

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação em Direito

Nélia Motta

**O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO ELEITORAL**

Belo Horizonte  
2013

Nélia Motta

## **O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO ELEITORAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça

Belo Horizonte  
2013

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

M921d Motta, Néllia  
O direito do trabalho e o direito eleitoral / Néllia Motta. Belo Horizonte,  
2013.  
116f.

Orientador: Vitor Salino de Moura Eça  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Direito do trabalho. 2. Direito eleitoral. 3. Campanha eleitoral. I. Eça, Vitor Salino de Moura. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16

Nélia Motta

## **O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO ELEITORAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

---

Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça – PUC MINAS (Orientador)

---

Prof. Dr. Milton Vasques Thibau de Almeida

---

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Belo Horizonte, 04 de fevereiro de 2013

*Aos que estiveram ao meu lado,  
Incentivando-me e fortalecendo-me.  
Especialmente: Andréa, Lilian, Luiz, Mariel,  
Raquel e Rogério.*

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos a todos os que contribuíram para a realização deste grande desafio.

Ao Professor Vitor Salino de Moura Eça, pela orientação e apoio.

Ao Professor Maurício Godinho Delgado, pela confiança.

Aos Professores e colegas do Programa, pelas lições compartilhadas.

Ao querido Doutor Luiz Augusto Lima de Ávila, cujos passos tento seguir.

À minha querida Lilian, cujos passos acompanharam-me a todo instante.

À minha querida Mariel, cujos passos não pude acompanhar.

Ao querido Rogério, pelo estímulo à conquista de um velho sonho.

Às meninas do Cartório Eleitoral, que não me deixaram desistir.

## RESUMO

Este trabalho é um estudo interdisciplinar realizado sobre o Direito do Trabalho e o Direito Eleitoral, amparado no Direito Constitucional que instituiu o Estado Democrático de Direito no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta, nos artigos 2º e 3º, os requisitos indispensáveis à formação das figuras do empregado e do empregador para o que exige a presença dos elementos fático-jurídicos pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação para a configuração de vínculo empregatício. A ausência de qualquer um deles enseja simples relação de trabalho. O artigo 100 da Lei n. 9.504/97, Lei das Eleições, invadindo a seara do Direito do Trabalho, excluiu a proteção juslaboral aos prestadores de serviços a candidatos e partidos políticos nas campanhas eleitorais. Por isso, os cabos eleitorais, embora empregados efetivos - em face do princípio da primazia da realidade sobre a forma - não têm seus contratos protegidos pelo Direito Material do Trabalho. Os Tribunais do Trabalho, por excessivo apego à norma, têm acompanhado a decisão daqueles que legislaram em causa própria. A realização de pesquisa sobre os conceitos, princípios e teorias que informam a disciplina nos permitiu reconhecer a impropriedade do modelo eleitoral ao regular relação de emprego constituída nos moldes trabalhistas, e também afirmar que o trabalho exercido pelo cabo eleitoral não é eventual, não é autônomo, não é voluntário e que é possível sua contratação por prazo determinado e deve ser pactuada nos termos do artigo 443 da CLT, § 2º, *b*. Ao final, proposta de reformulação do artigo 100 da Lei n. 9.504/97, para reconhecer relação de emprego entre os candidatos, partidos políticos e aqueles que trabalham em prol de suas campanhas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relação de trabalho e emprego. Direito Eleitoral. Lei 9.504/97. Cabo eleitoral.

## **ABSTRACT**

This work is a study interdisciplinary conducted on the Labour Law and the Election Law, supported the constitutional law which established the democratic rule of law in Brazil. The Consolidation of Labor Laws (CLT) regulates, in Articles 2 and 3, the requirements necessary for the formation of the figures of the employee and the employer which requires the presence of elements factual-legal person, personhood, burden, not event and subordination for setting employment. The absence of any one of them entails simple working relationship. Article 100 of Law n. 9.504/97, Election Law, invading the harvest of labor law, excluded the protection juslaboral service providers to candidates and political parties during election campaigns. Therefore, the canvassers, although permanent employees - in the face of the principle of the primacy of reality over form - their contracts are not protected by the Labor Law Material. The Labour Courts, by excessive attachment to the norm, have followed the decision of those who legislated for themselves. To search on the concepts, principles and theories that inform the discipline enabled us to recognize the inadequacy of the electoral model to regulate the employment relationship formed in molds labor, and also stated that the work done by the cable election is not possible, is not autonomous is not voluntary and that their employment is possible for a determined period and must be agreed in accordance with Article 443 of the Labor Code, § 2, b. Finally, proposed amendments to Article 100 of Law n. 9.504/97, to recognize the employment relationship between the candidates, political parties and those working on behalf of their campaigns.

Keywords: Labor Law. Relationship of employment. Election Law. Law 9.504/97. Cable election.

## **LISTA DE SIGLAS**

CCB – Código Civil Brasileiro

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DT – Direito do Trabalho

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT - Organização Internacional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 O DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>14</b>
2.1 Relação de trabalho e relação de emprego	22
2.1.2 <i>Elementos essenciais à caracterização da relação empregatícia</i>	24
2.2 As pessoas da relação jurídica de emprego	32
2.2.1 <i>O empregador</i>	33
2.2.1.1 <u>O empregador por equiparação</u>	37
2.2.2 <i>O empregado</i>	39
<b>3 O CONTRATO DE EMPREGO</b>	<b>41</b>
3.1 Teorias informadoras de sua natureza jurídica	47
3.2 O contrato de trabalho e o seu tempo de duração	57
3.2.1 <i>O contrato de trabalho por prazo indeterminado</i>	58
3.2.2 <i>O contrato de trabalho por prazo determinado</i>	60
<b>4 O DIREITO ELEITORAL E SUA INGERÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>65</b>
4.1 O cabo eleitoral	67
4.2 O artigo 100 da Lei n. 9.504/97	70
4.3 A inaplicabilidade da norma face ao princípio da primazia da realidade: a necessidade de sua reconstrução	73
<b>5 RELAÇÕES DE TRABALHO LATO SENSU COMUMENTE ATRIBUÍDAS AO TRABALHADOR MILITANTE EM CAMPANHAS ELEITORAIS</b>	<b>82</b>
5.1 Considerações sobre o trabalho eventual	82
5.2 O contrato de trabalho e a prestação de serviço autônomo	87
5.3 O trabalho voluntário	89
5.4 Catalogação da jurisprudência acerca do tema	95
<b>6 CONCLUSÃO</b>	<b>103</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>106</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil, além de adotar tratados e convenções internacionais, com atenção para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), dispõe de boa legislação específica, apta a proteger o homem trabalhador: a Constituição Federal e especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sempre que efetivamente aplicadas – com as alterações necessárias ao dinamismo do direito - certamente alcançam o fim a que foram destinadas.

Apesar disso, as relações de trabalho repetem os eternos dilemas e desequilibram por conta da força dos interessados em oprimir o homem trabalhador.

A disputa da coerência do sistema laboral, quando outras legislações se ocupam com o assunto o fazem com menos propriedade. Assim é quando o Direito Eleitoral dispõe sobre contratação de trabalho.

O Direito Eleitoral é reconhecido como ramo do Direito – importante, na medida em que trata das questões relativas aos direitos subjetivos de votar e ser votado, além da preparação e execução do pleito, diplomação de candidatos eleitos, bem como da prescrição de normas de organização do sistema e do processo eleitorais.

Joel José Cândido o conceitua como:

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. (CÂNDIDO, 1994, p. 26)

No campo eleitoral, especialmente com o advento da Lei n. 9.504/97 - a chamada “Lei das Eleições” – passamos a contar com uma sistemática que envolve o preparo e a realização de eleições no País. Nela encontramos também, matéria de índole eminentemente trabalhista em seu artigo 100, que preconiza que: “a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido político contratantes.” (BRASIL, 2012, p. 390).

A toda evidência o desrespeito daquela norma à regra do artigo 5º, *caput*, da Constituição de 1988 (BRASIL, 2012, p. 10-15) – na qual consagrado o direito à igualdade de tratamento, inclusive, como no caso, a quem se submeta a prestar

serviço, obedecendo a ordens, com horários de expediente fixados pelo contratante e com prazo determinado para sua duração.

Se há violação a dispositivos constitucionais outros (artigos 6º e 7º, por exemplo, daquela Carta de 1988), o interesse do estudo é, mais, para os lidadores dessa área específica.

A raiz deste trabalho é a inquietação que isso nos provoca: adentrando na seara do campo científico trabalhista - restringindo direitos obtidos, impondo distinções em situações fáticas idênticas a outras relações de emprego juridicamente constituídas e reconhecidas, como tais, pelo Direito do Trabalho brasileiro, aquela norma, de um ordenamento eleitoral, pretendeu dar definição distinta e aplicação jurídica já definida em lei específica.

O objeto precípua desta pesquisa mostra sua importante utilidade prática quando se verifica que, a cada eleição, mais aumenta o número de pessoas contratadas para prestação de serviços nas campanhas eleitorais.

Já vai longe o tempo em que “trabalhar” na campanha eleitoral dava como troco ou recompensa um “emprego na Prefeitura” ou no “gabinete do Deputado” ou Senador ou vereador, ou em uma “repartição pública” ou em um comércio, fábrica ou fazenda do candidato vencedor.

