 1.216 do CCB).

A relação, em razão do contrato impossível, poderá, ainda, adquirir a característica de uma empreitada, com base nas disposições dos artigos 1.237 a 1.247 do Código Civil vigente.

Em qualquer dessas hipóteses, ao trabalhador será pago o que for tratado pelas partes, seja quanto ao valor, ocasião do pagamento, local de pagamento, forma de calcular as quantias de cada título combinado."

Alberto Rollo entende que o legislador cuidou de excepcionar a norma trabalhista, pois ainda que presentes os requisitos legais (art. 3º, CLT), a mão-de-obra contratada para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício.

Com isso, as partes interessadas podem dispor livremente quanto às condições dos serviços a serem prestados. Assim, defende Alberto Rollo, que a desregulamentação deste setor específico, longe de deixar o trabalhador desprotegido, veio a beneficiar as relações de trabalho, permitindo um incremento na contratação de trabalhadores no período eleitoral.

O artigo 100, da Lei n. 9504/97, no entanto, padece de vício de inconstitucionalidade. E, ainda que assim não fosse, o preceito legal se mostra inaplicável ao Direito do Trabalho, em face aos princípios que norteiam esse ramo do Direito, entre eles, o princípio da norma mais favorável, primazia da realidade, irrenunciabilidade de direitos e outros.

De maneira que preenchidos os requisitos legais (art. 3º, CLT), tem-se um contrato de trabalho por prazo determinado, limitado no tempo por um evento determinado de previsão aproximada – término do período eleitoral – (art. 443, § 1º, CLT)⁽⁷⁾.

Isso não quer dizer que alguns dias de trabalho em campanha eleitoral ensejam necessariamente em uma relação de trabalho nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, nesse caso, o trabalho é eventual. Reconhecemos a dificuldade de distinguir o trabalhador regular do trabalhador eventual.

Tratando-se de trabalho eventual, desnecessário é a Lei Eleitoral ter um artigo dizendo que inexistente relação de emprego entre aqueles que trabalham na campanha e os candidatos ou partidos políticos.

Situação análoga encontrada na lei é a do parágrafo único do art. 442, CLT, que diz expressamente que: "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela". O posicionamento dominante é no sentido de que presentes os requisitos da relação de emprego entre o "suposto cooperado" e a tomadora de serviços, a mesma deverá ser reconhecida⁽⁸⁾.

Mesmo antes da Lei n. 9.504/97, o reconhecimento do vínculo trabalhista daqueles que prestavam serviços durante a campanha eleitoral não se mostrava pacífico na jurisprudência.

Parte da jurisprudência não admitia o reconhecimento da relação de emprego entre a pessoa que trabalhava na campanha eleitoral e o candidato ou partido político, por entender que esse não se enquadra no conceito de empregador previsto no artigo 2º da Consolidação Trabalhista, ante a ausência de uma atividade econômica ou porque se tratava de trabalho eventual e sem subordinação.

Equivocado tal entendimento, pois verificados os requisitos legais da relação de emprego, o candidato a cargo eletivo ou partido político é empregador por equiparação, na forma preconizada no § 1º, artigo 2º, CLT.

VI – Da inconstitucionalidade do art. 100, da Lei n. 9.504/97

Além de ser inaplicável no âmbito do Direito do Trabalho, o artigo 100, da Lei n. 9.504/97, é inconstitucional, por violação expressa ao princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, CF).

O princípio da igualdade tem razão de ser na seguinte premissa: dar tratamento isonômico às partes, significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de sua desigualdade⁽⁹⁾.

O princípio da igualdade deve ser visto sob dois prismas: como vedação ao legislador de editar normas que tratam situações iguais de forma desigual e como interdição ao juiz de aplicar a lei de forma desigual para situações iguais⁽¹⁰⁾.

O artigo 100, Lei n. 9.504/97, também não se harmoniza com os fundamentos do Estado Democrático de Direito (valores sociais do trabalho – art. 1º, IV, CF); com o direito social "o trabalho" (art. 6º); com o princípio geral da atividade econômica de busca do pleno emprego, fundado na valorização do trabalho humano (art. 170, *caput* e VIII); e, por fim, com a ordem social, baseada no primado do trabalho, e que tem como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193).

Clara é a opção do legislador constituinte de valorizar o trabalho humano e colocá-lo na base da estrutura do Estado brasileiro.

Patente, assim, a inconstitucionalidade do artigo 100, Lei n. 9.504/97, pois não poderia o legislador infra-constitucional impor distinções às situações fáticas idênticas, de maneira a garantir apenas a alguns direitos trabalhistas e a outros não ou, ainda, ao legislar desprestigiar princípios e valores consagrados constitucionalmente (requisito material – compatibilidade do objeto da lei ou do ato normativo com a Constituição Federal).

Bibliografia

ALMEIDA, Amador Paes. *CLT Comentada*. São Paulo: Saraiva, 2003.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1ª edição, 1989, 2ª edição, 1992.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2ª edição, 2004.

_____. "As questões de cunho trabalhista tratadas pelo direito eleitoral e a sua ingerência no direito do trabalho". *in: Suplemento Trabalhista LTr* n. 115/2000; *in: Revista O Trabalho* n. 62, abril/2002.

_____. "As questões trabalhistas tratadas pelo direito eleitoral". *in: Revista LTr* n. 66, fevereiro/2002; *in: Revista Justilex* n. 6, junho/2002; *in: Revista Synthesis – Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região* n. 35/2002.

CRETILLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição de 1988*. São Paulo: Forense Universitária, 2ª edição, 1992, 3ª edição, 1998.

