

# O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO CABO ELEITORAL

Joseph Antoine Tawil<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho intenta identificar, na relação existente entre o indivíduo que exerce a função de cabo eleitoral e o partido político ou candidato ao qual ele está subordinado, os pré-requisitos e os princípios elencados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como caracterizadores da relação de emprego.

Para tanto, serão estudados os ainda escassos posicionamentos doutrinários a respeito do tema, bem como as decisões proferidas pelos tribunais superiores que, por não haverem firmado posicionamento, ora decidem pelo reconhecimento, ora pelo não reconhecimento do vínculo empregatício.

Por fim, busca-se analisar a inconstitucionalidade existente na flagrante antinomia do artigo 100 da lei eleitoral 9.504/97 para com as normas gerais da CLT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito Eleitoral; Princípios; Direito do Trabalho; Vínculo Empregatício; Inconstitucionalidade.

## 1 INTRODUÇÃO

Figura já consagrada como peça-chave no jogo político, o cabo eleitoral, segundo Aurélio Buarque de Holanda (1997, p.302), seria aquele indivíduo que “cabala para um candidato em troca de dinheiro ou de favores”, tendo a palavra cabo sido adotada muito provavelmente em alusão à homônima posição hierárquica militar.

O dicionário jurídico eletrônico, DireitoNet (2008), por sua vez, define o vocábulo como determinador de:

---

<sup>1</sup> Advogado, bacharel em Direito pela Universidade Salvador (UNIFACS), pós-graduado em Direito Eleitoral.

Pessoas que, geralmente na época de campanha, a mando dos chefes ou líderes partidários, devem conseguir mais integrantes para se filiarem ao partido político ou conseguir mais eleitores para votarem nos candidatos da legenda.

Como se vê, ambas conceituações deixam transparecer um teor negativo e o tom pejorativo que é empregado atualmente no uso da expressão. A maioria das pessoas carrega consigo o preconceito de que os que trabalham em campanhas de candidatos o fazem único e exclusivamente em função de interesses escusos como a obtenção de vantagens futuras e nomeação para cargos de confiança. Essa é, sem sombra de dúvidas, uma pecha que deve urgentemente ser retirada deste ofício que, apesar de, assim como qualquer outro, possuir os seus maus exemplos, em muitas das vezes é exercido por quem simplesmente deseja participar ativamente das eleições em prol do partido ou do candidato de sua preferência. Há ainda que se mencionar as inúmeras pessoas que, desvinculadas de quaisquer intenções reprováveis e até mesmo de um apeço para com os candidatos, conseguem, no período eleitoral, obter uma oportunidade de trabalho e uma importante fonte de renda.

Desse modo, atuando como verdadeiras molas propulsoras do processo eleitoral, no que tange à campanha e à propaganda política, os chamados “cabos eleitorais”, não têm obtido de seus apoiadores o devido resguardo de sua dignidade enquanto trabalhadores.

Isso, porém, não decorre tão somente de uma suposta má-fé dos dirigentes partidários, mas também da incoerência do legislador infraconstitucional que, na redação do artigo 100 da Lei 9.504/97, a Lei Geral das Eleições, definiu como não geradoras de vínculo empregatício as relações estabelecidas entre os partidos políticos e os indivíduos contratados durante o período eleitoral.

A constitucionalidade da aludida norma, por sua vez, vem sendo amplamente discutida em nossos tribunais, no âmbito da jurisdição trabalhista. A matéria em questão se mostra polêmica e, portanto, tem gerado posicionamentos divergentes entre as diferentes vozes que compõem os órgãos colegiados de julgamento.

Além disso, apesar da escassez de escritos sobre o tema, nota-se que o embate entre esses dois pontos de vista transpassa o campo jurisprudencial e encontra palco para a discussão também na doutrina pátria.

Neste diapasão, percebemos que, diante da celeuma que envolve o objeto de estudo do presente trabalho, faz-se necessária a construção de uma nova proposta que seja hábil em proteger os direitos dos cabos eleitorais, pois, em se mantendo a situação na forma em que se

encontra, estaríamos deixando-os à míngua da prestação jurisdicional e à aleatoriedade do pensamento dos magistrados.

## **2 O DIREITO ELEITORAL E SUA INFLUÊNCIA EM OUTROS RAMOS DO DIREITO**

Inimaginável seria a consolidação do modelo político brasileiro, que é baseado no sistema democrático representativo, sem um ramo do direito cuja função precípua fosse regular a chave mestra do processo democrático de escolha, as eleições<sup>2</sup>.