Hoje em dia, o elevado do número de pessoas necessárias às atividades de divulgação, tais como panfletagem, colocação de cartazes e cavaletes, balançar bandeiras, visitar eleitores, etc., tornou, definitivamente, sepulta a figura do antigo cabo eleitoral (aqueles que, por amizade, parentesco, ideologia ou meros interesses pessoais, saíam pedindo votos para seus candidatos).

O fato é que, hoje em dia (e desde antes de 1997), as pessoas que laboram na campanha de candidatos executam trabalho que estabelece relação jurídica efetivamente subsumida aos pressupostos normativos dos artigos 2º e 3º da CLT, com todas as características a eles inerentes.

Não há dúvida de que aqueles trabalhadores devem ser reconhecidos como empregados – e não, meramente, cabos eleitorais simpatizantes e apoiadores de determinada candidatura.

Examinando a matéria sob os limites do quadro especial da legislação trabalhista, não há como negar que a realidade demonstra ser aquele dispositivo da Lei das Eleições mera tentativa de desfiguração de relação de emprego constituída nos moldes exigidos pelas leis trabalhistas.

Por ser trabalho prestado a um empregador, por pessoa física, com personalidade, de forma não-eventual, onerosa e subordinada, não há motivo para que receba tratamento diverso daquele que lhe deveria dedicar o Direito do Trabalho.

A lei eleitoral quer impor a um determinado grupo de trabalhadores peculiaríssima situação: enquanto tenta beneficiar uma das partes traz prejuízos a outra delas, pois este fato, além de desapossar o empregado de seus direitos, também cria privilégios para uma classe de empregadores, imprimindo efeitos diferenciados a essas relações jurídicas. A tutela isenta os políticos do cumprimento de suas obrigações como empregadores e retira direitos trabalhistas daquele que despender sua força de trabalho em prol de quem vá representá-los em Câmaras, Assembleia ou Senado, administrando os interesses públicos.

O dispositivo de 1997 choca-se com a norma trabalhista consolidada em 1943 e, apesar do desprestígio imposto pelo legislador eleitoral a um determinado grupo, o entendimento de nossos tribunais segue aquela mesma senda: é majoritário o posicionamento, nos Tribunais do Trabalho, de que não existe vínculo empregatício nessa relação jurídica.

Releva também notar que, infelizmente, apesar de ser tema controvertido, produtor de transformações e reflexões de relevante valor para o mundo trabalhista, praticamente nada encontramos sobre ele na seara acadêmica.

Urge uma revisão, pois a regra do artigo 100 da Lei n. 9.504/97, óbice legal ao reconhecimento de vínculo de emprego entre os que trabalham e eleições e candidatos e partidos políticos afigura-se como manobra engendrada para beneficiar a classe política.

Não aceitando a aplicabilidade daquela norma às relações jurídicas que se formam entre os que militam nas campanhas eleitorais e entre os partidos políticos e candidatos nela envolvidos, propusemo-nos o presente trabalho.

Estimulante porque árduo, a tarefa pretende ser proveitosa tanto a nós quanto a quem se dispuser a apontar fundamentos e soluções.

Enfim, a proposta é demonstrar que essas relações jurídicas devem ser legalmente reconhecidas, de molde a que os trabalhadores hoje excluídos da proteção trabalhista tenham seus direitos firmados em regulamentação jurídica definida em limites precisos – assim fazendo possível a existência de vínculo quando nelas estiverem presentes os elementos fundamentais configuradores de

relação empregatícia, tal como ocorre nas sociedades cooperativas, cuja relação, embora societária, reconhece a existência da relação de emprego se o trabalho do cooperado estiver revestido de pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade.

Enquanto houver, neste País, quem duvide da aplicação das regras de amparo ao trabalho a quem preste serviços em situações tipificadas nos artigos 2º e 3º da CLT, haverá quem duvide de que, efetivamente, seja este um Estado Democrático de Direito.

A fim de debelar isso, a obra apresenta uma pesquisa sobre o Direito do Trabalho brasileiro, o trabalho objeto de sua proteção e os conceitos jurídicos fundamentais à sua definição e compreensão. Por sua grande importância ao objeto de estudo proposto, iniciaremos pela distinção dos aspectos que configuram a relação de trabalho da relação de emprego, seguida de meticulosa abordagem dos sujeitos de sua constituição.

No capítulo seguinte, o trato sobre o contrato de trabalho no Direito brasileiro e o exame, detalhado, das teorias que informam sua natureza jurídica e sobre o contrato de trabalho por prazo determinado.

Em seguida, falaremos da interferência exercida pelo Direito Eleitoral no Direito do Trabalho, enfatizando o que dispõe o artigo 100 da Lei n. 9.504/97.

O cabo eleitoral será objeto de nossa detida análise e, considerando a ousadia desta proposta, para sustentar esta posição, digressões sobre o princípio da primazia da realidade e argumentos e fatos, com esboço em estudo doutrinário, demonstrativos da onerosidade, subordinação e da não eventualidade dos trabalhos exercidos nas campanhas eleitorais.

Depois, o estudo específico sobre o empregador por equiparação – cuja compreensão de caracteres também é importante para este estudo - e as particularidades do contrato de trabalho do trabalhador autônomo, do voluntário e do eventual.

Por fim, evidenciamos a necessidade de novas atitudes para o real alcance dos direitos daqueles trabalhadores, cujas especificidades clamam pela reestruturação daquele artigo da legislação eleitoral que descarta direitos trabalhistas que não estão à sua cura.

Demonstrada a incompatibilidade da legislação eleitoral com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, virá a proposição de reconstrução do artigo 100 da Lei n. 9.504/97.

Partindo da crença que o cabo eleitoral é um trabalhador especial, não propugnaremos, aqui, pelo reconhecimento de existência de relação empregatícia por prazo indeterminado: não se cuida de propor a troca de um estúrdio por um absurdo.

A pretensão é propor aos estudiosos e aplicadores do Direito, em especial o Juiz, o Ministério Público e Advogados, um novo olhar para o trabalhador desse importante segmento.

Este trabalho pretende instigar os lidadores do Direito do Trabalho (principalmente, repito, os doutrinadores dos campos aqui estudados e dos outros não enfrentados – pelas razões supra referidas) de molde a que, antes mesmo de eventual modificação legislativa surjam doutrina e jurisprudência reconhecendo o trabalho prestado pelo cabo eleitoral como consequência de contrato de emprego a prazo determinado, protegido pelas normas especiais específicas, garantidoras dos direitos respectivos.

## 2 O DIREITO DO TRABALHO

Embora os vínculos exclusivamente sociais sejam capazes de satisfazer várias das incontáveis necessidades do ser humano, a convivência pacífica entre seus atores exige regulamentação jurídica: o direito é o instrumento.

A paz social somente poderá ser plenamente alcançada se a coexistência estiver amparada em estrutura normativa que atenda o homem quando ele precisar de resposta a seus reclamos – ainda que possa se relacionar sem a direta intervenção do direito em sua vida.

A propósito, Nascimento citando Reale<sup>1</sup>:

O direito não é fenômeno estático. É dinâmico. Desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que fundam, os pólos de se compõe. Esses pólos mantêm-se irredutíveis. Conservam-se em suas normais dimensões, mas correlacionam-se. De um lado, os  *fatos*  que ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do direito. De outro, os  *valores*  que presidem a evolução das idéias, portanto a dimensão axiológica do direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade que dá origem à formação das  *estruturas normativas* , portanto a terceira dimensão do direito. Na gênese da norma jurídica está presente a energia dos fatos e valores que se atuam reciprocamente, pressionando uns sobre outros, pondo-se a norma jurídica como a síntese integrante que se expressa como resultado dessa tensão. (REALE,  *apud*  NASCIMENTO, 2011, p. 31).

As relações sociais se transformam em relações jurídicas e a mutabilidade da própria história humana - resultante dos acontecimentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos que ocorrem no mundo, sempre que necessário evolui, diretamente influenciando na formação de normas disciplinadoras dos diversos ramos jurídicos.

Intensas transformações aconteceram no mundo do trabalho ao longo de nossa história: avanços, estagnações e retrocessos – comuns a todo fenômeno social.

A demonstrá-las, esse rápido histórico sobre o trabalho humano.

O livro Gênesis narra que Deus criou o mundo, descansou e colocou o Homem no paraíso para que dele cuidasse.

Segundo Barros (2009, p. 53) “mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. O trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus”.

---

<sup>1</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1980.

O homem, entretanto, descumprindo a ordem de Deus, comeu o fruto da árvore proibida e, pela desobediência cometida, o seu trabalho passou a ser considerado castigo de Deus: “No suor do rosto comerás o pão” (Gênesis 3,19).

A própria etimologia conduz à ideia de castigo: ao que registram os léxicos, v.e., o Dicionário Houaiss:

Trabalh – el. comp. antepositivo, do lat. *tripalium* ‘instrumento de tortura’, der. do adj. *tripalis*, e ‘sustentado por três estacas ou mourões’ (ver PAU), donde o v. român. ‘*tripaliare*, fonte do port. trabalhar (do fr. *travailler*, esp. *trabajar*, it. *traballare*) de que trabalho é regressivo por razões semânticas: o ‘suplício’ identificado a trabalho’; a cognição... (*omissis*). (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2004, p. 2.743).

