

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA CAMPUS I

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ

CURSO DE GRADUAÇÃO: DIREITO

BRUNO MOUZINHO REGIS

RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO NAS ELEIÇÕES

BRUNO MOUZINHO REGIS

RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO NAS ELEIÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em Direito.

Orientador: Cláudio Lucena

CAMPINA GRANDE – PB

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

R337r Regis, Bruno Mouzinho.

Relação de trabalho e emprego nas eleições [manuscrito] / Bruno Mouzinho Regis.— 2012. 14 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2012.

"Orientação: Prof. Dr. Claudio Simões de Lucena Neto, Departamento de Direito Público".

1. Direito trabalhista. 2. Eleições. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

BRUNO MOUZINHO REGIS

RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO NAS ELEIÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Direito da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em Direito

Aprovada em 28/11/2012

Prof. Dr. Claudio Simão de Lucena Neto / UEPB

Orientador

Pro. Dr. Jaime Clementino / UEPB

Examinador

Prf. Dr. Renata Maria Brasileiro Sobral

24350bine

Examinadora

RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO NAS ELEIÇÕES

Bruno Mouzinho Regis

Concluinte do curso de Direito na Universidade Estadual da Paraíba

regisvox@gmail.com

RESUMO

Este trabalho tem a intenção de analisar as relações de emprego no período eleitoral e

os desdobramentos das contratações dos "cabos eleitorais" sob a luz do Direito

Eleitoral, mais especificamente o artigo 100 da Lei 9.504/97, bem como a

Consolidação das Leis Trabalhistas e a Constituição Federal.

ABSTRACT

This paper intends to examine employment relations in the election period and the

ramifications of hiring the "canvassers" in light of the Electoral Law, specifically Article

100 of Law 9.504/97 and the Consolidation of Labor Laws and Federal Constitution.

Palavras -chave: Contratação. Cabos Eleitorais. Eleições.

Keywords: Hiring. Electoral Cables. Elections.

1. Introdução

A cada dois anos, em nosso país, temos as realizações das eleições e neste período existe uma mobilização em toda a nação nas realizações das campanhas políticas que são a maneira encontrada para passar as ideias e projetos dos postulantes a população. Uma vez que não se pode transmitir pessoalmente a cada cidadão sua mensagem, os candidatos acabam por se utilizarem de meios diversos,inclusive previstos em lei, como a propaganda eleitoral de radio e TV, materiais gráficos com fotos, placas, cartazes e os conhecidos santinhos e recentemente a internet através das redes sociais tem composto a propaganda no intuito de abranger cada vez mais pessoas no objetivo de propagar suas mensagens.

Outro contribuinte ativo deste período é o chamado cabo eleitoral. Estas pessoas ligadas direta ou indiretamente ao candidato ou partido político acabam por desempenhar durante os meses da campanha política um papel fundamental na transmissão da mensagem do candidato aos seus eleitores.

É sabido que essas pessoas contratadas para o fim político desempenham vários papeis dentro de uma campanha alem de apenas pedir votos. Panfletagens, organização de comitês, passeatas, carreatas, assessorias diversas entre muitas outras atribuições.

Devido ao tempo de campanha que muitas vezes passam dos três meses, quando temos a presença do segundo turno, começou-se a questionar se essas pessoas contratadas para este fim específico teriam ou não direitos trabalhistas, uma vez que os mesmos desempenham obrigações cotidianas porem com tempo determinado.

Falou-se que os mesmos poderiam ser equiparados aos trabalhadores temporários uma vez que seus serviços tem hora para começar e acabar. Essa questão gerou bastante discussão e muitas ações de natureza trabalhista e civil, até que a lei 9.504/97, principalmente no seu art. 100 revelou que:

Art. 100. A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes.

Estaria posto fim a discussão, uma vez que temos o comando legislativo especificando a situação. Entretanto, percebemos que o artigo por si só, não elucida

demais questões que advém da problemática aludida e do confronto das leis trabalhistas com a lei eleitoral.

