



## **O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DECORRENTE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CAMPANHAS ELEITORAIS**

### **THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP DUE TO SERVICE PROVISION IN ELECTORAL CAMPAIGNS**

*Gabriel Vieira Terenzi<sup>1</sup>*

*Gustavo Henrique Stábile<sup>2</sup>*

**RESUMO:** A Lei das Eleições determina expressamente que a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes. Todavia, deve-se analisar tal regramento segundo a ótica constitucional garantista estendida às relações de trabalho, em geral, e de emprego, em específico, bem como segundo à evolução das relações laborais. Ademais, pretende o presente analisar a adequação das diversas modalidades de trabalho à sistemática eleitoral. Conclui-se, por sua vez, pela impossibilidade de que se retire a condição de emprego da relação trabalhista eleitoral tão somente com base na determinação legislativa.

**Palavras chave:** Vínculo Empregatício; Campanhas Eleitorais; Relações de Trabalho.

**ABSTRACT:** The Electoral law expressly prescribe that the hiring of personnel to provide

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pelo Centro Universitário Toledo, Araçatuba/SP. Mestrando em Função Política do Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná/PR.

<sup>2</sup> Advogado e professor universitário; pós graduado lato sensu em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário Eurípedes Soares da Rocha de Marília/SP e Mestre em Direito pelo Centro Universitário Toledo de Araçatuba/SP.

*Artigo submetido em 20/06/2019 e aprovado em 22/11/2019*

services in electoral campaigns does not generate an employment relationship with the candidate or party contracting parties. However, such a rule must be analyzed according to the constitutional view of the protection extended to labor relations in general, and employment in specific, as well as to the evolution of labor relations. In addition, the present work aims to analyze the adequacy of the diverse modalities of work to the electoral systematics. In turn, it is concluded that it is impossible to withdraw the employment condition of the electoral labor relationship solely on the basis of legislative determination.

**Keywords:** Employment Relationship; Electoral Campaigns; Labor Relations.

## INTRODUÇÃO

Compreende-se por campanha eleitoral o conjunto de práticas empreendidas pelos candidatos, partidos e coligações, com o fim de captação de votos e de influência no procedimento do sufrágio.

Muito embora o posicionamento ideológico esteja constantemente sendo apresentado pelos eventuais candidatos e, de modo geral, por qualquer figura partidária, é em tal período que se intensifica a mobilização, uma vez que somente nesse lapso se permitem os atos mais claros de propaganda e captação.

Por óbvio, a condução da campanha, em sua complexidade, não pode ser realizada apenas pelo Candidato: além dos procedimentos técnicos delegados a profissionais jurídicos e contábeis, as campanhas eleitorais dependem em maior ou menor grau de engajamento, espontâneo ou remunerado, de diversos participantes.

A lei regulamentadora das Eleições, 9.504 de 30 de setembro de 1997, em seu artigo 100, dispõe no sentido de que a contratação para prestação de serviços durante as referidas campanhas não gera vínculo com o candidato ou partido contratantes.

Há inclusive diversos julgados, eleitorais ou trabalhistas, alinhados à interpretação literal do referido dispositivo legal. A saber: RR 3968500-57.2002.5.04.0900, julgamento em 25/06/2008, Relatoria do Ministro Alberto Bressiani; AIRR 977- 22.2010.5.09.0242,

juízo em 20/09/2011, relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho; AIRR 85340-36.2003.5.19.0006, julgamento em 18/04/2007 de relatoria da Ministra Rosa Maria Weber.

Por outro lado, sabe-se que o tratamento jurídico dispensado às relações de trabalho, em especial as de emprego, protagoniza sensível evolução, alçando tal abrigo à hierarquia constitucional, inclusive como primado da ordem social e fundamento da ordem econômica.