Não obstante a ideia de fadiga para o labor humano, ainda nesta seara outro valor lhe foi atribuído, tirando-lhe o peso de ser considerado pena:

O homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem um sentido reconstrutivo. É, sem dúvida, na visão hebraica de trabalho que ele adquire uma valorização como atividade humana. (BARROS, 2009, p. 54).

A forma de trabalho laboral na Antiguidade Clássica foi basicamente estruturada na escravidão. Na condição de coisa, o escravo era objeto do direito de propriedade de seu senhor (portanto, objeto de transmissão por venda, troca, doação, dação de pagamento, sucessão), sujeito à só vontade do dono, bem como não possuía direitos.

Em imagem pictórica, disse Russomano (1995, p. 11): “A escravatura é o traço que sublinha, em vermelho vivo, como característica principal, toda a organização econômica do trabalho na Idade Antiga.”

Naquela época, o trabalho era referência de força física e manual, e a escravidão considerada necessária para a prosperidade do povo. Ao escravo era destinado o serviço braçal e exaustivo, considerado indigno e desonroso para os homens livres, aos quais somente eram devidas atividades intelectuais, de inspiração e de contemplação.

A propósito, assevera Vianna (2002, p. 30) que “Àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo *Aristóteles* afirmado que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem a escravidão”.

Ocorre, na Idade Média, uma transformação deste panorama: o regime feudal aos poucos pessoaliza o trabalhador que, sem a condição jurídica de escravo – mas ainda sem liberdade e muito próxima a ela, reconhece determinados direitos civis aos servos que, em troca de proteção militar e obrigados a extenuantes cargas de trabalho, prestavam serviços nas terras de seu senhor, devendo, em razão do seu uso, entregar-lhes substancial parte de sua produção.

Embora ainda permanecesse, como últimos vestígios, em alguns países do mundo, o regime feudal começou a desaparecer ao final da Idade Média – quando a economia doméstica entrou em declínio, cedendo espaço a grupos profissionais, associações de produtores chamadas de corporações de ofício (constituída por aprendizes, companheiros e mestres).

Na época medieval, as relações jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Nota-se, entretanto, que, na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparavam ou a suas famílias. Afirma-se que as corporações de ofício atingiram o seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV, lembrando que no século XIV esse declínio já havia começado. (BARROS, 2009, p. 61).

O liberalismo econômico e a liberdade contratual buscados nos ideais proclamados pela Revolução Francesa foram determinantes para a execução do trabalho livre e subordinado contraposto à sujeição característica das até então predominantes relações escravocratas e servis.

“O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na clássica frase *laissez faire, laisser passer, laissez aller*.” (Martins, 2009, p. 5).

No mesmo sentido:

Juridicamente, porém, a grande contribuição dos revolucionários de 1789 foi o princípio da autonomia da vontade e a liberdade de contratar. Considerando, como consideramos, esses princípios jurídicos, em essência, uma resultante do movimento liberal, devemos, igualmente acentuar que, graças à Revolução Francesa, nas suas conseqüências históricas, o trabalho se tornou livre e foi possível admitir-se sua prestação, em proveito de outrem, mediante contrato, isto é, sem nenhuma subordinação pessoal, sem nenhuma outra subordinação do trabalhador a não ser aquela que resulta do dever de cumprir as obrigações espontaneamente assumidas, dentro do esquema hierárquico da empresa de que participa. (RUSSOMANO, 1995, p. 14).

O surgimento do Direito do Trabalho se deu em razão de diversos fatores: a razão econômica desse aparecimento teve seu marco histórico na Revolução Industrial – com seu modelo de produção em escala substituindo o artesanato, a manufatura.

A utilização escrava ou servil do trabalho da Antiguidade e da Idade Média deixava, até então, um minguado espaço para a prestação de trabalho livre – o que dispensava resposta normativa para a sua regulamentação.

A construção da sociedade industrial urbana, entretanto, mudou este perfil:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2007, p. 5).

A Revolução Industrial provocou profundas mudanças no arcabouço social existente e fez surgir relações jurídicas inimagináveis aos homens dos séculos até ali passados.

Contudo, a desídia do Estado com as relações trabalhistas (indisposto à defesa da novel classe operária) permitiu que os proprietários das máquinas e das ferramentas, detentores dos meios de produção, em franco abuso da liberdade alcançada, recolocassem sob seu jugo e opressão a força do trabalhador - que mais uma vez sentiu na pele a exploração de sua capacidade de trabalho.

De fato:

Formavam-se, assim, como resultado dessa exploração sistematizada e organizada, duas classes de interesses antagônicos: a proletária e a capitalista. A primeira, mais numerosa, não dispunha de poder, mesmo porque, no regime em que o Estado apenas assegurava, no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade, a classe capitalista, pela força do dinheiro, pela submissão da fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida. Explorando e escravizando, a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida dos seus empregados: as relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica. Fora dessa precinta estreita, deste pequeno território comum, as duas classes – a rica e a trabalhadora – viviam tão separadas, tão distantes, tão indiferentes, como se habitassem países distintos ou se achassem divididas por barreiras intransponíveis. Criara-se o contraste flagrante e violento entre o supermundo dos ricos e o inframundo dos pobres. (VIANNA, 2002, p. 36).

Ainda nesse sentido, destacamos a valiosa lição:

Essa situação de angústia comprimiu ódios, criou ressentimentos, fez nascer dramas íntimos de profundidade terrível. Esses dramas, esses ressentimentos, esses ódios se foram cristalizando e, em pouco tempo, ninguém mais poderia deixar de ouvir os protestos surdos, a princípio, em voz alta, mais tarde, que se levantaram dos tugúrios, das tabernas, das oficinas, das ruas, das praças e, finalmente, dos gabinetes dos sábios, dos parlamentos, dos palácios de governos e dos púlpitos das igrejas. (RUSSOMANO, 1984, p. 8).

A reação humana diante dessa questão social fez surgir o Direito do Trabalho, ramo jurídico especial que, formalizado, impôs limites à arbitrariedade dos detentores dos meios de produção, na tentativa de eliminar a opressão e a perversidade contra a qual sempre se bateram e se baterão os quantos tenham sede de Justiça.

Assim, tais épocas que antecederam o reconhecimento social, representadas por: a) escravidão; b) servidão; c) corporações e d) Revolução Industrial, constituem sem dúvida o marco histórico da valorização do trabalho humano, incluindo, ainda, sua dignidade, sua moral, inerentes à pessoa humana, como essencialmente útil ao desenvolvimento das relações entre o capital e o trabalho (ARAÚJO, 2001, p. 18).

O Direito do Trabalho, a partir de então, se incrustou em várias legislações de todo o mundo.

Nesse quadro de idéias, um rápido apanhado de momentos da história que geraram algumas das principais fontes heterônomas trabalhistas: a constitucionalização do Direito do Trabalho (pela primeira vez no México em 1917 e, logo após, na Alemanha em 1919), o Tratado de Versalhes de 1919 (que criou a Organização Internacional do Trabalho), a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948.

Inicialmente disciplinado pelo Direito Civil – inspirado na *locatium operarum* (análoga à locação de serviços) e *locatio operis faciendi* (similar à empreitada) oriundas do Direito Romano, que não distinguia trabalho autônomo de trabalhador com subordinação - a principal fase do Direito do Trabalho começou com a Revolução de 1930 e se desenvolveu muito rapidamente no regime do Estado Novo.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de forma específica do Direito do Trabalho, pois, conforme nos ensina Barros (2009, p. 70), as anteriores Constituição do Império, de 1824 e a Constituição de 1891 limitavam-se a assegurar, respectivamente, o exercício da libertada de trabalhar e se associar.

A Constituição de 1988 (2012, p. 15-18), em seu Capítulo II, no título “Dos Direitos Sociais”, nos artigos 7º ao 11, amplamente cuida dos Direitos Trabalhistas.

A esparsada legislação trabalhista existente no Brasil até a aprovação da CLT, pelo Decreto-lei n. 5.452/43, foi alterada em alguns de seus pontos e, agrupada e sistematizada, passou a ser o principal corpo de leis reguladoras do tema no Brasil – daí a denominação “Consolidação”.

Atualmente, vários outros diplomas regulamentam o trabalho entre nós – sendo a matéria, nos termos do artigo. 22, inciso I, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2012, p. 24-25), de competência legislativa privativa da União.

Releva salientar que:

Sendo um repositório de normas resultantes do paternalismo estatal, a CLT se antecipou às crises e aos conflitos que, em outros países, sempre serviram de caldo de cultura de modelos jurídicos. Nosso homem público não esperou que a sociedade sofresse bastante com as divergências entre o Capital e o Trabalho para depois editar leis contendo fórmulas e soluções para esses litígios. [...] O que nos compete avaliar é o papel magnífico da CLT na prevenção de lutas sociais. Abriu sulco para o evoluir pacífico da questão trabalhista. Não tivemos a desgraça de assistir as lutas sangrentas que, em outros países, antecederam o reconhecimento legal de conquistas operárias. (SAAD, 2009, p. 17).