Desse modo, o Direito Eleitoral faz se instrumento da maior importância para a guarda de direitos constitucionais supra-individuais, basilares da república e da democracia consagrada pela carta política de 1988. Este é o ensinamento que se pode depreender das palavras do Ministro José Néri da Silveira (2001):

A Democracia política e representativa encontra no sistema eleitoral forma significativa de manifestação de sua legitimidade, quer na consistente composição e zelosa administração do cadastro de eleitores, quer no exercício, esclarecido, e consciente e livre, do sufrágio, pelos que a ele habilitados, sem coação ou pressão de qualquer natureza, quer ainda na apuração dos votos, sem vício nem fraude.

Se a instituição do sufrágio universal é considerada em nosso tempo, condição necessária à democracia, as leis que o disciplinam são, por isso mesmo, fundamentais ao regime, ganhando, no ponto, especial relevo sua correta aplicação, para que, no dizer de Assis Brasil “todos os que possam conscientemente votar, votem ao abrigo da fraude e da violência”, escoimando-se de vício o processo pelo qual a vontade de cada um se expressa na escolha de seus representantes no governo e na legislatura.

---

<sup>2</sup> Neste ponto é importante trazer à baila o conceito de Direito Eleitoral proposto por dois grandes doutrinadores da matéria. Nas palavras de Fávila Ribeiro (1999, p.4):

O direito eleitoral, precisamente, dedica-se ao estudo das normas e procedimentos que organizam e disciplinam o posicionamento do poder de sufrágio popular, de modo a que se estabeleça a precisa equação entre a vontade do povo e a atividade governamental.

De seu turno, leciona Joel J. Candido (2005, p.23):

Direito Eleitoral é o ramo do Direito Público que trata de institutos relacionados com os direitos políticos e das eleições, em todas as suas fases, como forma de escolha dos titulares dos mandatos eletivos e das instituições do Estado.

Destarte, por ser de conteúdo supra-individual e tratar de matéria assaz fundamental para a nossa sociedade, não se poderia esperar outra coisa que não a interferência do Direito Eleitoral em diversos outros ramos do direito.

Assim é que visualizamos, por exemplo, que este estende os efeitos de seus comandos para o Direito Administrativo, o Direito Penal e, finalmente, o Direito do Trabalho<sup>3</sup>.

Neste bojo de extramaterialidade é que se encontra o objeto do presente estudo, o art. 100 da Lei 9.504/97, que assim dispõe: “Art. 100. A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes”.

Como se vê, o referido dispositivo traz sérias implicações e gera conseqüências diretas no Direito Trabalhista e nos princípios sob os quais foram erigidas as normas destinadas ao resguardo da classe trabalhadora nacional.

### **3 O DIREITO DO TRABALHO E SEU CONTEÚDO PRINCIPIOLÓGICO**

Inicialmente, é mister esclarecer que, no presente tópico, não se buscará uma análise pormenorizada do Direito do Trabalho, tampouco se almeja esgotar tão vasto assunto tal qual os princípios peculiares da matéria.

O que se fará, porém, é uma breve incursão no sistema normativo trabalhista de modo a ressaltar seus princípios formadores afim de que possamos futuramente fundamentar o nosso ponto de vista com relação aos efeitos gerados pela norma eleitoral nesta seara do Direito.

Como se sabe, a legislação trabalhista brasileira representa uma vanguarda na tutela dos direitos sociais, ou direitos de segunda geração, de modo que o Brasil se colocou à frente de muitas outras nações, até mesmo das consideradas mais desenvolvidas, no que diz respeito à tutela da classe dos trabalhadores.

Nesse diapasão, construiu-se em nosso país um modelo que lhe concedeu status de garantia fundamental, bem como autonomia com relação aos demais ramos do Direito e até mesmo uma jurisdição própria e especializada.

---

<sup>3</sup> Como exemplo de influência no Direito Administrativo temos o afastamento e remuneração do servidor público eleito, a estabilidade eleitoral, dentre outras. No que diz respeito à ingerência no direito penal, tem-se como exemplo o artigo 236, da Lei nº 4.737/65, que proíbe que o eleitor seja preso ou detido (salvo em caso de flagrante delito) no período de cinco dias antes e 48 horas depois das eleições.

