



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**VANESSA MARIA DANIEL PEREIRA**

**RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS CABOS ELEITORAIS**

**CAMPINA GRANDE  
2016**

**VANESSA MARIA DANIEL PEREIRA**

**RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS CABOS ELEITORAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

**CAMPINA GRANDE  
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

P436r Pereira, Vanessa Maria Daniel.  
Reconhecimento do vínculo empregatício dos cabos eleitorais  
[manuscrito] / Vanessa Maria Daniel Pereira. - 2016.  
22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,  
2016.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de  
Direito Público".

1. Vínculo empregatício. 2. Cabos Eleitorais. 3. Direito do  
Trabalho. 4. Eleições. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

VANESSA MARIA DANIEL PEREIRA

**RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS CABOS  
ELEITORAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito

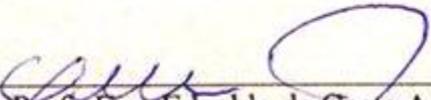
Orientador: Prof. Me. Amilton de França

Aprovada em: 27/10/2016.

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Amilton de França (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Cláudio Gomes da Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Ednaldo da Costa Agra  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À Deus, pelas graças; à Virgem de Fátima e ao meu  
Guia pela força e foco, DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

À **Deus**, que em sua infinita misericórdia nunca deixou de ouvir o clamor de minhas orações nas caladas da noite as quais sozinha achei que não conseguiria, por me fazer crer que o caminho, mesmo que pedregoso, se guiado pela fé pode e sempre será vencido.

À **Virgem de Fátima**, a qual minha devoção acompanha-me e continuará enquanto existência possuir, pela intercessão e proteção maternal.

Ao meu **Guia**, que ora e roga por mim diariamente para que a minha evolução torne-se efetiva na graça e luz divina.

À minha mãe, **Eliana Daniel Carneiro**, que é sinônimo de força, dedicação e simplicidade, pelo apoio durante toda a minha jornada e existência, a qual enxugou minhas lágrimas e me deu forças para seguir adiante, meu porto seguro eterno, amor incondicional.

Ao meu pai, **José Valdery Pereira**, que me ensinou o espírito de liderança e esforço através da busca pelo conhecimento, pelos desafios propostos e até hoje concretizados. Por seu esforço em nutrir minha educação, amor incondicional.

Ao meu filho, **Otávio Henrique**, que ainda em meu ventre é responsável pela busca incansável de melhoria e realização, que contribui para a máxima de que o amor tudo supera e tudo domina.

Ao meu namorado e companheiro, **João Vitor Amarante**, que completa e efetiva o carinho e apoio recebido, demonstrativo de serenidade, dedicação e amor.

Ao meu estimado e querido orientador, **Amilton de França**, sumidade que tive a honra de conhecer e admirar como profissional, pessoa e amigo. Que paciente e carinhosamente orientou-me neste momento de conclusão em meus primeiros passos acadêmicos.

Aos funcionários da UEPB, em especial aos do Centro de Ciências Jurídicas, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e companheirismo.

“A primeira igualdade é a justiça.

Vitor Hugo”

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>SUJEITOS E ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: DA POSSIBILIDADE DE SUA APLICAÇÃO AOS CABOS ELEITORAIS E CANDIDATOS COM A MINIRREFORMA ELEITORAL</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>DO TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO- PRINCÍPIO DA NÃO-EVENTUALIDADE- E DA NOVEL MINIRREFORMA ELEITORAL: UM COMPARATIVO DOS ARTIGO 100 E 100-A DA LEI Nº 9.504/97 COM A LEI Nº 9.601/98 PARA A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>18</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>20</b>

## RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS CABOS ELEITORAIS

Vanessa Maria Daniel Pereira\*

### RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de cabos eleitorais através de uma análise da legislação trabalhista concretizada em seus princípios e principalmente na Lei nº 9.601/98, que trata do Trabalho por Prazo Determinado, em comparativo ao que rege os artigos 100 e 100-A da Lei nº 9.504/97, Lei das Eleições. A partir de tal temática, o estudo se propõe, como objetivo principal, demonstrar a possibilidade e importância do reconhecimento do vínculo para a efetivação de direitos, que coadunam interesses trabalhistas e eleitorais de forma mais coerente do que a exposta no texto da lei, pelo demonstrativo e adequação dos sujeitos da relação: empregado –cabo- e empregador por equiparação- candidato/partido político. Este estudo foi estruturado através de pesquisa bibliográfica, apesar da temática ser pouco estudada e os exemplares doutrinários serem praticamente nulos, foram utilizadas obras de Marcela Midori Takabayashi (2013), Mozart Victor Russomano (2012), Renato Sabino Carvalho Filho (2013), Sergio Pinto Martins (2012). Defende-se que a análise legislativa seja coerente, afinal, se há uma adequação às exigências expostas na lei, garantidoras de segurança jurídica e efetivação da justiça, que seja reconhecida e efetivada.