De formação recente, a legislação trabalhista brasileira, que inicialmente garantia tutela apenas dos direitos materiais de quem trabalhava, hoje aninha disposições que se ocupam em preservar e melhorar as condições de pactuação, visando à realização do bem estar do detentor da força de trabalho.

As conquistas obtidas ao longo da história hoje colocam à disposição do ser humano trabalhador um arcabouço legislativo que, além dos interesses patrimoniais, também protege os seus direitos morais.

São de Mozart Victor Russomano essas fortes palavras:

Quando alguém pegar com suas mãos os textos das leis trabalhistas de um país, saiba que ali estão séculos de sofrimentos calados ou de revoltas e que aquelas páginas, nas entrelinhas da composição em linotipo, foram escritas a sangue e fogo, porque, até hoje, infelizmente, nenhuma classe dominante abriu mão de seus privilégios apenas por ideais de fraternidade ou por espírito de amor aos homens. (RUSSOMANO, 1984, p. 11).

Volta, aqui, o peso da origem e da evolução do vocábulo: “trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais” (MARTINS, 2007, p. 4).

Daí que, dada a sua própria história, ainda hoje existam interpretações em dúbios e múltiplos significados: entendem alguns que se trata de castigo, pena, dor; outros o têm como recompensa; e, atualmente, muito vivamente, especialmente para trabalhadores (confrontando-se com os empregadores, especialmente em razão da explosão capitalista, que tendem a desvalorizar o valor do trabalho humano – talvez porque desconheçam sua necessidade para a sobrevivência do próprio sistema), atribuindo ao vocábulo a expressão semântica de seu ideário, que no trabalho o signo do significado de fenômeno jurídico e social que traduz a ideia de sobrevivência, reconhecimento, valorização, satisfação, identidade e dignidade do ser humano.

Com liberdade para procurar a proposta que melhor lhe atendesse, o trabalho humano, de escravo se tornou livre – pois, ainda que intimidado por todo o tipo de pressão, permitiu-se ao empregado escolhê-lo.

O Direito do Trabalho cresceu e se firmou como disciplina própria:

Já despontava na doutrina a exaltação do trabalho humano, e sua conseqüente valorização jurídica, e com ambas, o dealbar da autonomia do contrato de emprego, já bem visível em obras surgidas no começo do século, principalmente nas de LOTMAR e BARASSI. (CATHARINO, 1965, p. 13).

Nítido que o trabalhador, credor da paga, é a parte hipossuficiente, porque o patrão devedor do pagamento é o detentor da fonte de sobrevivência daquele credor. Já no Direito Civil, a regra é que o devedor seja a parte frágil da relação.

O ramo civilista, fonte natural do direito obrigacional, já não era capaz de regular situações jurídicas de credores e devedores trabalhistas: o Direito do Trabalho, conseqüentemente, desgarrou-se do Direito Civil, que, no Brasil, em seu Código de 1916, estava enraizado à locação de serviços e coisas oriunda da legislação francesa.

Assim, a relação de emprego, núcleo do Direito Trabalhista, separou-se da prestação de serviços.

Oportunas e sempre atuais as definições de Direito do Trabalho apresentadas por Vianna (2002, p. 100-101):

*Hernainz Marques*, professor do Direito do Trabalho, acentua que o novo Direito não visa mais apenas às relações entre patrão e empregado, mas, também, aos interesses da produção. Define-o como “o conjunto de normas jurídicas que regulam, na variedade de seus aspectos, as relações de

trabalho, sua preparação, seu desenvolvimento, conseqüências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm”<sup>2</sup>.

*Perez Botija* define-o como o “o conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empresários e trabalhadores e de ambos com o Estado, para os efeitos da proteção e tutela do trabalho”.<sup>3</sup>

*Paul Durand e R. Jaussand*,<sup>4</sup> ressaltando a significação moral do Direito do Trabalho, aceitam, pois apontam como feliz a definição de *Perrox*, segundo a qual “ele representa o conjunto de meios pelos quais é reconhecida juridicamente a pessoa do trabalhador, na sua significação absoluta de pessoa humana”.

Para *Ballela* é, apenas, o conjunto de normas jurídicas que se referem à classe trabalhadora.<sup>5</sup>

*Caldera Rodrigues* afirma que “o Direito do Trabalho é o conjunto de normas jurídicas que se aplicam ao fato social *trabalho*, tanto no que toca às relações entre as partes que dele participam, e também a coletividade, como ao melhoramento dos trabalhadores, nessa sua condição.”<sup>6</sup>

*Pergolesi* o conceitua como aquela que regula as relações que surgem direta ou indiretamente da prestação contratual e remuneração do trabalho humano.<sup>7</sup>

*Cabanellas* adota uma longa definição, quiçá completa mas demasiadamente extensa: “O Direito Laboral é aquele que tem por finalidade principal regular as relações jurídicas entre empregadores e empregados, e de uns e outros com o Estado, no que se refere ao trabalho subordinado e, quanto às profissões e à forma de prestação de serviços, assim como às conseqüências jurídicas mediatas e imediatas da atividade laboral”.<sup>8</sup>

*Evaristo de Moraes Filho* o define como o “conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado a outros aspectos deste último, como conseqüência da situação econômico-social das pessoas que o exercem”.<sup>9</sup> (VIANNA, 2002, p. 100-101).

Vê-se, pois, que definições subjetivistas (que dizem respeito aos sujeitos participantes da relação jurídica, os tipos de trabalhadores aos quais é aplicado) e objetivistas (que levam em conta a matéria a ser disciplinada pelo ramo jurídico, e não as pessoas) são dadas ao Direito do Trabalho.

Convém ressaltar, que, entretanto, o Direito do Trabalho contemporâneo recebe da maioria de seus estudiosos definição eclética e unitária – feita da combinação das perspectivas objetiva e subjetiva.

Nesse contexto, Alice Monteiro de Barros ensina:

Por fim, poderão ser arrolados entre os partidários do **conceito misto** Perez Botija e, entre os brasileiros, Evaristo de Moraes Filho<sup>10</sup>, cujas definições harmonizam os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, que é a

<sup>2</sup> MARQUES, Hernainz. **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo**. 3.ed. p.13.

<sup>3</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del Trabajo**, 1948, p. 4.

<sup>4</sup> DURAND, Paul ; JAUSSAND ,R. **Traitpe de Droit Du Travail**, 1947, p. 113.

<sup>5</sup> BALLELA .**Lecciones de Legislación del Trabajo**, p. 1.

<sup>6</sup> RODRIGUES,Caldera.**Derecho del Trabajo**, p. 55.

<sup>7</sup> PERGOLESÍ .**Diritto Processuale del Lavoro**, *apud* CABANELLAS.

<sup>8</sup> CABANELLAS.**Tratado de Derecho Laboral**, 1949, vol. I, p. 321.

<sup>9</sup> MORAES FILHO,Evaristo de.**Introdução ao direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 1971, p. 17.

<sup>10</sup> MORAES FILHO,Evaristo de.**Introdução ao direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 1971, p. 17.

prestação de serviço subordinado. Vejamos: Perez Botija <sup>11</sup> define o Direito do Trabalho como o “conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho”; Evaristo de Moraes Filho, na mesma linha, conceitua-o como o “conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem”. (PEREZ BOTIJA e MORAES FILHO, *apud* BARROS, 2009, p. 92).

Para Delgado (2012, p. 51) “as concepções mistas têm melhor aptidão para o atendimento da meta científica estabelecida por uma definição”, que apresentou, conforme abaixo:

Direito do Trabalho é conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais. (MAGANO <sup>12</sup>, *apud* DELGADO, 2012, p. 50).

Observe-se, por fim, que o conjunto de normas, a regulamentação jurídica do Direito do Trabalho, é, em sua maioria, imposta pelo Estado, através de suas normas imperativas. Entretanto, uma das características deste ramo jurídico especializado é a possibilidade de produção de suas próprias regras – feitas pelas próprias partes na relação estabelecida para o emprego da força de trabalho.

## 2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

A exata compreensão das figuras é de importância decisiva para o alcance do objetivo pretendido neste trabalho.

Tratam-se, a relação de trabalho e de emprego, de relações jurídicas estabelecidas entre duas pessoas que se obrigaram ao cumprimento de obrigações espontaneamente pactuadas, mas, são relações que possuem notórias distinções entre si, formando vínculos jurídicos passíveis de nítida diferenciação.

Se uma pessoa coloca sua força de trabalho em prol de outra, há trabalho. Se há trabalho, existe vínculo entre as pessoas que compuseram aquela relação.

A prestação de labor humano é objeto de uma relação e pode se revestir dos mais diversos caracteres. Identificar juridicamente a estrutura desta relação é

---

<sup>11</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. 6.ed. Madrid: Tecnos, 1960, p. 4.

<sup>12</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: 1991, p. 59.

imprescindível, pois a caracterização do vínculo estabelecido é que permitirá identificar o ramo particular do direito regente daquela relação e nele interferente impositivamente.