Desse modo, passa-se a discutir a integral inconstitucionalidade do artigo 100 da Lei das Eleições, sob o fundamento de violação ao princípio da Igualdade (artigo 5º da Carta), embora não haja, até o momento, manifestação do Supremo Tribunal Federal quanto ao tema.

Assim, se faz necessária a análise mais aprofundada da matéria, e de sua adequação ao ordenamento constitucional.

## **1. BREVES COMENTÁRIOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Segundo Maurício Godinho Delgado, relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2010, p. 265).

Assim, como se sabe, a relação de trabalho é gênero extremamente abrangente, englobando diversas formas de prestação laboral, cada qual com maior ou menor grau protetivo por parte do arcabouço normativo. Dentre estas modalidades destaca-se a relação de emprego, espécie que será em oportuno abordada.

Há que se pontuar brevemente, outrossim, as demais categorias de relações trabalhistas. Vejamos.

### **1.1 Trabalho Autônomo**

O trabalho autônomo é aquele em que não há subordinação, sendo certo que o trabalhador, *in casu*, assume os riscos de sua atuação laboral e trabalha com independência, sem formalidades no que tange à fiscalização de sua prestação.

A Lei 8.212/1991, por meio do artigo 12, V, “h”, define este trabalhador como a “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com

fins lucrativos ou não”.

Tal é a razão da incidência do disposto no artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja a inteligência de que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

## **1.2 Trabalho Eventual**

Enquanto a abordada modalidade carece de subordinação, define-se o trabalho eventual como aquele em que ausente a habitualidade, carecendo este de expectativa de continuidade. Ademais, o trabalhador eventual labora por conta alheia, enquanto o autônomo por conta própria.

Eventual é a relação trabalhista esporádica, normalmente destinada a curtas prestações à uma pluralidade de tomadores, o que acaba por comumente a corresponder a serviços não relacionados à atividade-fim destes.

Cairo Junior (2006, p. 84) relembra que a salientada não-eventualidade aufere-se, antes pela natureza da atividade desenvolvida, e não meramente pelo lapso temporal prestacional.

## **1.3 Trabalho Avulso**

Tal é a relação de trabalho caracterizada pela intermediação de uma entidade específica, comumente sindical, na prestação esporádica de serviços de curta duração a diversos tomadores.

Assim, necessariamente forma-se, no trabalho avulso, relação triangular. A princípio, havia a regulação desta apenas no que dizia respeito ao trabalho portuário. A Lei 12.023 de 2009, todavia, regulamentou a espécie para o transporte de cargas urbano ou rural.

Nos parece adequada a noção de ser o avulso “o trabalhador subordinado atípico que, de forma descontínua, presta serviço essencial e complementar à atividade da empresa, mas sem inserir-se na sua organização” (LEITE, 2018, p. 193).

Segundo o artigo 32 da Lei 12.815/13, que atualmente disciplina o regime da modalidade de trabalho avulso portuário, “os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário”, sendo este sem fins lucrativos e tendo a responsabilidade única de promover a intermediação do trabalho avulso.

#### **1.4 Trabalho Voluntário**

Definido pela Lei 9.608/1998 entende-se por Trabalho Voluntário, segundo o artigo 1º do diploma, aquele em que há atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Inclusive mutualidade.

Enquanto no trabalho autônomo não se verifica a subordinação, e no eventual a habitualidade, a prestação laboral voluntária pressupõe, por óbvio, a ausência de onerosidade. Importante notar que “apenas as entidades públicas de qualquer natureza (administração direta, autárquica ou fundacional) e as instituições privadas sem fins lucrativos podem ser beneficiárias da atividade aqui conceituada” (MARTINEZ, 2019, p. 157).

Decorrente de termo de adesão, e não gerando vínculos empregatícios ou previdenciários, o trabalho voluntário funda-se em razões de caridade ou filantropia.

#### **1.5 Trabalho Temporário**

Caracteriza-se o trabalho temporário também por uma relação triangular, já que prestado por pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, “para atender à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 295).