Foi utilizada para desenvolvimento deste tema a leitura de livros e artigos eletrônicos que tratam do assunto direta ou indiretamente, além da experiência do autor em campo, tendo participado ativamente do ultimo processo eleitoral e notado e avaliado os procedimentos dos partidos e candidatos em relação ao tema exposto.

A pesquisa do assunto, realizada no âmbito das ultimas eleições municipais comprovou a importância do tema quando se aplicada à realidade. Fato é que podemos constatar que pelo fato da lei ser incompleta e ainda ir de encontro a princípios constitucionais, por outro lado também omissa em diversas questões surgidas, como por exemplo quanto a assinatura de CTPS ou recolhimento previdenciário, muitas duvidas foram percebidas entre os juristas e os contadores responsáveis pela campanha de um determinado partido. Inclusive foi possível constatar que em uma mesma coligação tivemos diferentes entendimentos no quesito CTPS. Alguns candidatos a vereador não assinaram as CTPS dos cabos eleitorais, sob a luz do art. 100 da Lei 9.504/97, por outro lado, outros, divergiram e por questões de evitarem ou temerem processos trabalhistas no futuro resolveram deixar registrado a relação nas CTPS dos contratados.

Essas divergências são uma indicação de que a problemática da omissão da lei eleitoral e ainda os dispositivos constitucionais já citados que vão de encontro à lei eleitoral, estão longe de serem pacificados.

2. Conceito de Relação de Trabalho e Emprego

A fim de começarmos a qualificarmos o tema, podemos conceituar primeiramente o que é trabalho e emprego antes de aplicarmos a legislação eleitoral. Existe uma diferença bem delimitada entre os dois. Trabalho é a atividade prestada por alguém voluntariamente, é um produto essencialmente humano que modifica a natureza das coisas ou o meio ao seu redor.

Nos esclarece Carlos. Alberto Barata e Silva, "os esforços que não se desenvolvem de forma inteligente, voluntária, não significam trabalho, como também não podem significar – no sentido estrito – as atividades instintivas ou produzidas para a própria satisfação de quem as realiza.

O trabalho é mais amplo, ou genérico, é toda forma de produção de algo feita pelo homem, não dependendo de ordem ou de interação com terceiro, como dito acima, voluntário, muito embora não seja somente assim caracterizado. O trabalho pode ou não ser individual.

Quando entramos no conceito de emprego é justamente o que complementa ou adiciona ao trabalho certo sentido ou direcionamento.

Enquanto no trabalho temos uma voluntariedade, no emprego teremos uma obrigação e mais, hierarquia, objetivos, remuneração. A CLT explica e comanda que para haver emprego ou relação de emprego precisa-se ter: a) subordinação; b) pessoalidade do prestador do serviço; c) ser pessoa física; d) remuneração; e) não eventualidade; d) a figura do empregador.

Certamente que não há obrigatoriedade em se construir essa relação, porem uma vez aceita se torna um contrato que deverá ser cumprido por ambas as partes, constando evidentemente sanções para os que descumprirem suas cláusulas. No emprego teremos que ter no mínimo dois agentes, quanto no trabalho necessitamos de apenas um.

3. O Direito do Trabalho nas relações de emprego

Deixamos por hora o conceito de trabalho a ser posto mais a frente na discussão para visitar as relações de emprego tuteladas pela CLT, conceituando abaixo os elementos desta relação:

- 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. 3º - 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.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Analisando os conceitos acima podemos entender que os conceitos de empregador, que é sujeito na relação de emprego estão bem delimitados no art. 2º e que sua finalidade é sem dúvida especificamente econômica, independente da sua natureza como exemplo dos profissionais liberais ou empresa individual, etc.

Então passamos concluir que esta devidamente positivado pela CLT o conceito de empregador e se entendermos um pouco adiante que relação de emprego só poderá existir com a figura do mesmo.

Portanto, ao conceito de empregado que esta claramente explícito no art. 3º da mesma lei e determina que para se configurar como empregado, a pessoa física terá de prestar serviços não eventuais, ainda sob a dependência desta condição e mediante salário.

Podemos ainda, conceituar o trabalho eventual como aquele que não gera vínculo empregatício, pois a não eventualidade é requisito da relação empregatícia como visto acima, não estando sujeito à proteção da legislação trabalhista. É também chamado de ocasional, ou temporário, é aquele que é exigido em caráter

absolutamente temporário, ou transitório, cujo exercício não se integra na finalidade da empresa.