Considerando-se que os empregados possuem proteção jurídica que lhes garante vários direitos que não alcançam os trabalhadores em geral, o reconhecimento de vínculo empregatício é favorável ao trabalhador – por isso que coloca à sua disposição um arcabouço jurídico com direitos que o trabalhador comum – sem vínculo empregatício - não possui.

A relação de emprego conduz à formação, ainda que tacitamente, de um contrato individual estabelecido entre empregado e empregador, cujo vínculo autoriza o amparo da figura pelo ordenamento jurídico e, caso necessário, intervenção estatal para as reparações pecuniárias previstas em lei.

A relação de trabalho é gênero e a relação de emprego uma de suas espécies: o trabalhador é o gênero; o empregado é espécie deste gênero.

Tem-se, então, que a relação de trabalho engloba a relação de emprego e que toda relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é uma relação de trabalho; porém, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

A relação de emprego é singular, possui traços marcantes e, embora possua características muito próximas, não se confunde com as outras modalidades de prestação de trabalho.

A relação de emprego é a categoria central do Direito do Trabalho e exige, para a sua caracterização, a cumulação de alguns pressupostos, que ficaram muito bem registrados:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio-jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sócio-jurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *pessoalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade*.” (DELGADO, 2012, p. 283).

Para a existência de uma relação de emprego é necessário o conhecimento das particularidades que a revelam e o traço que a distingue das outras relações de trabalho.

Nesse sentido, o magistério de Vilhena:

Assentados esses supostos, extrai-se, como conclusão óbvia, que a relação de emprego não resulta do arbítrio das partes. Ainda que se recusem a condição de *empregado* e *empregador*, poderão estar sujeitas aos efeitos de um contrato de trabalho, verificados os requisitos de sua conceituação legal. (VILHENA, 1975, p. 88).

A clara percepção da existência (ou não) dos elementos típicos na relação é que determinará a origem de um vínculo empregatício – o que exige exame minucioso de cada caso e a intuição e experiência do magistrado para o exato enquadramento do caso à verdadeira natureza do trabalho prestado.

O manto do Direito do Trabalho, salvo exceções (por exemplo, os avulsos, que por determinação constitucional foram equiparados aos empregados – conforme disposto no artigo. 7º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988), não agasalha trabalhadores não vinculados a um contrato de emprego – formal ou informal, escrito ou verbal.

Trabalhadores eventuais, autônomos e algumas outras modalidades de prestação de trabalho, como estagiários, não possuem suas relações tuteladas pela legislação trabalhista: eles não são empregados, porque sua relação, embora de trabalho, não comporta a proteção da CLT. Em cada uma dessas figuras, a ausência de combinação de um ou mais dos pressupostos já destacados proclama descaracterização de uma relação empregatícia.

Dúvida de relevo surge quando se busca identificar o elo formado entre as pessoas em tais situações. Geralmente, somente a partir da análise das circunstâncias do caso concreto é que se descobre a existência ou não da relação de emprego. É dizer: não há critérios objetivos a serem perquiridos previamente.

A pretensão é deitar mais fortes luzes à compreensão do tema quando, mais adiante, apresentaremos o estudo sobre o contrato de trabalho – no terceiro capítulo deste - expressão muitas vezes utilizada indistintamente, pela doutrina e pela lei, referindo-se às figuras da relação empregatícia.

### **2.1.2 Elementos essenciais à caracterização da relação de emprego**

Por alguns chamados de pressupostos, por outros de requisitos, e por outros, ainda de elementos fático-jurídicos, o que nos importava, aqui, será como percebê-

los numa relação jurídica concreta. O seu debate é dos que mais frequenta as lides trabalhistas, porquanto, verificada a combinação de todos eles, chega-se à afirmação da existência da relação de emprego e, à figura do empregado – cuja existência, no chamado “cabo eleitoral”, é o tema deste trabalho.

Assim, o conhecimento das definições dadas pela própria lei e pela doutrina trabalhista permitirá afirmar, com maior perfeição, se uma relação é de emprego (e, portanto, protegida pelo Direito do Trabalho) ou se corresponde, simplesmente, a uma relação de trabalho com interesse regido pelo mundo civil – aquele privado do acesso ao arcabouço jurídico instituído ao longo dos séculos de lutas referidos por Russomano (1984), na obra anteriormente citada.

Não há consenso doutrinário sobre quantos e quais são os pressupostos fático-jurídicos que constituem uma relação empregatícia: uns acrescentam elementos – por exemplo, Gomes e Gottschalk (2002, p. 70) consideram a exclusividade necessária ao reconhecimento do *status* de empregado; já outros os retiram – como faz Russomano (1984, p. 137), para quem “os requisitos taxativos são: a) serviços prestados sob dependência; b) mediante pagamento de salário; c) de carácter permanente” – muito embora, tenha dito antes, naquela mesma obra, que “apenas a pessoa natural ou física pode ser empregado” (RUSSOMANO, 1984, p. 126).

Escolhido por afinidade intelectual, também neste tema, para esteio deste trabalho, a obra de Maurício Delgado (2012, p. 283), para quem cinco são os elementos fático-jurídicos que configuram a relação de emprego: pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - estando hialinamente apontados na combinação dos artigos. 2º e 3º da CLT. Completa aquele autor (DELGADO, 2012, p. 284) que, se apurada a existência daqueles elementos no mundo dos fatos, o Direito surge, os apreende, formando um todo que dá origem a um tipo legal especial: a relação de emprego.

Analisaremos-los.

O primeiro pressuposto a se considerar é o trabalho prestado por pessoa física.

Apenas a pessoa natural pode ser empregado.

A pessoa jurídica está excluída da proteção trabalhista - cujas regras se ocupam apenas de tutelar bens jurídicos de empregado trabalhador humano, tais

como saúde, liberdade, vida, e outros tais, impossíveis de serem desfrutados por quem não seja pessoa natural.

Se porventura houver uma combinação e realização de prestação de serviços por uma pessoa jurídica, ela será regulada pelo Direito Civil – e não pelo Direito do Trabalho – como, aliás, já foi visto aqui.

A base desta afirmação foi encontrada na seguinte posição doutrinária:

É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que o empregado é sempre pessoa física. (BARROS, 2009, p. 264).

Não há dúvida, pois: somente o empregador – e nunca o empregado, pode ser uma pessoa jurídica.

Para que uma relação de emprego se estabeleça, não há possibilidade de que pessoas jurídicas ocupem ambos os polos dessa relação bilateral.

Agora, a personalidade – elemento associado ao anteriormente estudado, mas que dele significativamente se difere.

A partir do momento em que, entre empregado e empregador, se constitui uma relação jurídica de emprego, o empregado não poderá se substituir por outra pessoa no cumprimento de sua obrigação – a não ser que, excepcionalmente, obtenha permissão do empregador para tal.

É importante, entretanto, salientar-se: o contrato de trabalho é especial com determinado empregado, mas, embora o seja, a personalidade não é um privilégio do empregado – pois não poderá ele exigir do empregador a observância deste requisito configurador da relação de emprego.

Ele, empregado, não pode se substituir por outra pessoa; entretanto, o empregador pode trocá-lo por outro em algumas situações, especialmente aquelas que ocasionam substituição necessária, como, férias ou, simplesmente, se for de seu interesse transmitir a outrem a propriedade da empresa contratante do trabalho.

Nessa linha de raciocínio:

A personalidade é uma das notas típicas da prestação de trabalho. O contrato de trabalho origina para o empregado uma obrigação de fazer (*faciendi necessitas*) consistente, precisamente, na prestação do serviço convencionado pelas partes. Esta obrigação não é *fungível*, isto é, não pode ser satisfeita por outrem, mas tão-somente por quem a contraiu. Daí dizer-se, em relação ao empregado, que o contrato de trabalho é concluído *intuitu*

*personae*. Esta é a razão pela qual não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem. Não pode fazer-se *substituir* na empresa em que trabalha – salvo se o empregador consente. Mas, ainda neste caso, os efeitos do contrato se suspendem em relação à sua pessoa, para se produzirem na pessoa do substituto. A obrigação de prestar o serviço é, pois, *personalíssima* e, portanto, intransmissível. Tanto que a morte do empregado dissolve, *ipso facto*, o contrato. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 71).

Como se verifica também na lição de Vólia Cassar, cuja transcrição deve aqui ser registrada:

Ora, o contrato de trabalho recai sobre a pessoa do trabalhador, o que quer dizer que ele deve responder pessoalmente pela obrigação de prestar os serviços. Todavia, poderá ser facilmente substituído em casos de faltas, atrasos, férias, repousos, folgas etc, desde que por outro trabalhador com a habilidade necessária para aquele trabalho e de escolha ou aceitação do patrão. Isto quer dizer que o serviço não é *personalíssimo*, mas tão somente o contrato com cada empregado. (CASSAR, 2012, p. 251).

É dizer: o elemento pessoalidade, típico da relação de emprego e requisito ao reconhecimento da figura do empregado, não recai sobre o empregador.

O terceiro pressuposto para o reconhecimento de uma relação empregatícia é a não eventualidade - que, por estritamente vinculado à ideia inspiradora deste trabalho, será estudado em tópico apartado e de forma bem mais detalhada. Isso porque a eventualidade tem sido manejada como o principal empecilho para que o trabalho exercido nas campanhas de candidatos, pelos cabos eleitorais, seja juridicamente reconhecido como emprego – em seu exato sentido técnico.