A relação laboral forma-se pela prestação por parte do trabalhador temporário de labor a uma empresa cliente ou tomadora, a qual é intermediada pela empresa de trabalho

temporário, a qual deve, obrigatoriamente, ser registrada no Ministério do Trabalho.

A lei 6.019 de 74 admite, em seu artigo 2º, tão somente a ocorrência de prestação temporária de trabalho em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente do tomador; ou demanda complementar de serviço, assim considerada aquela decorrente de fator imprevisível ou, embora previsível, sazonal ou periódico.

### **1.6 Trabalho Institucional**

Brevemente, é a relação laboral que se forma entre os servidores públicos e a Administração. Por óbvio, esta não decorre de vínculo empregatício, mas sim estatutário, regido, portanto, pelo Direito Administrativo.

### **1.7 Estágio**

A relação de estágio, segundo a lei 11.788 de setembro de 2008, é ato educativo escolar supervisionado. Esta deve desenvolver-se em ambiente laboral, porém visando à preparação para o trabalho daquele que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, profissional, de ensino médio, especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (artigo 1º da mencionada lei).

O mesmo diploma legal, em seu artigo 3º, determina expressamente que, observados os requisitos da modalidade, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.

### **1.8 Cooperativa de Trabalho**

A relação dos cooperados configura-se pela união de trabalhadores que, reciprocamente, se obrigam a contribuir com bens e serviços para o exercício de uma atividade econômica de proveito comum, sem, contudo, objetivar o lucro.

A doutrina identifica nesta espécie a incidência dos princípios da dupla qualidade, e da retribuição pessoal diferenciada (RESENDE, 2016, p. 162). Segundo o primeiro, há

reciprocamente a prestação de serviço por parte do cooperado à cooperativa, que, por sua vez, também oferece serviços aos seus associados. Em relação ao segundo, só se justifica a reunião em cooperativa se de tal situação advir melhora na condição econômica dos associados, mediante remuneração diferenciada, de modo a justificar o afastamento da proteção empregatícia.

O lastro normativo, por sua vez, decorre da Lei 5.764 de 1971, bem como ao mandamento constitucional do artigo 174, § 2º.

A relação de emprego, por sua vez, como uma relação de trabalho subordinado, diferencia-se pela prestação advir de pessoa física, pessoalmente, e ser exercida de forma onerosa e não-eventual.

### **1.9 Trabalho Terceirizado**

A terceirização, no contexto pós-reforma trabalhista (lei 13.467/17), se traduz na contratação de trabalhador por interposta pessoa, ou seja, por meio de empresa terceirizante para empresa tomadora de serviço.

O trabalhador, que pode exercer inclusive a atividade principal da tomadora, subordina-se à terceirizante, a qual é contratada por aquela, configurando relação triangular de subcontratação.

### **1.10 Emprego**

Finalmente, somente pode-se configurar uma relação de trabalho como *empregatícia*, uma vez adimplidos os requisitos de subordinação; habitualidade; prestação laboral por pessoa física; de modo oneroso e pessoal.

Assim, diferencia-se a relação de emprego das outras espécies de trabalho visto que, na modalidade em tela, além de, necessariamente ter de ser o trabalhador (empregado) pessoa física, este deve laborar pessoalmente, não podendo transmitir a obrigação a outrem.

Ademais, incide a subordinação, visto que o empregador possui o comando da prestação, ao qual se sujeita o empregador, que, para tanto, recebe prestação decorrente de

seu labor, de modo ser tal contrato oneroso.

Finalmente, configura-se a habitualidade pela expectativa de repetição do serviço, traduzindo-se em permanência (não-eventualidade).

Expressamente, nos termos do artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

## 2. SERVIÇO EM CAMPANHAS ELEITORAIS

A campanha eleitoral rege-se “pela licitude, cumprindo ao candidato e seus apoiadores se curvar às diretrizes ético-jurídicas do sistema” (GOMES, 2017, p.384).