É nesse esteio de individualização que se assentam os princípios relativos ao Direito do Trabalho, de modo que, desnecessário seria enfatizar a inafastabilidade da máxima tutela e respeito à estes princípios, assim como todos os outros que compõem o ordenamento jurídico pátrio<sup>4</sup>.

Porém, no que tange ao Direito do Trabalho, por ser um direito de caráter eminentemente protetivo e que envolve uma parte hipossuficiente num dos pólos da relação tutelada, essa preocupação em se dar efetividade aos princípios atinge proporções ainda maiores. Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado (2004, p.195):

Toda estrutura do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico. Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser *coletivo*, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações – ainda que intra-empresariais – tem a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

[..] Essa disparidade de posições na realidade concreta faz emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

Dentre os princípios que são peculiares ao Direito Laboral e que estão expressos na CLT, para fins de estudo no presente trabalho, vale destacar cinco deles: o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade e, finalmente, o princípio da primazia da realidade.

Numa análise sintética, podemos dizer que o princípio da proteção é aquele que efetivamente visa a aplicação das normas trabalhistas numa tendência a favorecer a parte hipossuficiente, no caso, o trabalhador.

---

<sup>4</sup> Sobre a importância do respeito aos princípios, vale ressaltar a inesquecível lição do mestre Celso Antônio Bandeira de Mello (2006, p.841):

Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

Isto porque, com ofendê-lo abatem-se as vigas que o sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçadas.

Já o princípio da norma mais favorável, como o próprio nome já diz, dispõe que num eventual conflito de normas de natureza trabalhista, deve ser aplicada aquela que traduzir consequência mais favorável ao trabalhador.

Os princípios da imperatividade e da irrenunciabilidade das normas trabalhistas, de seu turno, são correlatos. Ambos representam uma restrição à autonomia da vontade no sentido de coibir tanto o empregador de impor cláusulas que restringem à aplicação da norma trabalhista, bem como o empregado de renunciar aos seus direitos garantidos no âmbito da relação de emprego.

Por fim, o princípio da primazia da realidade, ou primazia da realidade sobre a forma, traduz-se num dos mais importantes comandos para a efetivação da justiça no campo das relações de trabalho, por ele, numa eventual situação de litígio, o julgador não está adstrito ao que está expresso nos instrumentos formais de declaração de vontade, pelo contrário, deve, ao invés disso, examinar a realidade fática da relação empregatícia, de modo a apurar as reais condições de trabalho e aplicar a estas o Direito cabível.

#### **4 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS CABOS ELEITORAIS E SUAS IMPLICAÇÕES**

Perpassados os tópicos relativos à importância do Direito Eleitoral, bem como da figura do cabo eleitoral para o bom desenvolvimento do objeto central de sua tutela, ou seja, as eleições, buscar-se-á, no presente momento, estabelecer a correlação entre estes temas e o Direito do Trabalho na linha de pensamento axiológica exposta no tópico anterior.

*Ab initio*, é mister salientar que a carência de estudos aprofundados sobre o tema atinge não só os livros de doutrina de Direito Eleitoral e Direito do Trabalho (que sequer mencionam o assunto), mas também os códigos eleitorais comentados, que, ao debruçarem-se sobre o artigo 100 da Lei 9504/97, fazem deste uma análise apenas superficial. Vale a transcrição alguns destes comentários, dentre eles, Luis Pinto Ferreira (1998, p.523):

Deve ser contratado pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais, mas essa contratação não gera vínculo empregatício com o candidato ou o partido contratantes. Destarte, ficam estes desobrigados de assinar carteira de trabalho do empregado e também fazer os pagamentos relativos à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Nessa mesma linha, escreve Ademar Ismerim Medina (2002, p.207)

Por este artigo, não há vínculo de emprego relativo à prestação de serviço feito durante a campanha. É um contrato de prestação de serviço com data certa para começar e acabar. As relações de atividade laboral decorrentes de campanha eleitoral, se resolvem, como do dispositivo, pelas vias judiciais ordinárias

Ilustrados alguns pensamentos iniciais, imperiosa se faz, então, uma análise mais aprofundada do quem vem a ser esta relação estabelecida entre candidato e cabo eleitoral, quais são os elementos essenciais para a sua caracterização e as conseqüências advindas desta.

A relação de emprego, conforme os ditames da CLT, se estabelece quando há: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação entre empregador e empregado.