_____. "Direito Eleitoral". *in: Enciclopédia Saraiva do Direito – vol. 27*. Coord. Rubens Limongi França. São Paulo: Saraiva, 1977.

FERREIRA, Luiz Pinto. *Código Eleitoral Comentado*. São Paulo: Saraiva, 5ª edição, 1998.

_____. "Direito Eleitoral". *in: Enciclopédia Saraiva do Direito – vol. 27*. Coord. Rubens Limongi França. São Paulo: Saraiva, Saraiva, 1977.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. São Paulo: Saraiva, 2ª edição, 1997.

_____. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 18ª edição, 1990.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense: 4ª edição, 1971.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1997.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho* vol. 1 e 3. São Paulo: LTr, 4ª edição, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 16ª edição, 1999.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 28ª edição, 2002.

PALMA, João Augusto da. *Contratos Impossíveis e Obrigações Temporárias ao Empregador e no Serviço Público*. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução por Wagner D. Giglio e Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 3ª edição, 2000.

RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do Direito do Trabalho*. Tradução por Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. São Paulo: LTr, 32ª edição, 2000.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 15ª edição, 1998.

SILVA, Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. São Paulo: Forense, 4ª edição, 1975.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

¹ Luiz Pinto Ferreira. "Direito eleitoral". In: *Enciclopédia Saraiva do Direito* – vol. 27. Coord. Rubens Limongi França, p. 132.

² Manoel Gonçalves Ferreira Filho. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988* – vol. 1, p. 171.

³ "O Estado é a circunscrição eleitoral nas eleições federais e estaduais, enquanto o município o é nas respectivas eleições municipais." (Luiz Pinto Ferreira. *Código Eleitoral Comentado*, p. 124)

⁴ Art. 100, Lei n. 9.504/97 – A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes.

⁵ João Augusto da Palma. *Contratos Impossíveis e Obrigações Temporárias ao Empregador e no Serviço Público*, p. 23.

⁶ João Augusto da Palma. *Op. cit.*, p. 31.

⁷ "A contratação por prazo certo, portanto, só pode ser feita para atender àquelas situações, ou seja, quando o serviço é de natureza transitória, ou quando as atividades empresariais possuem esse caráter, e nos contratos de experiência." (Amador Paes de Almeida. *CLT Comentada*, p. 179)

⁸ "Não se olvide, porém, a eventual utilização de 'falsas cooperativas de trabalho', que objetivem, antes de tudo, desfigurar legítimas relações de emprego e que se esbarram contra o art. 9º da CLT, que declara nulo todo ato que objetive desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista, o que, por certo, é tarefa do magistrado do trabalho nos casos concretos levados a sua apreciação." (Amador Paes de Almeida. *Op. cit.*, p. 176).

⁹ "São inconstitucionais as discriminações não autorizadas pela Constituição. O ato discriminatório é inconstitucional.

Há duas formas de cometer essa inconstitucionalidade. Uma consiste em outorgar benefício legítimo a pessoas ou grupos, discriminando-os favoravelmente em detrimento de outras pessoas ou grupos em igual situação. Neste caso, não se entendeu às pessoas ou grupos discriminados o mesmo tratamento dado aos outros. O ato é inconstitucional, sem dúvida, porque feriu o princípio da isonomia. O ato é, contudo, constitucional e legítimo, ao outorgar o benefício a quem o fez. Declará-lo inconstitucional, eliminando-o da ordem jurídica, seria retirar direitos legitimamente conferidos, o que não é função dos Tribunais. Como, então, resolver a inconstitucionalidade da discriminação? Precisamente estendendo o benefício aos discriminados que o solicitarem perante o Poder Judiciário, caso por caso. Tal ato é insuscetível de declaração genérica de inconstitucionalidade por via de ação direta. Gilmar Ferreira Mendes, a esse propósito, opta também pelo reconhecimento do direito dos segmentos eventualmente discriminados, mas pondera que, na impossibilidade, se tem que suprimir o tratamento discriminatório incompatível com a ordem constitucional por declaração de inconstitucionalidade. (...)

Outra forma de inconstitucionalidade revela-se em se impor obrigação, dever, ônus, sanção ou qualquer sacrifício a pessoas ou grupos de pessoas, discriminando-as em face de outros na mesma situação que, assim, permaneceram em condições mais favoráveis. O ato é inconstitucional por fazer discriminação não autorizada entre pessoas em situação de igualdade. Mas aqui, ao contrário, a solução da desigualdade de tratamento não está em estender a situação jurídica detrimetosa a todos, pois não é constitucionalmente admissível impor constrangimento por essa via. Aqui a solução está na declaração de inconstitucionalidade do ato discriminatório em relação a quantos o solicitarem ao Poder Judiciário, cabendo também a ação direta de inconstitucionalidade por qualquer das pessoas indicadas no art. 103." (José Afonso da Silva. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 230).

¹⁰ "Na verdade, o princípio de igualdade é uma limitação ao legislador e uma regra de interpretação.

Como limitação ao legislador, proíbe-o de editar regras que estabeleça, privilégios, especialmente em razão de classe ou posição social, da raça, da religião, da

fortuna ou do sexo do indivíduo. Inserido o princípio na Constituição, a lei que o violar será inconstitucional.

É também um princípio de interpretação. O juiz deverá dar sempre à lei o entendimento que não crie privilégios, de espécie alguma. E, como o juiz, assim deverá proceder todo aquele que tiver de aplicar uma lei." (Manoel Gonçalves Ferreira Filho. *Curso de Direito Constitucional*, p. 242)

* Advogado, professor de Direito da Faculdade Mackenzie, ex-procurador chefe do Município de Mauá, mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, mestrando em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP).

Disponível em:< <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6453>> Acesso em.: 11 set. 2007.