**PALAVRAS-CHAVE: Empregado; Vínculo; Cabos Eleitorais.**

### 1- INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista, assim como todo o Direito, deve ser compreendida e analisada de forma dinâmica e contextualizada para que possa adequar-se às transformações impostas pelos paradigmas da sociedade alcançando, assim, a sua máxima de justiça e solução mais benéfica aos conflitos apresentados pelas relações entre os sujeitos. O presente trabalho discutirá a importância da análise da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício dos cabos eleitorais diante sua adequação aos princípios, normas e fundamentos do Direito do Trabalho, especificamente no referido ao Trabalho por Prazo Determinado referente a Lei nº 9.601/98 ao demonstrar a não justificativa do artigo 100 e 100-A da Lei nº 9.504/97 da Lei das Eleições e da Minirreforma Eleitoral.

Diante do paradigma e contextos atuais, marcado por eleições municipais para a escolha dos candidatos aos cargos de prefeito e vereadores, importante figura destaca-se na conjuntura eleitoral brasileira, *os cabos eleitorais*.

---

\* Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.  
E-mail: vanessamariauepb@gmail.com

O surgimento de tal figura se deu desde os meados da década de 40 e sua função, grosso modo e de forma popular, se baseia na relação de abordagem e consequimento de novos votos para o candidato ao qual representa, os quais esperam tal resultado, para isso devem conhecer o plano de governo, as plataformas da campanha, objetivos, metas e propostas, afinal são a ponte mais rápida entre o cidadão e aqueles que pretendem administrar e governar.

Com a nova perspectiva eleitoral, o cabo deixou de ser pessoa da família, amigo, sem conhecimento ou qualificação, no jogo político hodierno a atuação destes é de suma importância, pois devem conhecer de estratégias, política, argumentação, oratória para a abordagem cada vez maior de eleitores e de grupos distintos, o objetivo é a eleição do candidato que representam, é por mando e objetivos dele que os cabos eleitorais se portam. Portanto, retira-se a antiga conceituação dos cabos, seu caráter pejorativo, marcado por aquele que apenas angariava votos. São 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.

Ainda no mesmo sentido, a conceituação de Cabos eleitorais (2014) nos revela que são aqueles que, em aliança política com algum candidato, tenta no período eleitoral captar mais votos para o seu candidato.

Note-se que há elementos comuns nas conceituações abordadas a exemplo da aliança, do mando, balizando ainda mais o fato de que os cabos eleitorais possuem relação de subordinação ao candidato/partido o qual representam. Observa-se, assim, a ligação presente entre o direito eleitoral e o direito do trabalho, objeto de análise deste estudo. A interdisciplinaridade entre estes ramos autônomos do direito deve ser entendida da forma mais benéfica possível, não retirando de qualquer dos atores seus direitos e obrigações. Diante desta iniciativa, abordar-se-á o tema do vínculo empregatício dos cabos eleitorais partindo de dois polos como já exposto: o artigo 100 e 100-A da Lei 9.504/ 97, Lei das Eleições; e os princípios basilares do direito do trabalho sob a perspectiva do trabalho temporário abordado pela Lei número 9.601/98.

O supracitado tema foi analisado a partir de uma pesquisa bibliográfica. Esta possui como sua principal característica um levantamento a respeito do tema valendo-se de materiais e estudos os quais demonstraram a escassez de escritos sobre a temática, a qual encontra-se como matéria controvertida entre os Tribunais Superiores, ensejando uma fervorosa discussão doutrinária e argumentativa a qual não conseguiu, ainda, sedimentação.

A partir dos apontamentos até aqui proferidos, este estudo possui como seu principal objetivo o demonstrativo de possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos cabos eleitorais. Para que tal objetivo fosse alcançado, foram utilizadas contribuições, principalmente conceituais e históricas afinal, como já citado o tema ainda encontra-se pouco estudado, de autores importantes a exemplo de Marcela Midori Takabayashi (2013), Mozart Victor Russomano (2012), Renato Sabino Carvalho Filho (2013), Sergio Pinto Martins (2012).