Nesse diapasão, o candidato ou partido político podem figuram perfeitamente como empregados na figura do “empregado por equiparação”, trazida pelo artigo 2º da CLT:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Quanto à caracterização do cabo eleitoral como empregado, não resta dúvidas quanto ao atendimento deste aos critérios de pessoalidade, onerosidade e subordinação exigidos pela lei, o que se põe em cheque é a existência ou não de eventualidade nesta relação.

Como é do conhecimento geral, no Brasil, tem-se eleições regulares a cada dois anos, revezando-se estas entre eleições para os cargos de Presidente da República, Deputados Federal e Estadual e Senador e eleições para Prefeitos Municipais e Vereadores.

Considerar-se-á, portanto, a hipótese do sujeito que foi contratado regularmente para trabalhar somente durante as eleições, na propaganda política de determinado candidato ou partido<sup>5</sup>.

Assim sendo, dada a existência de um marco final para o contrato de trabalho, afasta-se, desde já a hipótese da relação de emprego habitual, por prazo indeterminado.

Não se pode olvidar, porém, que, a Lei nº 9.601, sancionada em 21/01/98, trouxe para o nosso ordenamento a novel figura do contrato de trabalho por prazo determinado, por este diploma legal, certas normas da CLT foram flexibilizadas em prol de uma diminuição de encargos para

---

<sup>5</sup> Não se irá pontuar, porém, não é incomum que existam contratações de cabos eleitorais muito mais duradouras, sendo que, estas, a depender do tempo e das condições pactuadas, traduziriam, inequivocadamente, uma relação de emprego ordinária, no moldes da CLT.

o empregador que trouxesse, conseqüentemente, uma majoração nas contratações e a criação de novos postos de trabalho.

Analisando-se, portanto, as condições exigidas pela supracitada lei para a celebração desta nova forma contratual, nota-se a possibilidade de uma perfeita adequação destas com o que se tem, na prática, no serviço prestado pelo cabo eleitoral. Estes requisitos estão dispostos no artigo 1º da aludida lei, que assim dispõe:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Uma destas condições resta clara e evidente no caso dos cabos eleitorais, que é a exigência de que os contratos por tempo determinado sejam pactuados apenas para fins de “acréscimo no número de empregados”. Ora, dentro de um universo onde não havia sequer o reconhecimento da existência de vínculo empregatício, a adoção do regime contratual da Lei 9.601 representa um enorme avanço para esta classe de trabalhadores, no tocante ao reconhecimento de seus direitos, de modo que obviamente se estaria aumentando o número de postos de trabalho.

Já com relação à primeira condição expressa pelo artigo supracitado, tem-se uma situação que ainda não se vislumbra atualmente, mas que se mostra de fácil e vantajosa implementação, qual seja a celebração de uma convenção ou acordo coletivo por entidade de classe que represente estes trabalhadores.

Enfim, cumpridos os requisitos legais, a implementação do tipo contratual trazido pela multicitada lei traria consigo diversos direitos e benefícios, os quais, na douda palavra de Mauricio Godinho Delgado (2004, p.571), se subdividem em três grupos: o que são inerentes a qualquer contrato de trabalho, os que são peculiares dos contratos a termo e os que foram criados pela nova legislação.

Dentre as parcelas comuns aos contratos de trabalho em geral, temos, por exemplo, as garantias relativas às verbas salariais, à duração da jornada de trabalho e aos descansos trabalhistas.

Com relação às parcelas que são comuns aos contratos a termo, explica o autor que estas foram incorporadas trazendo algumas modificações, dentre elas, pode-se citar a mais clara delas que foi a redução da porcentagem de recolhimento do FGTS de 8% para 2%.



Em derradeiro, a lei 9601/98 trouxe também novas figuras trabalhistas, dentre as quais está o depósito bancário mensal trabalhista a ser efetuado pelo empregador em conta do trabalhador.

Como se vê, existe uma perfeita adequação da relação de trabalho entre cabo eleitoral e candidato ou partido com os ditames da CLT e da Lei 9601/98, bem como resta indubitável que as inúmeras inovações e vantagens decorrentes da aplicação destas, traduzem-se em implementos da maior importância para o trabalhador, o que, ressalte-se, não significa a obtenção de qualquer privilégio, mas sim, a garantia da efetividade de direitos que foram objeto de tantas batalhas ao longo da história.

#### **4 PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDENCIAIS**

Como já foi consignado, não obstante a escassez de escritos sobre o tema, há um certo embate doutrinário e jurisprudencial acerca da questão aqui proposta.