Busca nosso ordenamento eleitoral, até como meio de atendimento aos princípios da igualdade entre os candidatos e da lisura do pleito, a identificação de todas as despesas efetuadas como gastos eleitorais, bem como a proveniência destes.

Tanto o é que dispõe a LE, em seu artigo 22, § 3º que o uso de recursos financeiros para pagamentos de gastos eleitorais que não provenham de conta específica para tal fim, “...implicará a desaprovação da prestação de contas do partido ou candidato; comprovado abuso de poder econômico, será cancelado o registro da candidatura ou cassado o diploma, se já houver sido outorgado”.

Devem os candidatos e os partidos prezarem pela regularidade contábil, sob pena de incorrer inclusive em hipóteses de ilícitos eleitorais, consistentes em abuso de poder econômico.

A princípio, determina a Lei das Eleições:

Art. 100. A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes, aplicando-se à pessoa física contratada o disposto na alínea h do inciso V do art. 12 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. Não se aplica aos partidos políticos, para fins da contratação de que trata o caput, o disposto no parágrafo único do art. 15 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

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 os seguintes limites, impostos a cada candidato:

- I - em Municípios com até 30.000 (trinta mil) eleitores, não excederá a 1% (um por cento) do eleitorado;
- II - nos demais Municípios e no Distrito Federal, corresponderá ao número máximo apurado no inciso I, acrescido de 1 (uma) contratação para cada 1.000 (mil) eleitores que exceder o número de 30.000 (trinta mil).

O § 6º do dispositivo somente exclui dos limites fixados a militância não remunerada, o pessoal contratado para apoio administrativo e operacional, fiscais e delegados credenciados para trabalhar nas eleições e os advogados dos candidatos ou dos partidos e coligações.

A LE, como visto, a princípio limita a contratação de pessoal voltado à campanha eleitoral, sendo certo que o não obediência a tais ditames pode vir a ensejar captação ilícita de sufrágio (artigo 41-A da referida Lei), ou corrupção eleitoral (artigo 299, código eleitoral).

Com o fim de melhor visualização do tema, necessária a citação integral da norma autorizadora e desponsabilizadora, respectivamente, da conduta descrita:

Art. 26. São considerados gastos eleitorais, sujeitos a registro e aos limites fixados nesta Lei:

[...]

VII - remuneração ou gratificação de qualquer espécie a pessoal que preste serviços às candidaturas ou aos comitês eleitorais;

[...]

Art. 41-A. Ressalvado o disposto no art. 26 e seus incisos, constitui captação de sufrágio, vedada por esta Lei, o candidato doar, oferecer, prometer, ou entregar, ao eleitor, com o fim de obter-lhe o voto, bem ou vantagem pessoal de qualquer natureza, inclusive emprego ou função pública, desde o registro da candidatura até o dia da eleição, inclusive, sob pena de multa de mil a cinquenta mil Ufir, e cassação do registro ou do diploma, observado o procedimento previsto no art. 22 da Lei Complementar no 64, de 18 de maio de 1990.

Vejamos então, a possibilidade de enquadrar-se o serviço prestado em campanhas nas diversas modalidades de trabalho admitidas.

## **2.1 Serviço em Campanha como Autônomo**

A princípio, nada obsta a contratação de trabalhadores autônomos com o fim de prestação de serviços em campanhas eleitorais. Obviamente, tal serviço deve necessariamente ser declarado, proveniente da conta vinculada à candidatura, e obedecer aos

limites legais, sob pena de responsabilização eleitoral.

## **2.2 Serviço em Campanha como Eventual**

Uma vez que o exercício de trabalho eventual se dá de modo esporádico, há de se pontuar que, em não sendo possível demonstrar o nexo entre a contratação e a atividade desenvolvida, poderá vir a ser configurado o ilícito eleitoral de captação vedada de sufrágio, ou até mesmo modalidade diversa de crime eleitoral.