A temática surge da necessidade de adequação legislativa a nova conjuntura analisada entre o Direito do Trabalho e o Direito Eleitoral, demonstrando a real convergência e efetivação de direitos trabalhistas a uma personagem marcante e atuante na política brasileira há décadas, tornando-se possível através de mecanismos já existentes e efetivados na doutrina e dogmáticas legislativas.

Por fim serão apresentadas inquietações e formas que possibilitam a aplicabilidade do Trabalho por prazo Determinado aos cabos eleitorais, além de discutir apontamentos com o Direito Eleitoral que acabam por serem supostos impeditivos a efetivação do direito do pólo hipossuficiente da relação.

Desse modo, enfatizamos o fato que o Direito tem suas relações intimamente concatenadas com a sociedade, por conseguinte, é com a expectativa de possibilitar a percepção de como o cidadão de um Estado Democrático de Direito deve compreender as regras impostas e possibilidade de sua efetivação de forma adequada a conjuntura atual que segue-se tal estudo, acrescentando influências significativas a adequação legislativa proposta.

## **2- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Os princípios funcionam como verdadeiros norteadores do Direito, a fundamentação básica e genérica que serve de parâmetro para a efetivação de norma e valores. O Direito divide-se em ramos e cada um deles possuem fundamentações principiológicas próprias. Segundo Sérgio pinto Martins (2012, p. 63):

Sustentam os princípios os sistemas jurídicos, dando-lhes unidade e solidez. São, portanto, vigas mestras do ordenamento jurídico. Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios influenciam as regras.

Tais princípios possuem funções, de acordo com Renato Sabino Carvalho Filho (2013, p. 1167), possuem as seguintes funções:

Função informadora: os princípios informam ao legislador como o direito deve existir, inspirando-o na elaboração das normas. O legislador deve, assim, fazer uma lei que seja baseada na realidade social;

Função normativa: os princípios vão auxiliar o intérprete a entender a lei e a aplicá-la. Eles podem adaptar a interpretação à realidade social, mas isso não permite que eles sejam contrários à lei. Ainda, os princípios constitucionais processuais devem sempre prevalecer sobre os princípios infraconstitucionais; e

Função integradora: significa dizer que o princípio é um meio pelo qual se pode suprir uma lacuna no sistema normativo. Há quem defenda a possibilidade de integração por meio de princípios também nos casos de lacunas ontológicas e axiológicas;

É o norte que deve ser seguido, a iniciação de toda a interpretação normativa, dentre os princípios do direito do trabalho, merecem destaque os princípios da *proteção; da norma mais favorável; da imperatividade das normas trabalhistas/ indisponibilidade; e o da primazia da realidade*, este último o mais importante para o estudo em debate.

O princípio da *proteção* é entendido pela maior parte da doutrina trabalhista como sendo o princípio de maior importância, é a busca pela diminuição da desigualdade existente entre empregado e empregador, sempre em favor da parte hipossuficiente da relação. Nesse diapasão, Marcela Midori Takabayashi (2013, p.324) tende a suavizar a desigualdade que existe entre o trabalhador e o empregador. Isso porque no direito trabalhista o empregado é o hipossuficiente em relação ao empregador, do mesmo modo que ocorre no Código de Defesa do Consumidor, em que o consumidor é subordinado juridicamente ao fornecedor.

No que se refere ao princípio da *norma mais favorável*, nos deparamos com a imagem de que no conflito aparente de normas igualmente aplicáveis ao caso concreto, deve-se sempre preservar aquela que for mais favorável ao trabalhador, não há que se falar em hierarquia de normas, o que se busca é uma interpretação favorável que encontra validade nas normas trabalhistas e constitucionais. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p. 69),

[...] a regra mais favorável está implícita no *caput* do art. 7º da Constituição, quando prescreve além de outros que visem à melhoria de sua condição social. O art. 7º da Constituição estabelece direitos mínimos, que são completados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes. O objetivo não é piorar, mas melhorar as condições de trabalho.

A *imperatividade/indisponibilidade das normas trabalhistas trata-se* do fato de que as normas trabalhistas não possuem o caráter da disponibilidade, tais normas gozam de irrenunciabilidade, como destacado no próprio art. 9º da CLT: serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. Ao tratar do tema, Renato Sabino Carvalho Filho (2013, p.1168), leciona: o

princípio da imperatividade das normas/indisponibilidade prega que é impossível, como regra, dispor de preceitos e direitos estabelecidos em normas de ordem pública.