O quarto elemento é a subordinação – que é, dentre os cinco, o traço característico que melhor autoriza a diferenciação de um contrato de trabalho de um contrato de emprego.

A subordinação é o elemento fundamental entre eles: sua existência na prestação de trabalho é, certamente, o traço que permite diferenciar- às vezes, de forma não tão fácil, um contrato de emprego de outros que lhes são afins.

Em muitos casos de prestação de trabalho – como o trabalho autônomo, a empreitada, a representação comercial - a presença da subordinação permite desconsiderar o contrato civil aparentemente formalizado, e afirmar que a CLT é que deverá ser aplicada naquele caso concreto.

Não se encontra definição legal para a palavra subordinação e a doutrina não é pacífica quanto ao sentido que deve ser a ela atribuído. O Dicionário Houaiss (2003, p. 632) a define como “dependência, obediência, servidão, submissão”.

O seu conceito técnico dado pelo doutrinador eleito é o seguinte:

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção tecnológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma idéia básica de “submetimento, sujeição ao poder dos outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. (DELGADO, 2012, p. 295).

O estudo da história do Direito do Trabalho acicata, neste momento, em razão do tema ora estudado, a seguinte reflexão: que tipo de dependência, e submissão é essa? Se a servidão que vigorou na Idade Média há muito foi superada pelo trabalho subordinado, de que modo devemos conceber essa subordinação?

A doutrina é insegura em relação ao assunto e muitas divergências surgiram no decorrer dos tempos, quando se tratava o assunto.

Para que tenhamos uma melhor compreensão, outros quão necessários exames dos critérios usados pela doutrina para definir a palavra subordinação:

A origem etimológica do termo subordinação é *sub-ordinare*. O termo genérico “dependência” ou “subordinação” é utilizada pela doutrina desde o século XIX, como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhes são afins. À dependência ou à subordinação os autores acrescentam a qualificação: **a) técnica; b) econômica; c) social e d) jurídica** (grifos nossos). (BARROS, 2009, p. 267).

Também Nascimento sobre a questão se manifesta:

Divergem os autores quanto ao modo como a subordinação é concebida. Para alguns, a subordinação é de natureza *hierárquica*, sendo considerada uma situação em que se encontra o trabalhador por se achar inserido numa organização de trabalho de outrem. Para outros, a subordinação é de natureza *econômica*, a dependência econômica, criticada porque nem todo dependente econômico é empregado, como filho em relação ao pai que o mantém. Para outros, a subordinação é *técnica*, significando que o empregado depende tecnicamente do empregador, tese que recebe a crítica de que os tecnocratas não dependem do empregador, este é que na verdade depende daqueles. Para outros a subordinação é *jurídica*, significando a situação contratual do trabalhador em decorrência da qual está sujeito a receber ordens, tese que vem recebendo maior aceitação. (NASCIMENTO, 2011, p. 164).

Já em 1965, Russomano tecia argumentos sobre o tema:

A natureza da relação de emprego, acima indicada, e essa subordinação ou dependência do trabalhador nos permitem defini-la nestes termos: - **Relação de emprego é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o**

**trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através de um contrato individual de trabalho.** Usando essa definição, parece-nos, será fácil compreender o debate doutrinário sobre a natureza da subordinação do empregado ao empresário durante a vigência do contrato de trabalho. São quatro as teorias apontadas: **a) dependência econômica; b) dependência técnica; c) dependência hierárquica; d) dependência social.** (RUSSOMANO, 1995, p. 52, grifamos).

Vê-se, pois, a existência de várias justificativas para se falar em subordinação do empregado.

Criticamo-las.

A subordinação econômica se refere àquela derivada da necessidade de sobrevivência do empregado, que depende do empregador para receber o salário que lhe garante a subsistência. Assim, o empregado está subordinado ao empregador por motivos meramente econômicos.

Essa tese é inaceitável: não é porque depende do trabalho para sobreviver que o empregado se submete às ordens patronais.

Para que bem se compreenda, indague-se: se assim o fosse, aquele que labora somente pelo prazer ou dedica sua atividade a mais de uma pessoa (ou seja, que não vive unicamente da remuneração de um único serviço, possuindo outro meio de subsistência) não é empregado? Ademais, uma pessoa pode depender economicamente de outra sem estar a ela vinculada por um contrato de trabalho.

Desconstituiu a tese de que seja técnica a subordinação a seguinte explanação:

O critério da subordinação técnica (nascido na França) é realçado pelo necessário comando técnico do patrão dirigido ao empregado. Parte da premissa que o empresário detém o total domínio da técnica da produção ou do serviço. Entretanto, é possível o empregado ter maior conhecimento técnico que o empregador e, por isso, tem ampla liberdade na execução de suas tarefas. Logo, este critério não é completo, é insuficiente para explicar a subordinação da relação de emprego. (CASSAR, 2010, p. 252).

A idéia da dependência técnica, sustentada durante algum tempo, é, pois, de evidente fragilidade.

Alguns autores consideram a existência da subordinação social:

O critério da *dependência social* é uma fórmula imaginada para fundir os critérios de subordinação jurídica e dependência econômica em um conceito único mais amplo. Escritores que se inclinavam para o critério da dependência econômica reconheceram a sua insuficiência para caracterizar todas as situações jurídicas oriundas do contrato de trabalho e verificaram,

por outro lado, que “em regra, a dependência econômica, implica ou acarreta a subordinação do trabalhador. Por isto, combinaram as duas modalidades de dependência nessa fórmula vaga e imprecisa que Savatier denominou *dependência social*”. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 124).

O critério social, entretanto, não prevalece: a subordinação jurídica (como adiante será minudenciado) não se confunde com a subordinação econômica:

Os adeptos dessa terminologia justificam-se com base no fato de que o empregado, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregador, sem assumir os riscos da atividade econômica, mas obedecendo às ordens do patrão. Este critério, atribuído a Savatier, também se mostra inadequado. Na verdade, descreve a situação do trabalhador como sujeito de um contrato de trabalho; entretanto, focaliza apenas o aspecto social da questão, sem passar à análise do título jurídico que autoriza o empregador a dar ordens ao empregado. (BARROS, 2009, p. 267).

O exame da posição econômica ou social do empregado não pode sobrepor-se à análise da relação jurídica estabelecida.

Atualmente a matéria está pacificada e o debate superado, sendo dominante a posição de que a natureza jurídica do requisito fático-jurídico subordinação é a jurídica, também chamada de hierárquica.

“Mas a subordinação do empregado é *jurídica*, porque resulta de um *contrato*: nele encontra seu fundamento e seus *limites*.” (MARANHÃO, 2002, p. 241).

Sobre a subordinação jurídica, Martins Catharino:

A *subordinação jurídica* foi, sem possibilidade de superação, conceituada por PAUL COLIN, de citação obrigatória: “Por *subordinação jurídica* entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à *subordinação econômica* e à *subordinação técnica* que comporta também uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista [...]” (“*De la détermination Du mandat salarié*”, Paris, 1931, p. 97). (CATHARINO, 1965, p. 38-39).

Igualmente, Gomes e Gottschalk:

O critério da subordinação jurídica ou da dependência hierárquica é o que tem logrado maior aceitação na doutrina, na legislação e na jurisprudência. Cassi e Savino, que dedicaram monografias ao assunto, consideram-na o *aspecto passivo da subordinação* em contraposição ao *poder de comando* e de direção do empregador. A atividade do empregado consistiria em se deixar guiar e dirigir, de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre *indeterminadamente*, seriam conduzidas, caso por caso, segundo os fins desejados pelo empregador. Tanto o poder de comando como ao de

direção do empregador corresponde o dever específico do empregado de *obedecer*. O poder de comando seria o *aspecto ativo* e o *dever* de obediência o *passivo* da subordinação jurídica. Em todas as formas de trabalho subordinado, em cada setor da atividade, seja na agricultura, seja na indústria, seja no comércio, na empresa ou em outro núcleo de trabalho, encontram-se, mais ou menos rigorosamente exercitados, esses *poderes* implicantes em outros tantos *deveres*. O poder disciplinar do empregador age quando ocorre o caso de uma inobservância de um dever de obediência, de diligência ou de fidelidade. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 119).

Este critério - subordinação jurídica - é o que dá o norte para a identificação segura da existência de uma relação jurídica de emprego, formada entre empregados e empregadores vinculados a um contrato de trabalho.

Em razão do contrato voluntariamente aceito pelo empregado, tem ele o dever de cumprir as ordens que o empregador, por direito, pode dar.

O quinto e último elemento indispensável a uma relação jurídica empregatícia é a onerosidade.

Não existe contrato de emprego gratuito: o contrato é oneroso e cria dupla e reciprocamente, obrigações e encargos para as partes: o empregado presta trabalho e o empregador, em contrapartida, paga o salário.

A onerosidade deve ser analisada sob a ótica do prestador de serviços, pois, se focalizada do lado do tomador, ela sempre será encontrada. O mercado de trabalho impõe valor econômico a qualquer prestação de serviço. A onerosidade, vista deste ângulo, sempre existirá.