Nesse espeque, importantes vozes advogam em sentidos opostos. Paulo Mascarenhas (2007, p.114), quando comenta o supracitado artigo 100 do Código Eleitoral, defende que a relação estabelecida entre partido político e o contratado seria uma mera prestação de serviços, não gerando, desta forma, vínculo empregatício ou relação laboral. Afirma:

Disciplina este artigo o tipo de relação existente entre o prestador de serviços nas campanhas eleitorais e o candidato ou o partido ou coligação.

Inexiste, entre eles, o vínculo de emprego, não gerando, em consequência, qualquer direito trabalhista.

É uma simples prestação de serviços, com data certa para começar e acabar. Findo o contrato, o prestador terá direito tão-somente a receber o valor acordado e na forma convencionada como o tomador dos serviços, mais nada.

Corroborando desta linha de reflexão, João Augusto da Palma (2000, p.23) distingue este contrato de trabalho dos contratos típicos e o define como sendo um contrato de trabalho impossível. Nas palavras do doutrinador:

Ainda que possam estar presentes as características definidas no artigo 3º da CLT, como personalidade, 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.

De modo idêntico posiciona-se Ulisses Otávio Elias dos Santos (2008, p.1)

Analisando as características presentes no artigo 3º da CLT, como pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação, poderíamos dizer que está claro que há uma relação de emprego, mas toda a regra há uma exceção, neste caso em especial não à possibilidade de reconhecer o vínculo empregatício.

*Data maxima venia*, o argumento legalista não é suficiente para dirimir tal questão. Ainda que a lei eleitoral (ou qualquer outra legislação infraconstitucional) venha a dispor em contraponto às leis trabalhistas, ela jamais seria capaz de “impedir” o reconhecimento de qualquer dos direitos garantidos por esta última, dentre eles o vínculo empregatício e as garantias dele decorrentes.

Isso decorre não somente da flagrante incompetência da lei eleitoral em legislar sobre matéria trabalhista deste porte, mas, principalmente, em função dos princípios supramencionados, mormente os princípios da norma mais favorável e da imperatividade das normas trabalhistas.

Portanto, absurda a idéia de que ainda que presentes todos os requisitos legais para a caracterização da relação de emprego, esta seja atalhada pela mera existência de dispositivo legal contrário.

Esta linha de pensamento adota um viés que busca caracterizar o cabo eleitoral como mero prestador de serviços. Esse direcionamento resta ainda mais evidente nas palavras de Leonardo Tadeu (2008, p.1)

Na realidade o que podemos notar é que devido ao caráter transitório e excepcional do processo eleitoral, quis o legislador diferenciar esta parcela de pessoas dos demais trabalhadores, transformando esta prestação de serviços em um ato que assemelha muito mais a locação de serviços ou ao contrato de empreitada.

Assim, não há o que se falar, *data vênia*, que a prestação de serviço a candidato ou a partido eleitoral, na época da eleição, gere vínculo empregatício.

Ora, é claro e evidente o caráter transitório do processo eleitoral, quanto à alegação de este ser excepcional, forçosa é a conclusão em sentido contrário tendo em vista a realização deste a cada dois anos.

Portanto, conforme já foi dito, o caráter temporário do labor do cabo eleitoral não faz deste um prestador de serviços, tampouco um empreiteiro, haja vista a existência da multicitada Lei 9.601/98, que disciplina os contratos de trabalho por prazo determinado. Além disso, as aludidas espécies de contrato fazem parte do gênero “trabalho autônomo”, sendo que este

pressupõe a inexistência de subordinação por parte do empregado<sup>6</sup>, o que não é caso dos cabos eleitorais.

Ainda que os posicionamentos supra-expostos venham de encontro ao que aqui se propõe, inafastável é o reconhecimento de que eles representam a corrente majoritária no histórico pretoriano nacional, assim é que se tem inúmeros julgados nesse sentido, dentre os quais destacam-se:

Cabo eleitoral. Vínculo empregatício. Lei 9.504/97 - A Lei 9.504/97, que trata das despesas de campanha, funciona também como marco regulatório das relações transitórias entre os candidatos e os chamados "cabos eleitorais", prescrevendo em seu artigo 100 que a contratação destes não gera vínculo de emprego. Assim, ao sustentar a existência de vínculo, é do reclamante o ônus de provar os fatos constitutivos da pretensão (art. 818, CLT e 333, I, do CPC), ou seja, que a relação pactuada com o candidato transcendeu os limites do artigo 100 da referida lei, configurando-se como autêntica relação empregatícia (arts. 2º, 3º, 442 e segs. da CLT). Enquanto postulante a um cargo eletivo, o candidato não exerce atividade econômica, não se equiparando a empregador, ao menos durante o curto lapso temporal da campanha. Recurso ordinário das reclamantes não provido. (TRT/SP processo nº: 00952200000802001 (20030846387) 4ª. Turma, recurso ordinário, Relator: Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros)

Vínculo empregatício – cabo eleitoral – inexistência – A prestação de serviços desenvolvidos pelos cabos eleitorais, no período eleitoral, não tem natureza de vínculo empregatício e sim de locação de serviços, tendo em vista inexistir atividade econômica e por força do art. 100, da Lei Eleitoral nº 9.504/97. (TRT 15ª R – Proc. 26220/03-RO – Ac. 14009/04 – 4ª T – Rel.ª Juíza Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza – DOESP 30-04-2004).

Vínculo de emprego - inexistência - serviços voltados para campanha eleitoral - artigo 100 da Lei nº 9.504/97 - ...não só aqueles que se ativam nas ruas, entregando 'santinhos' de candidatos ou empunhando bandeiras, estão abrangidos pelo artigo 100 da Lei nº 9.504/97. (...) para uma campanha eleitoral, necessário que o candidato ou partido tenha toda uma estrutura de pessoal, que vai do coordenador, passando pelo motorista da carreta, chegando-se ao faxineiro que limpa o comitê, ou seja, toda uma gama de pessoas, exercendo as mais diversas atividades, dando o suporte logístico e técnico, todas voltadas para o fim comum, qual seja, a eleição do

---

<sup>6</sup> Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2004, p.334, grifos do original): Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnica jurídica da relação de emprego *essencialmente* pela falta do elemento fático-jurídico *subordinação*.

candidato, pouco importando se tal ou qual pessoa é ou não 'simpatizante', 'militante' ou 'cabo eleitoral'. A lei não ressalva qualquer tipo de trabalho. Basta que a atividade se dê em prol e enquanto durar a campanha eleitoral, para que se ajuste à exceção legal. (TRT 2ª R - RO01 20000365585/2000 – Ac. 20010291568 – 1ª T – Rel.ª Juíza Maria Inês Moura Santos Alves da Cunha – DOESP 19-06-2001).

Vínculo de emprego. Labor em período de campanha eleitoral. Impossível o reconhecimento de vínculo de emprego entre contratado para labor em campanha eleitoral e seus contratantes (candidato ou partido político. Aplicação do art. 100 da Lei nº 9.504/97. provimento negado. (TRT 4ª R – RO 01540411/1998 – 2ª T – Rel.ª Juíza Jane Alice de Azevedo Machado – DOERS 04-06-2001).

Relação De Emprego - Assessor De Campanha - Caracterizado o trabalho circunstancial, vinculado às necessidades oriundas da campanha eleitoral, é ausente o requisito da essencialidade (não-eventualidade). Ademais, não há como enquadrar o Reclamado no conceito de empregador, nos termos do artigo 2-o da CLT. Em face das peculiaridades do caso, e considerando que se tratava de candidato em campanha eleitoral, não se pode concluir que ele estivesse desenvolvendo atividade econômica. Logo, a prestação de serviços do Reclamante não caracteriza vínculo empregatício, conforme estabelecido pelo artigo 100, da Lei 9.504/97: "contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes". (RO 01158.2003.003.03000; Rel. Desembargadora Emilia Facchini Órgão Julgador: Sexta Turma; Data de Publicação: 18/12/2003)

Relação de emprego. Não há relação de emprego entre o cabo eleitoral e candidato a cargos eletivos, em face das peculiaridades das atividades desenvolvidas, a revelar a transitoriedade da prestação de serviço e a ausência de fim lucrativo do pretense empregador. (TRT 3ª R – RO 14265/1999 – 2ª T – Rel. Juiz José Maria Caldeira – DJMG 19-04-2000).

Vínculo de emprego. Lei n. 9.504/97. A Lei n. 9.504/97 não deixa dúvidas de que, se a contratação de serviços de pessoal se der entre o candidato ou o partido político, para realização de serviços relativos à campanha eleitoral, não gerará vínculo de emprego (art.100). (TRT 3ª R – RO 22146/1998 – Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto – DJMG 21-08-1999).