Não obstante, não há vedação integral à contratação do trabalhador eventual para fins de labor em campanhas, porém, será eventualmente necessário a demonstração inequívoca do aproveitamento e da não artificiosidade da contratação.

## **2.3 Serviço em Campanha como Avulso**

A realização do trabalho avulso se dá em modalidades bastante específicas, legalmente reguladas. Assim, em tese, pode-se imaginar a contratação do avulso, mediante entidade específica, para os fins de carga de materias de campanha por exemplo, às expensas dos gastos eleitorais.

Todavia, mais uma vez, será necessário a demonstração inequívoca de que não houve desvio de finalidade sob pena de captação ilícita de sufrágio.

## **2.4 Serviço em Campanha como Voluntário**

Como já abordado, o artigo 100-A da Lei das Eleições exclui dos limites de gastos o serviço não remunerado. Assim, nada obsta o exercício de serviço espontâneo em campanha.

Todavia, a lei do trabalho voluntário autoriza (artigo 3º) ao seu prestador o ressarcimento das despesas realizadas no desempenho das atividades pactuadas. Desse modo, eventuais ressarcimentos farão compreender seu beneficiado como um prestador de serviços, compreendido em qualquer limite, devendo todo os gastos relativos com o mesmo serem declarados.

Do mesmo modo, deve-se observar a possibilidade da remuneração se dar mediante recursos que, embora não monetários, sejam estimáveis em dinheiro, o que configuraria ilícito ou crime eleitoral.

## **2.5 Serviço em Campanha como Temporário**

O trabalhador temporário, como visto, pode ser contratado a fim de que seja suprida necessidade, embora previsível, sazonal ou transitória. Desse modo, nada obsta a pactuação, em tal modalidade de labor tendente à fins de campanhas eleitorais.

Por óbvio, todos os limites recursais e legais devem ser observados.

## **2.6 Serviço em Campanha do Trabalhador Institucional**

Estabelece o artigo 73 da Lei das Eleições as Condutas Vedadas aos agentes públicos em campanhas, dentre as quais:

III - ceder servidor público ou empregado da administração direta ou indireta federal, estadual ou municipal do Poder Executivo, ou usar de seus serviços, para comitês de campanha eleitoral de candidato, partido político ou coligação, durante o horário de expediente normal, salvo se o servidor ou empregado estiver licenciado;

Assim, poderá engajar-se em serviço de campanha eleitoral o licenciado, por exemplo, ou mesmo o efetivo durante seu período de intervalo interjornada. Ademais, estão autorizados aqueles servidores que gozem de férias remuneradas durante o período de campanha, desde que outro não seja o motivo para essa vedação – como ocorre com os órgãos do Ministério Público Estadual ou da Magistratura.

Pontue-se, conclusivamente que:

Ponto controverso é aquele relacionado ao “horário de expediente normal”, pois este é definido por decreto executivo e pode portanto ser eventualmente alterado em determinada repartição justamente com o animus fraudandi de permitir que certos servidores auxiliem a campanha eleitoral. De modo semelhante, também não será lícita a participação de tais servidores mesmo fora de seu horário normal quando esta for proveniente de coação direta ou indireta (TERENZI, 2017).

## 2.7 Serviço em Campanha como Estagiário

Embora nada obste, em tese, que um estagiário de outra determinada atividade desempenhe serviços, inclusive remunerados, em uma campanha eleitoral, não há, a princípio, possibilidade em que se vislumbre o exercício de estágio em campanha.

Tal conclusão se deve ao fato de que o objetivo do estágio é o de aprendizado profissionalizante, conquanto seja o objetivo do contratante em campanha a captação (lícita) de votos. Tais interesses tornam-se inconciliáveis, até sob pena de considerar-se o pleito e a função de candidato como “profissões”.

Obviamente, legal a prestação de serviços contratados mediante gastos eleitorais exercida por estagiários. Exemplo se dá com a contratação de serviço de marketing efetuado por estagiário de agência de publicidade.