Eventual é a forma típica do trabalhador que não recebe serviços habitualmente, com alguma constância. Desfigura-se o eventual quando ele passa a ter serviço repetidamente, de tal maneira que se forme o hábito de vir procurar trabalho na empresa, com a vinda da pessoa para atribuir-lhe tarefas; quando isso acontece, surge a figura do empregado. O hábito gera relação de emprego. O trabalho deixa de ser eventual desde que seja demorado; o conceito prático de eventualidade está diretamente relacionado com a curta duração do trabalho.

4. Os cabos eleitorais e as relações de emprego

Os trabalhadores contratados exclusivamente para exercer atividades ligadas à campanha eleitoral configura uma forma relação de emprego impossível, não havendo como termos o reconhecimento de vínculo empregatício com o candidato ou partido político, mesmo estando presentes 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.

Pode-se admitir ainda como 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.

Curioso ainda comentar que mesmo não configurando como relação de emprego, o contratado, deverá efetuar de maneira autônoma o recolhimento ao INSS proporcionalmente a renda auferida, sendo exclusivamente sua, esta obrigação, assim como o IR em caso de passar limite de isenção, conforme abaixo:

IN-RFB n° 971/2009, que "Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à

Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB)", art. 9°, XXI: pessoa física contratada por partido político ou por candidato a cargo eletivo para, mediante remuneração, prestar serviços em campanha eleitoral, deve contribuir à Previdência Social obrigatoriamente na qualidade de contribuinte individual.

Percebemos ainda que o 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".

Essa questão, que não é pacífica, 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 dela 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.

5. Inconstitucionalidade do art. 100 da lei 9.504/97

Além de violar o principio da igualdade, o art. 100 que no art. 5 da Constituição Federal está preceituado, por simplesmente tratar de maneira diferente idênticas relações de emprego, este mesmo artigo, não justifica ou diferencia a aludida relação a fim de que possa-se entender o motivo pelo qual não possa ser a contratação dos cabos eleitorais, configurada como relação de emprego.

Entrementes, podemos entender que o emprego não estaria caracterizado, uma vez que não há um fim econômico, que mais do que caracteriza, confirma a relação de emprego. Outro motivo seria a falta da caracterização do empregador, afinal nem o político candidato e nem os partidos se encaixam no conceito de empregador.

Entende-se que na contratação dos cabos eleitorais, temos um fim especificamente político, porem isso em termos não seria suficiente para extinguir os direitos decorridos dessa relação no que concerne aos direitos trabalhistas. 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).

Percebe-se que existe ainda uma dificuldade em determinar qual tipo seria o trabalho dos cabos eleitorais, se seria eventual ou regular, mas certamente um trabalho que a lei excetuou da norma trabalhista sem uma justificativa plausível e contraditória à nossa Carta Magna.

Entretanto, se olharmos sob o aspecto desta relação ser um "trabalho" ou seja dentro dos conceitos firmados acima, podemos entender que é um ato voluntario, que não possui hierarquia, muito menos horários determinados etc. Portanto incabível de relação de emprego. No mais, existe um agravante para essa teoria siga adiante, que é a obtenção de renda, ou seja, o pagamento que descaracteriza o termos "trabalho" mas não confirma seguramente emprego.

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).

Ficando a mercê do art. 100 concluímos que a relação apesar de vedada existe e sua não aplicação e nenhuma ocasião fora justificada para tornar valido o argumento de que esta relação não pode ser respaldada e ou contemplada pelos ditames do direito do trabalho.

A doutrina tem divergido neste assunto, porém as ações ajuizadas por trabalhadores deste setor não têm êxito uma vez que o art. 100 tem sido a base para o indeferimento dos pedidos.

REFERENCIAS:

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.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. Dicionário o Aurélio – Século XXI. Versão eletrônica 3.0 da Editora Nova Fronteira, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL; Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <www.planalto.gov.br>. Acesso em 10.10.2012.

Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br. Acesso em 10.10.2012.