Por derradeiro, o princípio da *primazia da realidade*, dentre os elencados, o mais importante para o desenvolvimento do nosso estudo. De acordo com a conceituada doutrina trabalhista deve-se sempre observar a verdade real, a qual irá prevalecer sobre a formal. Ao explicitar a temática, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 72)

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.

Ao analisarmos as majestosas palavras de Martins, observamos a importância que a verdade real possui no Direito do Trabalho, observe-se que não há uma obrigatoriedade, devendo o magistrado perquirir o que realmente ocorreu na relação trabalhista. Se nos posicionamos diante de um fato que demonstra elementos concretos de uma relação entre empregador e trabalhador, deve-se considerá-la, afinal, a própria CLT nos evidencia a proteção primária ao trabalhador, evitando lesão a direitos e princípios fundamentais que direcionam o ordenamento pátrio.

### **3- SUJEITOS E ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: DA POSSIBILIDADE DE SUA APLICAÇÃO AOS CABOS ELEITORAIS E CANDIDATOS COM A MINIRREFORMA ELEITORAL.**

Para que se possa falar em relação de emprego, conceituada por Mozart Victor Russomano (2012, p. 70) como sendo o *vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho*, faz-se necessário, de início, entendermos quem são os sujeitos protagonistas da relação de emprego, segundo Mozart Victor Russomano (2012, p. 83):

[...] o sujeito de uma relação jurídica é, sempre, pessoa, isto é, ser capaz de exercer direitos e assumir obrigações por si ou por intermédio de quem

legitimamente o representem. Dentro da relação jurídica, a pessoa pode assumir dupla posição: ou é titular de uma *facultas agendi*, exercendo, ou não, a prerrogativa que lhe é outorgada consoante o sistema jurídico em que se encontra situado (sujeito ativo), ou, ao revés, é titular da obrigação a ser cumprida em proveito de outrem (sujeito passivo).

No que concerne à relação de emprego- que como vimos, possui caráter bilateral, sinalagmático e comutativo- as pessoas que participam dessa relação, como sujeitos ativos e passivos, segundo a terminologia da lei brasileira, são os empregados e os empregadores, isto é, trabalhadores e empresários que reúnam as características exigidas, respectivamente, pelos arts.. 3º e 2º, da Consolidação.

Citando de forma objetiva os dispositivos da CLT, são demonstrados nos artigos 2º e 3º da CLT a conceituação de tais sujeitos, quais sejam o *empregador e o empregado*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - 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.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3. - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Por conseguinte, deve-se observar, para tal caracterização de um sujeito como empregador ou empregado, o preenchimento de alguns requisitos, os quais estão expressos, também, nos artigos 2º e 3º da CLT. Diante de tais conceituações podemos elencar como elementos da relação de emprego principalmente: *a pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação.*

Pelo elemento da *pessoalidade* o trabalhador deve cumprir as suas obrigações por si só, é uma pessoalidade *intuito personae*, valendo apenas para o trabalhador. A *não eventualidade*, também denominada habitualidade exige uma certa permanência, uma repetibilidade, seja ela com ou sem prazo determinado. *Onerosidade nos remete a*

contraprestação, não previsão de gratuidade, é uma via de mão dupla: há uma prestação de um serviço pelo empregado e o pagamento de salário como contraprestação por parte do empregador. Segundo Marcela Midori Takabayashi (2013, p.328): *Subordinação traduz-se na submissão jurídica que o empregado tem em relação ao empregador, ou seja, o empregado está subordinado à relação de comando do seu empregador.*

Após estas breves e não exaustivas colocações a respeito dos sujeitos e elementos da relação de emprego, importante se faz o estudo a respeito da possibilidade sua adequação aos cabos eleitorais e candidatos.

*A priori*, é inconteste que o cabo eleitoral se enquadra nos elementos formadores da relação de emprego, se torna de caráter pessoal pois cabe ao cabo eleitoral, em sua pessoa, o objetivo de expor a plataforma de campanha, argumentos e propostas do candidato ao eleitor com o objetivo de conseguir voto, se a própria legislação trabalhista exige que o empregado execute por si a função pela qual foi contratado não que se negar tal elemento aos cabos eleitorais, como dito anteriormente, deixou-se de lado do caráter pejorativo e passou-se a objetivação de pessoal cada vez mais especializado e conhecedor da sistemática estratégica e política que rodeia o processo eleitoral. Com a Minirreforma Eleitoral, ocorrida em 2013, através da Lei nº 12.891/2013, o que passou a disciplinar de forma mais objetiva a temática dos cabos eleitorais e seus parâmetros, passou-se a exigir que na prestação de contas de campanha, os candidatos que contratarem cabos eleitorais serão “obrigados a discriminar nominalmente as pessoas contratadas, com indicação de seus respectivos números de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF)”. Note que a própria mini reforma exige a indicação do cabo e seu respectivo CPF, como é sabido, o Cadastro de Pessoa Física é único em todo o país, não podendo ser transferido para outrem, o que valida a pessoalidade de tal prestação.