## 2.8 Serviço em Campanha como Cooperativa

A lei das Cooperativas determina, expressamente:

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

[...]

X - neutralidade política e discriminação religiosa, racial e social;

Mediante a interpretação do dispositivo, conclui-se que não há possibilidade de contratação de cooperativa com fins de campanhas eleitorais, uma vez que a mesma presta serviços aos próprios associados, os quais, devido à neutralidade política, não poderiam ser candidatos. Ademais, reserva-se às coligações a possibilidade de ajustamento de uma pluralidade de partidos.

## **2.9 Serviços em Campanha como Terceirizado**

A contratação, mediante interposta, de trabalhadores terceirizados com o fim de captação de votos ou quaisquer outros serviços de campanha admitidos, desde que adimplidos os ditames eleitorais, reputa-se legal.

Deve-se, de todo modo, observar a totalidade de trabalhadores engajados com o fim de atendimento aos limites do artigo 100-A e seguintes da Lei das Eleições

## **2.10 Serviços em Campanha como Empregado**

Finalmente, mediante a disposição do artigo 100 da LE, o labor em campanhas não gera vínculo empregatício.

Desse modo, segundo a interpretação literal do dispositivo legal, em tese a contratação se daria em inequívoca modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado, modalidade na qual o encerramento do pacto é expectável.

Obviamente, deveria este ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do Trabalhador, por outro lado, não subsistiria a necessidade de pagamento de aviso prévio ou multa sobre os depósitos do FGTS.

Por óbvio, as jornadas e pausas para alimentação devem respeitar os respectivos paradigmáticos celetistas e constitucionais.

## **3. DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DECORRENTE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CAMPANHAS ELEITORAIS**

Cabe analisar, antes de mais nada, as disposições Constitucionais no sentido de:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

[...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...].

Verifica-se, outrossim, a proteção ao trabalho como um verdadeiro primado, que protagoniza nosso ordenamento jurídico-constitucional. Por sua vez, o princípio da igualdade proveniente do artigo 5º, como um direito fundamental, possui inclusive aplicação horizontal (às relações privadas).

Por sua vez, a Consolidação prevê como empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ora, muito embora, como visto, nada obste a contratação de pessoal tendente à realização dos mais diversos serviços em campanhas eleitorais em modalidades de trabalho diversas, há que se pensar: Será possível, *in casu*, o adimplemento de todos os pressupostos da relação empregatícia? Vejamos.

A subordinação sem dúvida alguma pode ver-se aderida, uma vez que o candidato, até como maior interessado na captação de votos, fim máximo da campanha, exerce a decisão referente aos gastos eleitorais. Assim, pode um contratado ver-se subordinado diretamente às ordens do candidato/contratante.

Por óbvio, há a possibilidade clara de ver-se preenchido o requisito de prestação pessoal mediante o labor de pessoa física. Saliente-se que nada impede a contratação de pessoa jurídica por parte do candidato, porém, tão comum quanto é a utilização laboral de pessoa física tendente à captação de sufrágio, o que é, adequados os ditames legais, permitido.

Quanto à onerosidade, como visto, desde que respeitados os limites definidos por lei, pode ser ver adimplida.

Finalmente, há que se pensar a respeito da habitualidade. Como visto, tal critério encontra-se intimamente ligado aos conceitos de repetição, expectativa e não-eventualidade.

Pode-se sem sombra de dúvida vislumbrar o alongado lapso temporal do processo eleitoral, compreendendo a pré-campanha, a campanha efetiva, um eventual segundo turno, entre outros.

Ademais, pode-se verificar, em tese, até em razão da limitação numérica e financeira

imposta ao candidato, a expectativa proveniente do contratado, no sentido de que prolongue-se no tempo a prestação dos serviços iniciados em campanha.