É muito importante a compreensão de que, para a existência de um contrato de trabalho oneroso, é necessário que ambas as partes, empregado e empregador, desfrutem vantagens dele decorrentes e que, ainda, haja pagamento mediante salário (em dinheiro ou em utilidades); somente existirá contrato se houver a constatação de que as partes usufruíram vantagens econômicas recíprocas.

Pode haver situações que exijam do operador do direito afirmar que determinado contrato está revestido ou não de onerosidade: quando, embora tenha havido efetiva execução de serviço, o tomador não efetuou contraprestação (pagamento), ou, ainda, quando, dizendo-se ofertante de prestação de serviço voluntário, filantrópico, etc, o trabalhador busque judicialmente o reconhecimento de vínculo empregatício originário daquela circunstância.

Nesse caso, em que há dúvidas sobre a existência da onerosidade para completar o quadro de pressupostos jurídicos autorizadores do reconhecimento da relação de emprego, é necessário que a questão seja investigada, conforme nos

aponta a doutrina, em duas dimensões: a objetiva e a subjetiva – na qual se põe a análise o *animus* das partes no momento da contratação.

Delgado, quando se posiciona sobre o tema, afirma:

No *plano objetivo*, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. [...] No *plano subjetivo*, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes *caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas incidentes.* A pesquisa da intenção das partes – notadamente do prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico. (DELGADO, 2012, p. 291-292).

A dúvida somente poderá se dissipar mediante a análise concreta de cada caso apresentado à apreciação.

Conclui-se, assim, que a sensibilidade e o cuidado na investigação da realidade dos fatos apresentados para juízo são imprescindíveis para a efetivação dos direitos - garantindo ao prestador de serviços - se assim for de direito - o reconhecimento do vínculo de emprego, ou, também - caso não o tenha - negando-lhe o pleito, garantindo ao tomador dos serviços o seu direito de não pagar por obrigação a qual não se comprometeu.

## **2.2 As pessoas da relação jurídica de emprego**

As observações precedentes mostraram que a relação de emprego é bilateral e os sujeitos que dela participam em posições ativas e passivas concomitantes são os empregadores e os empregados - sustentáculo normativo e especializado do Direito do Trabalho.

Importante cuidar, nesse intróito, de algumas definições de termos do cotidiano justralhista e que são de fundamental relevância para a compreensão do objetivo deste trabalho.

Cada operação técnica exige o emprego de palavreado técnico específico – pois, como disse o civilista belga Henri de Page, “da confusão de palavras nasce a confusão das coisas.”<sup>13</sup>

Assim, não será inútil o tempo que porventura pareça perdido para o estudo do tecnicismo da terminologia científica – haja vista que empregado e empregador são temas amplamente debatidos nos conflitos trabalhistas que surgem diariamente, sendo, por isso, cotidiano dos militantes deste ramo específico: para usarmos dicção de uso corrente e atribuída a Norberto Bobbio<sup>14</sup>, cada qual é “signo de um significado”.

Para o estudo das figuras do empregador e do empregado, é preciso encontrar as definições que o ordenamento jurídico brasileiro oferece nos artigos. 2º e 3º da CLT: neles se encontram os elementos caracterizadores de cada um daqueles sujeitos.

### **2.2.1 O empregador**

Empregador é o sujeito que concede chance de trabalho a outro, e a ele se vincula mediante uma relação jurídica de emprego – que deverá se exhibir envolvida de todos os pressupostos fático-jurídicos que obrigatoriamente a devem compor.

Dispõe o *caput* daquele artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (BRASIL, 2012, p. 17).

Cumpra lembrar que isso, entretanto, não alcançou de forma completa o conceito de empregador: críticas não têm sido poupadas aos erros jurídicos que alguns entendem terem o legislador cometido.

Para a lei o empregador é a empresa.

Enquanto doutrinadores criticam essa afirmação legal, outros a explicam e defendem, como vicissitude jungida à ideologia vigente ao tempo em que foi construída a norma trabalhista - quando, empolgado, o legislador acabou absorvido por algumas idéias da teoria institucional, embora cedendo importante espaço ao espírito contratualista que se incorporou à CLT.

---

<sup>13</sup> Conhecida expressão cuja fonte não temos em nossas mãos e memória: apenas nos lembramos da expressão. Infelizmente não temos a preciosa obra para fazer sua referência.

<sup>14</sup> E que, novamente, conforme acima salientamos, é expressão que temos apenas na memória. Não temos a obra para consulta.

Russomano, discordando do conceito, ensina:

Sob critério exclusivamente doutrinário, porém, esse conceito não perdura, porque é unilateral e incompleto, a começar pela circunstância de que identifica o empregador com a *empresa* e não com a pessoa natural ou jurídica do empresário. (RUSSOMANO, 1984, p. 117).

Também Delgado, em crítica tecida ao que foi posto em norma:

Na verdade, o empregador não é a *empresa* – ente que não configura, obviamente, sujeito de direito na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento. (DELGADO, 2012, p. 400).

Maranhão também não se intimidou em fazê-la:

Mas, já o dissemos, o legislador não é todo-poderoso. Os fatos são o que são. Vale recordar, aqui, as palavras de *André Rouast*: “as categorias jurídicas devem corresponder à realidade da vida econômica”. A lei “considera” empregador a empresa. Mas não basta que assim o considere para que o empregador seja, *realmente*, a empresa. *Na verdade*, são sinônimos os dois conceitos? O empregador é um dos sujeitos do contrato de trabalho, “contrato” a que se refere, expressamente, em vários de seus artigos, a mesma Consolidação. Ora, somente a *pessoa física* ou jurídica pode contratar. Juridicamente, como iremos ver, a “empresa”, empregando-se, ainda assim, tal palavra em sentido impróprio, porque a rigor, a empresa significa *atividade*, é *objeto* de direito. Logo, não pode ser empregador. (MARANHÃO, 2002, p. 284).

Sob outro enfoque, mas também pertinente ao tema:

Não é difícil, entretanto, apontar as contradições oriundas dessa posição teórica. Veja-se, por exemplo, a seguinte: se o empregador é a empresa, esta não pode sofrer *ofensas físicas*, não obstante, está entre as justas causas rescisivas do contrato de trabalho o ato lesivo da honra e da boa fama ou *ofensas físicas* contra o empregador. Admitir-se-iam, assim ofensas físicas contra a empresa. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 90).

Para tornar clara a definição, a preciosa a lição de Catharino:

Empresa é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais para a obtenção de certo fim. Juridicamente, a empresa é uma universalidade, compreendendo duas universalidades parciais, a de pessoas (*personarum*) e a de bens (*bonorum*), funcionando em direção a um fim (Catharino, *Temas*). (CARRION, 2008, p. 30).

Outros há, entretanto, que, apoiando a atitude intelectual dos estudiosos que formularam o conceito, vão em defesa do texto original:

Há, entretanto, quem refute esta crítica, dizendo que, quando o legislador considera empregador a empresa, não está subjetivando-a, mas esclarecendo que o empregado, ao contratar os seus serviços, não o faz com a pessoa física do empregador, por ser efêmera, acidental, mas com o organismo duradouro que é a empresa. (DONATO<sup>15</sup>, 1997, *apud* BARROS, 2009, p. 372).

Também Vólia Bomfim Cassar, que aceita sua utilização:

Ao contrário do afirmado em diversas obras jurídicas, não vemos qualquer absurdo no fato do legislador celetista ter considerado como empregador a empresa e não a pessoa jurídica ou física que contrata, assalaria e toma os serviços do trabalhador. Explicou, na época, Arnaldo Sussekind, um dos membros da Comissão Elaboradora da Consolidação das Leis do Trabalho, que o “saudoso institucionalista Rego Monteiro propôs à Comissão Elaboradora do projeto da CLT que se reconhecesse expressamente a empresa como sujeito de direito da relação de emprego [...]”, com a nítida intenção de firmar um conceito capaz de refletir a despersonalização do empregador, de forma a proteger seus empregados, abandonando o conceito civil clássico a respeito do tema. [...] Assim, sendo a empresa um modo de operar de um sujeito de direito, ela assume uma “cor subjetiva”. Logo, o contrato de trabalho leva mais em consideração a empresa (atividade econômica organizada, o empreendimento) que a pessoa que a explora (empresário). Vinculando o empregado à atividade econômica (empresa) e não à pessoa física ou jurídica que a explora, o legislador protegeu o empregado das variações das pessoas que exploram o empreendimento e das manobras fraudulentas que visem impedir a aplicação da lei trabalhista. Desta forma, a mudança de sócio, a alteração da estrutura societária ou do tipo de sociedade, a transferência do fundo de comércio e outro ato neste sentido, não trarão prejuízos aos contratos de trabalho, conforme os arts. 9º, 10, 448 e 468 da CLT. (CASSAR, 2010, p. 417-418).