No que se refere à onerosidade, é explícito o fato de que existe um pagamento, contraprestação, o que também exige-se pela legislação trabalhista. Prova de tal fato se encontra nas tabelas e exigências estabelecidas pelo próprio TSE a respeito da contratação de cabos eleitorais, ora, se o próprio Tribunal nos demonstra o caráter pecuniário de tal serviço, considera-se preenchido tal elemento, em 2015 com nova atualização da legislação citada, foi-se elencado o valor máximo para gastos com cabos eleitorais referentes aos cargos de prefeitos e vereadores, por Município, baseado em sua população, o índice de atualização dos limites máximos de gastos foi de 33,7612367688657%, que corresponde ao INPC acumulado de outubro de 2012 a junho de 2016. Tomando como exemplo o Município de Campina Grande, segunda tabela divulgada pelo TSE, o Limite de Gastos no 1º Turno para o cargo de

prefeito será de R\$3.495.432,44; já para o limite de Gastos 2º Turno será de R\$1.048.629,73; para a contratação de uma quantidade limite de 544; referente a um eleitorado apto de 274.006. Diante do exposto é notório o valor pecuniário e oneroso de tal prestação de serviço.

No que se refere a *subordinação*, é inconteste que o cabo eleitoral executa a sua função em estado de submissão ao seu empregador. Age em nome dele, para atingir objetivos traçados por ele, mesmo que o cabo possua maior conhecimento a respeito de política, estratégias, oratória, dentre outras, ele executa a função com o único objetivo de conseguir o resultado almejado pelo candidato, não agindo em nome próprio.

A respeito da *não-eventualidade*, trataremos a seguir de forma pormenorizada.

Diante do exposto nota-se o enquadramento dos cabos eleitorais nas elementares da relação exigidas pela legislação trabalhista para que haja a caracterização do sujeito como empregado. Passemos a análise da possibilidade do partido ou candidato se enquadrar-se como empregador.

Pela leitura do artigo 2º, parágrafo primeiro, da CLT, nos deparamos com a figura do empregador por equiparação:

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.

Ao tratar da temática, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 210-211):

Na verdade, não há equiparação, pois se as pessoas mencionadas no parágrafo tiverem empregados, o tomador dos serviços será empregador. A utilização da expressão *empregador por equiparação* se deve à utilização da teoria institucionalista pela CLT, que considera o empregador a empresa. Logo, pessoas físicas não seriam empregadores, apenas por equiparação, segundo a lei.

Dessa forma, embora não sejam empresas no sentido estrito da palavra o profissional autônomo, as instituições de beneficência, as associações criativas ou outras instituições sem fins lucrativos, como os sindicatos, se admitirem empregados, *serão equiparados a empregador, exclusivamente para a relação de emprego*(grifo nosso).

Como é sabido, os partidos políticos no Brasil, pelo inciso VII, do artigo 15, da mencionada Lei nº 9.096/95, os estatutos dos partidos políticos, são associações civis sem fins

econômicos, entretanto admitem empregados para a prestação de um serviço e, segundo a doutrina e legislação, estariam enquadrados no que se refere ao empregador por equiparação. Além do fato de que Segundo o art. 1º da Lei nº 9.096/95, os partidos políticos destinam-se a “assegurar, no interesse do regime democrático, a autenticidade do sistema representativo e a defender os valores fundamentais da pessoa humana. É colocá-lo na própria posição que ele já possui, em uma conjuntura de todo o Ordenamento, garantido não só os seus direitos, mas os deveres que assumem diante dos indivíduos contratados. Sendo assim, demonstrada a possibilidade de enquadramento como empregador.