Claramente, não deve a conduta do candidato ensejar promessa de emprego ou função pública com o fim de obtenção de voto, o que ensejaria a incidência do ilícito previsto pelo artigo 41-A da LE, captação ilícita de sufrágio. Porém, desde que evitada da vícios, tal relação, em resposta à pergunta anteriormente formulada, pode sem sombra de dúvidas adimplir todos os pressupostos da relação empregatícia.

Ora, verificada, mais uma vez, *em tese*, o preenchimento de todos os requisitos definidos de relação empregatícia, será, diante de nosso ordenamento constitucional, válido que a mera disposição legal afaste a condição de empregado, sendo esta protetiva ao trabalhador?

Ante o exposto, nos parece insensato supor que, embora tenha o constituinte protagonizado as relações de trabalho em nossa Carta Pátria, alocando proteção especial à condição de emprego, admita-se que a disposição do artigo 100 da lei das eleições afasta tal salvaguarda.

Há de se pontuar que, de todo modo, a contratação de pessoal com o intuito de serviços em campanhas políticas nas modalidades diversas da condição de emprego é lícita, atendidas as disposições eleitorais. O que não se pode admitir é, uma vez adequado, em uma situação fática, o *status* empregatício nos moldes do que dispõe nosso ordenamento, seja tal vínculo rechaçado tão somente pelo *mandamus* normativo, sendo necessária a interpretação conforme a Constituição do referido artigo.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, verifica-se serem as relações de trabalho mais amplas e possuidoras de matizes mais complexas do que a princípio possa-se extrair. Com efeito, diversas as modalidades as quais eventualmente pode um vínculo trabalhista configurar.

Por sua vez, a categoria de emprego, justamente pela sensível proteção jurídica dispensada, inclusive pelo texto constitucional, pode se ver configurada inclusive em

situações nas quais diversamente pactuado, em razão da primazia da realidade.

Nesse sentido, diante da carga protetiva que a Carta fez incidir sobre as relações empregatícias, há de se reconhecer, em princípio, como suspeita de inconstitucionalidade a determinação pura e simples de não configuração de situação jurídica benéfica ao Empregado, com aquela do artigo 100 da Lei das Eleições.

Equivale a dizer, muito embora a lei ou a configuração fática possa, evidentemente, deixar de fazer subsistir uma relação de emprego, podendo traduzir-se em qualquer outra modalidade de trabalho, não basta a mera declaração nesse sentido para afastar a proteção que a Lei Maior entendeu por bem estender aos obreiros.

Ademais, ante a hermenêutica eleitoral e trabalhista, resta totalmente possível a contratação de pessoal tendente à prestação de serviços em campanhas em modalidade diversas da de emprego, a depender das particularidades da relação.

Por sua vez, em sendo realizada a contratação, em tais ocasiões, e preenchidas as condições de subordinação, habitualidade, onerosidade, e serviço pessoal exercido por pessoal física, cabível, em tese, a vinculação, não sendo suficiente a declaração legal para desconstituí-la.

Não por outra razão é que se conclui pela inconstitucionalidade da mencionada norma, e, por conseguinte, em decorrência da ordem constitucional pátria vigente, incabível que a mera disposição normativa vede a configuração do vínculo empregatício, sendo este cabível mesmo em virtude de campanhas eleitorais, responsabilizando-se assim o respectivo candidato ou partido político.

## **REFERÊNCIAS**

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CAIRO JUNIOR, José. Direito do Trabalho. Vol. 1 ed. Salvador: JusPodivm, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

GOMES, José Jairo. Direito eleitoral. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direitos Humanos. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 6. ed. São Paulo: Método, 2016.

TERENZI, Gabriel Vieira. Das Condutas Vedadas aos Agentes Públicos em Campanhas Eleitorais. Disponível em: <https://gabrielterenzi.jusbrasil.com.br/artigos/623978261/das-condutas-vedadas-aos-agentes-publicos-em-campanhas-eleitorais>. Acesso em 08/04/2019.