Contrapondo-se a este raciocínio, e aproximando-se do que aqui se defende, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2004. p.103) advogam, com fulcro no princípio constitucional da igualdade, pelo reconhecimento do vínculo empregatício do cabo eleitoral. Explanam os autores:

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 infraconstitucional 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).

Neste mesmo sentido já decidiram os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 3ª Região:

Relação De Emprego - Configuração - Cabo Eleitoral - O fato de candidato a cargo eletivo não exercer atividade econômica não o exclui no plano jurídico, como empregador, pois o que importa é a utilização da força de trabalho empregaticamente contratada. (TRT 3 RO 10.108/93; Rel. Álfio Amaury dos Santos; Sexta Turma; DJMG: 23/10/1993).

Vínculo Empregatício - Comitê Eleitoral - O fato de laborar em comitê eleitoral não elide o reconhecimento do vínculo empregatício se provada pelo reclamante a existência de relação de emprego nos termos do artigo 3º da CLT (TRT 2 RO 02.960.082.723; Rel. Gualdo Fornica; Sétima Turma; DJMG: 12/06/1997)

Vínculo Empregatício - Cabo Eleitoral - Cabo eleitoral de candidato a deputado que trabalha sob dependência e com onerosidade é empregado na forma do art. 3º da CLT. A alegação de que a atividade do recorrente não é econômica não desfigura o entendimento por força do que estatui o art. 2º, § 1º da CLT. ( TRT 3 RO 1728/88; Rel. Antônio Miranda de Mendonça; Primeira Turma. DJMG 18/11/1988)

Semelhante situação, mas com fundamentação diversa da adotada no presente artigo, pode ser encontrada na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

Artigo 100 da lei nº 9.504/97. Serviços estranhos à atividade político-partidária. Viabilidade de existência do vínculo de emprego - Quando a Constituição Federal de 1988, reconheceu o direito social ao

trabalho, como um direito fundamental do homem (art. 6º da CF/88) e, ainda, expressou a necessidade de valorização da dignidade do trabalhador (art. 1º, III e art. 7º da CF/88), por decorrência, obrigou que toda e qualquer norma supressora de direitos trabalhista seja interpretada restritivamente. Como corolário, a norma constante do art. 100 da Lei nº 9.504/97, que cria um óbice legal à constituição da relação de emprego, sob pena de perder a pertinência lógica com o seu fundamento de validade, incidindo em inevitável inconstitucionalidade, deve atingir, exclusivamente, as atividades político-partidárias, ou seja, o trabalho prestado em prol e durante a campanha eleitoral. Recurso ordinário parcialmente conhecido e nele não provido, por unanimidade. (TRT 24, Ro 01664-2003-001-24-00-2 Data Da Decisão: 28/10/2004, Juiz Relator: Nicanor De Araújo Lima)

Vale ressaltar que aqui se discorda da parte final da decisão supra, na medida em que se entende por englobada, também, pela norma trabalhista, as atividades prestadas em prol e durante a campanha eleitoral.

## **5 CONCLUSÃO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 100 DA LEI 9.504/97**

Enfim, tendo perpassado todos os elementos que foram hábeis em demonstrar a existência da relação de emprego, fulcrada nos princípios do Direito do Trabalho e nos moldes exigidos pela CLT e pela Lei 9.608/98, forçosa é a conclusão de que o artigo 100 da Lei Geral das Eleições encontra-se eivado do vício da inconstitucionalidade.

Conforme se pôde analisar no presente trabalho, a norma infraconstitucional não poderia ter ceifado direitos e garantias constitucionais de magnânima importância, tais quais os direitos de segunda geração.

Além disso, discriminar negativamente um grupo de pessoas que atuam em condições idênticas aos demais de sua classe que, por sua vez, são beneficiados, significa ferir de morte o princípio da igualdade sobre o qual foi erigida a nossa magna carta<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Nesse ponto, vale a transcrição de importante lição do mestre José Afonso da Silva (2007, p.228)

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

Portanto, aqui se propugna a declaração de inconstitucionalidade do aludido artigo de modo a dar guarida a mais uma classe de trabalhadores que clama por justiça e dignidade numa sociedade tão desigual como a que aqui se encontra, mas que confia no poder judiciário para ver garantidos seus direitos conquistados ao custo de muitas batalhas, ao longo de muitos anos.

---

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 [...] 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