#### **4- DO TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO – PRINCÍPIO DA NÃO-EVENTUALIDADE- E DA NOVEL MINIRREFORMA ELEITORAL: UM COMPARATIVO DOS ARTIGOS 100 E 100-A DA LEI Nº 9.504/97 COM A LEI Nº 9.601/98 PARA A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO.**

O trabalho por prazo determinado, entendido como aquele possuidor de prazo pré fixado para início e término de prestação, na conjuntura do Direito do Trabalho, é exceção pois, como sabido, a regra geral é que os contratos de trabalho sejam por prazo indeterminado, de acordo com o princípio da continuidade. É da análise d Lei nº 9.601/98 que observamos a possibilidade de contratação de pessoal por tempo certo independente do que está previsto no §2º do art. 443 da CLT. Em outros termos, da leitura do artigo 443 da CLT, extraímos as primeiras linhas do contrato de trabalho por prazo determinado, entrementes é na Lei nº 9.601/98 que encontramos sua regulamentação, sendo entendido como o contrato pelo qual estipula-se o prazo de início e término antes da efetiva prestação dos serviços; visa principalmente o aumento do número de empregados novos, não substituindo os efetivos por contratados. Deve ser estabelecido por convenção coletiva ou acordo com a anuência do sindicato, estipulado assim suas regras gerais e básicas, sempre embasadas nas coordenados decorrentes da legislação trabalhista.

Segundo o seu artigo 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.

Para a análise da temática, abordaremos apenas sua generalidade, não tecendo comentários sobre suas modalidades, pois o objetivo é demonstrar a possibilidade uma mudança e acréscimo legislativo baseado na totalidade de princípios e conceituações trabalhistas. Após sua conceituação e adequação legislativa, passe-se a observar que dentre os elementos para a formação da relação de emprego, nos referimos a *não-eventualidade*, o qual exige para tal relação uma habitualidade na prestação do serviço. Como é sabido, *pari pasu*, as eleições ocorrem a cada dois anos, alternando-se entre as de prefeito e vereadores e as de presidente, governadores, senadores e deputados, diante de tal conjuntura fática, importante destacar que cabos eleitorais possuem e são responsáveis, além da função já explicitada de trabalhar a plataforma de campanha para alcançar o objetivo do candidato/partido, um indiscutível papel no aumento do número de admissões de pessoal para o trabalho realizado, como, também, certa habitualidade se considerarmos apenas o pleito.

Ao explicitar que o partido pode ser enquadrado no conceito de empregador por equiparação, podendo admitir trabalhadores como empregados e existindo legislação trabalhista a qual se enquadra o contrato de trabalho por tempo determinado, se há um acréscimo de pessoal, os quais preenchem os elementos formadores para serem sujeitos da relação de emprego, possibilidade explícita pelo TSE ao fixar valores e parâmetros para tal contratação, expresso fica tal possibilidade de reconhecimento e negar aos cabos eleitorais tal fato fere a Carta Magna, como a sua garantia que todas as pessoas têm direito a trabalho em condições dignas e a um rendimento suficiente para as suas necessidades econômicas, sociais e familiares mais elementares.

Neste cenário, a Lei nº 9.504/97 em seu art. 100 nos explicita o seguinte: “A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes.” Levando-nos a uma interpretação de que diante da figura do cabo eleitoral, não haveria nenhuma possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. Com a minirreforma eleitoral, implementou-se o art. 100-A: “A contratação direta ou terceirizada de pessoal para prestação de serviços referentes a atividades de militância e mobilização de rua nas campanhas eleitorais observará” certos limites, “impostos a cada candidato”.

Diante do exposto até aqui, importante elencar que cabos eleitorais exercem sim atividade transitória, entendida e demonstrada com seu caráter de temporariedade, não retirou, em nenhum momento os elementos norteadores da relação de emprego até aqui defendidas, visou a legislação trabalhista garantir proteção aos trabalhadores que exercem suas funções contratadas mutuamente entre as partes.

Ainda balizando tal possibilidade através de um comparativo com outros tipos de contrato de trabalho, o cabo eleitoral não se enquadra no contrato de empregado, pois os cabos exercem sua função sob mando, risco e responsabilidade do empregador, qual seja o candidato/partido político; também não se encaixa como prestação de serviço, relação regulamentada pelo Direito Civil e que coloca as partes em pé de igualdade, sabendo-se que no direito trabalhista empregado encontra-se em relação de hipossuficiência referente ao empregador. Além disso, tais espécies excluem a subordinação como elemento dominante, o que não ocorre nas relações de emprego, nem no parâmetro observado relacionado aos cabos eleitorais como já explicitado.

Estamos diante de tratamentos diferenciados para uma situação fática idêntica, existe legislação específica capaz de abarcar a figura do cabo eleitoral e contemplá-lo com direitos e obrigações condizentes ao seu posicionamento.

O texto exposto nos artigos 100 e 100-A da Lei nº 9.504/97 atentam contra a própria ordem constitucional e as garantias constitucionais expressas, meios processuais que servem para garantir a efetivação de direitos fundamentais. Em primeiro lugar, direito eleitoral não tem legitimidade para legislar sobre direito trabalhista, entretanto o ponto principal aqui se encontra no fato de que uma norma infraconstitucional fere ditames expressos na Carta Magna, como sabido, hodiernamente, todo o Ordenamento deve basear-se na Constituição Federal e qualquer norma que vá de encontro a ele passa a ser eivada de inconstitucionalidade.

*Ab initio*, o princípio da igualdade expresso no caput do art. 5º da CF/88 demonstra que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, ou seja, se o direito pátrio norteia-se pelos ditames constitucionais o qual expressa a igualdade, uma legislação trabalhista demonstradora da possibilidade do reconhecimento do vínculo a empregados que possuem e preenchem os requisitos exigidos por ela torna-se o caminho mais acertado, negar-lhe efetivação baseando-se em norma infraconstitucional eleitoral não se sustenta, trata-se de discriminação latente ao negar aos cabos eleitorais o status de empregados.. Os direitos trabalhistas possuem caráter de direitos sociais, o trabalho tem valor social e econômico, passando a ser fundamento do Estado Democrático de Direito (art 1º, IV, CF/88);o artigo 6º da Constituição estabelece:

São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Não há que se deixar esquecido o princípio da dignidade da pessoa humana, também fundamento do Estado Democrático de Direito e considerado princípio vanguarda de toda a legislação, seja ela infra, supra ou constitucional, entendido como própria hermenêutica da interpretação de todo o sistema normativo, fazendo com que o legislador reformador observe que tal modificação, partindo dos parâmetros expostos, se faz coerente.

## 5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela observação dos aspectos analisados somos levados a acreditar que o direito deve nutrir-se constantemente de novas abordagens e atualizações, sabendo que as transformações sociais geralmente possuem ritmo mais célere que as mudanças legislativas, necessário se faz uma análise hermenêutica coerente a fim de fomentar debates buscadores da efetivação da justiça. O uso da principiologia de cada ramo deve ser utilizada justamente em casos como o abordado, em que as controversas doutrinárias e dos Tribunais acabam por impedir o reconhecimento de uma realidade latente.

A explicitação dos pontos abordados é demonstrativa de que a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício a partir de sua adequação primeiramente aos princípios norteadores do direito do trabalho e, principalmente, a lei do trabalho por prazo determinado, partindo do próprio reconhecimento dos sujeitos da relação: empregado e empregador por equiparação aos quais se adequam o cabo eleitoral e o candidato/partido político é o mecanismo mais coerente e que a lei das eleições vai de encontro ao que baliza a legislação trabalhista como um todo, afinal, seguindo a máxima do direito romano exposta por Eneo Domitius Ulpianus: *Juris Praecepta Sunt haec: Honestè Vivere, Alterum Non Laedere, Suum Cuique Tribuere* (Tais são os preceitos do direito: viver honestamente, não ofender ninguém, dar a cada um o que lhe pertence), se nos encontramos diante de uma situação fática enquadrada em uma norma jurídica, seja ela de direito, como é o caso, ou de deveres é coerente que o faça, afinal, juristas e operadores do direito que prezam pela segurança jurídica das relações não o podem negar.

O objeto de estudo aqui elencado nos apresenta uma gama de singularidades que ainda não possuem sedimentação nem unanimidade, o que acaba por confeccionar uma rede de desigualdade, pois como explicitado, os cabos eleitorais modificaram e desprenderam-se de seu caráter pejorativo, atuando de forma bem mais complexa e com dedicação que os tornam figuras importantes no acréscimo de pessoal contratado para o período eleitoral.

Portanto, é imprescindível, análise do todo legislativo, das partes e da contextualização fática para que a situação possa ser resolvida de modo a garantir um direito para os que se adequam a sua exigência, o que se demonstra ser possível.

**ABSTRACT**

This study aims to demonstrate the possibility of recognition of employment of canvassers through an analysis of labor legislation embodied in its principles and especially in Law No. 9,601 / 98, which deals with the work Fixed Term, in comparison to the governing Articles 100 and 100-A of Law No. 9,504 / 97 of the Elections Act. From this theme, the study suggests, the main objective of demonstrating the feasibility and importance of recognizing the link to the enforcement of rights, which are in line labor and electoral interests more consistently than exposed in the law, the statement and adequacy of the subjects of the relationship: -cabo- employee and employer for equiparação- candidate / political party. This study was structured through literature, although the theme is little studied and doctrinaire copies are virtually nil, works were used Marcela Midori Takabayashi (2013), Mozart Victor Russomano (2012), Renato Sabino Carvalho Filho (2013), Sergio Pinto Martins (2012). It is argued that the legislative analysis is consistent, after all, if there is a fitness exposed requirements in the law, the guarantor of legal certainty and effectiveness of justice, which is recognized and effective.

**KEYWORDS: Employee; Bond; Voters cables.**

## REFERÊNCIAS

A CONTABILIDADE DOS PARTIDOS POLÍTICOS. Portal de Contabilidade. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/contabilidadepartidospoliticos.htm>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins & TUPIASSU, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. **Os Direitos Sociais Trabalhistas Como Direitos Fundamentais na Constituição de 1988, Sua Eficácia e a Proibição Do Retrocesso Social**. Ambito Jurídico. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=9198&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9198&n_link=revista_artigos_leitura). Acesso em: 18 de setembro de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.877.

\_\_\_\_\_. **Trabalho por Prazo Determinado**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. P. 1807.

\_\_\_\_\_. **Eleições**. 6. ed. São Pauli: Saraiva, 2015. P. 1783.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. P. 5.

CABOS ELEITORAIS. Dicionário Informal. Disponível em [:http://www.dicionarioinformal.com.br/cabos+eleitorais/](http://www.dicionarioinformal.com.br/cabos+eleitorais/). Acesso em 5 de setembro de 2016.

CARVALHO FILHO, Renato Sabino. Direito do Trabalho. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *EXAME DA OAB: TODAS AS DISCIPLINAS*. Salvador: JusPodivm, 2013. P. 1167-1325.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E CONTRATO DE TRABALHO: DIFERENÇAS. Direito Direto. Disponível em: <http://www.direitodireto.com/diferencas-entre-contrato-de-trabalho-e-contrato-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 18 de setembro de 2016.

DIVULGAÇÃO DOS LIMITES LEGAIS DE CAMPANHA. Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-2016/prestacao-de-contas/divulgacao-dos-limites-legais-de-campanha> . Acesso em: 15 de setembro de 2016.

ELEMENTOS IDENTIFICADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO (REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO). Blog do Espaço. Disponível em: <http://www.espacojuridico.com/blog/elementos-identificadores-da-relacao-de-emprego-requisitos-da-relacao-de-emprego/>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

ESPECIAL MINIRREFORMA: A LEI IMPOE LIMITES PARA A CONTRATAÇÃO DE CABOS ELEITORAIS. Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2013/Dezembro/especial-minirreforma-lei-impoe-limites-para-a-contratacao-de-cabos-eleitorais>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Princípios do Direito do Trabalho**. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *DIREITO DO TRABALHO*. São Paulo: Atlas, 2012. P. 61-72.

PANTALEAO, Sergio Ferreira. Os Partidos Políticos e OS Candidatos Devem Respeitar os Direitos Trabalhistas. Guia Trabalhista. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/politica\\_dtostrabalhistas.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/politica_dtostrabalhistas.htm). Acesso em: 15 de setembro de 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Contrato de Trabalho**. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *CURSO DE DIREITO DO TRABALHO*. Curitiba: Juruá, 2012. P. 67-117.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **Os Direitos Sociais e o Trabalhador na Constituição da República**. Âmbito Jurídico. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5238](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5238). Acesso em 19 de setembro de 2016.

TAKABAYASHI, Marcela Midori. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *TEORIA UNIFICADA*. São Paulo: Saraiva, 2013. P. 319-372.

TAWIL, Joseph Antoine. **O Reconhecimento do Vínculo Empregatício do Cabo Eleitoral**. Peres Junior Advocacia. Disponível em: [http://www.peresjunioradvocacia.com.br/site/docs/artigo\\_vinculo.pdf](http://www.peresjunioradvocacia.com.br/site/docs/artigo_vinculo.pdf). Acesso em 10 de setembro de 2016.

TSE DIVULGA LIMITES DE GASTOS DE CAMPANHA E CONTRATAÇÃO DE PESSOALNAS ELEIÇÕES 2016 (ATUALIZADA). Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2016/Julho/tse-divulga-limites-de-gastos-de-campanha-e-contratacao-de-pessoal-nas-eleicoes-2016>. Acesso em 15 de setembro de 2016.

ZAPAROLI, Rodrigo Alves. **Principais Diferenças Existentes Entre o Contrato de Empreitada e de Prestação de Serviço**. Direito Net. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7975/Principais-diferencas-existent-entre-o-contrato-de-empreditada-e-de-prestacao-de-servico>. Acesso em: 18 de setembro de 2016.