E também Vilhena, no mesmo sentido protetor do legislador:

Não nos incumbe, aqui, desde que consumada a inserção terminológica e a congeminação conceitual, abrir críticas ao legislador. Aliás, embrenhou-se ele como pôde nas torturas da realidade e extraiu o que lhe pareceu mais consentâneo com ela. Nesse problema de identificação e de responsabilidade do *empregador*, vive-se uma etapa histórica de *dessubjetivação* conquanto não completamente consumada. Corre-se menor risco de erro e se está mais junto do pensamento dominante, inserindo-se, no conceito de *empregador*, elementos isoladamente antinômicos – *empresa x pessoa* – mas que, a dinâmica jurídica e a idéia *objetiva da responsabilidade*, determinam e conjuguem para que se assegure a executoriedade de direitos criados em certo sentido tutelar. Ao invés de desfiguramento de um conceito jurídico – o *sujeito*, que não passa, como tudo em direito, de um *conceito-função* – dá-se nele a integração de um elemento a mais, o patrimônio produtivo, que completa o quadro da *responsabilidade jurídica*. A tarefa, pois, consiste em procurar o sentido, se amplo, se preciso, se desdobrável, se unitário, que o legislador pretendeu imprimir ao elemento *empresa*, com ele definindo *empregador*. (VILHENA, 1975, p. 88).

<sup>15</sup> DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1979.

Uma das primeiras ideias que o vocábulo empresa suscita é a idéia de lucro.

Partindo do suposto de que tal lucro seja aquele referido pelo Direito Comercial, Maria Helena Diniz nos ensina que seria ele: “1. Ganho líquido obtido com especulações, depois de descontadas as despesas. 2. Proveito ou vantagem decorrente de uma operação empresarial [...] ou a “diferença entre o capital empregado e aquilo que se produziu” (DINIZ, 2005, p. 197).

É óbvio que toda empresa almeja resultados positivos, o chamado *superávit* financeiro. Principalmente, no sistema capitalista no qual vivemos (e que, sempre, em toda a sua existência, objetivou buscá-lo, não se importando com o quê ou a quem sacrifique para realizá-lo); o lucro é inerente e indispensável à existência de uma empresa que o almeja e, mesmo tendo frustrado esse objetivo, existirá – assim como o empregador se sofrer prejuízos em um determinado momento. O risco do empreendimento pertence ao empregador<sup>16</sup> e deve ele, por isso, arcar com as consequências advindas dos negócios: “Quem suporta as vantagens suporta as desvantagens; quem se beneficiou, paga” (DANTAS, 1979, p. 84).

Nossos tribunais, apesar disso, em muitas de suas decisões, têm exigido, para que a figura do empregador seja reconhecida, que a atividade seja lucrativa – o que gera, atualmente, um dos empecilhos para que o cabo eleitoral tenha vínculo de emprego reconhecido.

Nesse sentido, a definição, o magistério de Alice Monteiro de Barros: “Para nós, empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.” (BARROS, 2009, p. 372).

Em importante apoio a esse pensamento, o ponto de vista por Orlando Gomes: “Empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem em virtude de um contrato de trabalho”. (RUSSOMANO, 1984, p. 117).

---

<sup>16</sup> É o que conhecemos por Princípio da Alteridade.

### 2.2.1.1 O empregador por equiparação

O próprio legislador, com todas as letras, desconstituiu aquela interpretação mais que rigorosa: como que a dirigir-se a esses intérpretes literais, apressa-se, restritivo ao conceituar, imediatamente, já no § 1º do artigo 2º da CLT, a estabelecer:

Equiparam-se ao empregador, para os direitos 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. (BRASIL, 2012, p. 17).

Evidente, pois, que a própria lei incluiu no conceito de empregador pessoas que, independentemente de imperativo legal, como tal já eram consideradas. É o que, com seu costumeiro e festejado acerto, também lecionou Mozart Victor Russomano:

No estudo da relação de emprego, por conseguinte, todas essas pessoas – jurídicas ou naturais – enunciadas no § 1º do art. 2º, são *empregadores*. Ali, a lei, reconhecendo a insuficiência de sua própria definição, incluiu no conceito restrito, por dilatação extremamente excepcional, pessoas que a doutrina, de modo invariável, incluía entre os verdadeiros empregadores. (RUSSOMANO, 1984, p. 117).

É importante e aqui se ressalta que o §1º do artigo 2º da CLT - repetindo o que se fez com o *caput* do artigo. 2º daquele mesmo diploma - também é destinatário das críticas dos estudiosos do Direito Trabalhista, que percebem falha técnica em sua elaboração.

Isso porque, segundo eles, aquelas pessoas citadas são empregadores, para todos os fins existentes em nosso direito, e não somente para os fins dos direitos atávicos a sua participação numa relação jurídica de emprego. A elas todos os efeitos lhes devem ser estendidos e aplicados.

Eis a visão dos que defendem essa ideia:

*Equiparam-se* ao empregador: não se equiparam, são empregadores. (CARRION, 2008, p. 29)

O jurista Delgado, no mesmo sentido:

Passando-se ao exame do § 1º do art. 2º, da CLT, cabe se observar que não existe, do ponto de vista rigorosamente técnico, *empregador por equiparação*.

Na verdade, as entidades especificadas no referido parágrafo primeiro configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal. São entes sem fins lucrativos, é certo, mas esse aspecto não é relevante à configuração do tipo legal do empregador, por não se constituir em seu elemento fático-jurídico específico. Inexistindo na ordem jurídica qualificação específica para que uma entidade seja considerada empregadora (ao contrário do que ocorre com o empregado: apenas pessoa física), disso resulta que até mesmo entes juridicamente despersonalizados podem surgir, no plano jurídico, como empregadores, desde que se valendo do trabalho empregatício. É o que se passa com condomínios, espólio e massa falida, por exemplo. (DELGADO, 2012, p. 400).

E também Cassar, que imprime todos os efeitos à relação de emprego daqueles que se enquadram à hipótese do artigo:

Portanto, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados, devem ser considerados empregadores para todos os efeitos e não somente para os “efeitos exclusivos da relação de emprego.” (CASSAR, 2010, p. 421).

Da mesma forma que os demais, Vilhena os aponta empregadores:

Os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e as outras instituições sem fins lucrativos, propriamente, não se equiparam ao empregador: são empregadores. Nem como invocação eufêmica se explica o inciso. (VILHENA, 1975, p. 117).

Como também o faz Maranhão, em preciosa lição:

O legislador, partindo da falsa premissa que o empregador é a “empresa”, resolveu “equiparar” tais entes jurídicos ao empregador. Não se trata disso. Se um profissional liberal ou uma associação recreativa admitem empregados, não se *equiparam* ao empregador; são *empregadores*. (MARANHÃO, 2002, p. 291).

É preciso, pois, que se ponha isso bem assentado: não importa que a atividade exercida em proveito de outrem tenha ou não finalidade econômica. Não importa que a força de trabalho do empregado faça com que o empreendimento obtenha lucro ou não. Importa, sim, que o empregador não se confunde com a empresa, e abrange também pessoas físicas e entes despersonalizados que exercem suas atividades sem qualquer objetivo econômico.

Apesar da falha da técnica legislativa, percebe-se que a meta foi alcançada – a legislação trabalhista acoberta a todos quantos tenham relação de emprego formada nos moldes legais exigidos.

### 2.2.2 O empregado

A legislação trabalhista também forneceu a definição de empregado – o ser destinatário das normas protetoras trabalhistas.

Dispõe o artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 2012, p. 18).

Do conceito legal despontou os pressupostos taxativos que conduzem à formação da figura do empregado. A simples leitura do texto normativo permite o encontro dos elementos indispensáveis à configuração jurídica do empregado.

Para alguns, este artigo 3º alcançou uma definição perfeita e não deixou maiores dúvidas sobre a conceituação do empregado – diferentemente do que ocorreu com o artigo 2º, quando definiu a figura do empregador.

Veja o que ensina Russomano:

Quanto ao conceito de **empregado**, a Consolidação foi muito mais precisa. [...] Se fizermos a dissecação do conceito legal de empregado no direito positivo brasileiro, encontraremos, com facilidade, os elementos que o integram. (RUSSOMANO, 1995, p. 71).

É o que também Alice Monteiro de Barros leciona:

**Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado**, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Estes pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo (BARROS, 2009, p. 264).

Note-se, entretanto, que, para alguns, a lição celetista não é plena.

Nessa esteira segue Delgado:

Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. [...] O conceito legal de empregado está lançado no art. 3º, *caput*, da CLT: *toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*. O preceito celetista, entretanto, é incompleto, tendo de ser lido em conjunto com o *caput* do art. 2º da mesma Consolidação, que esclarece que a prestação pelo obreiro há de ser *pessoal*. Acoplados nos dois preceitos, encontram-se reunidos os cinco elementos componentes da figura sóciojurídica de empregado. (DELGADO, 2012, p. 352).

Sérgio Pinto Martins segue nessa mesma trilha:

A prestação de serviços deve ser feita com personalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, por um parente, inexistente o elemento personalidade na referida relação. Esse elemento é encontrado na parte final da definição de empregador (art. 2º, CLT). (MARTINS, 2008, p. 132).

Das lições acima concluímos: para os que consideram a personalidade elemento indispensável e dissociado da pessoa física, o conceito de empregado é incompleto. Outros há que, considerando a personalidade inerente e inseparável da pessoa física do empregado, dão-se por satisfeitos com ele.

### 3 O CONTRATO DE EMPREGO

As relações sociais de que falávamos ao início deste trabalho evoluíram de uma forma que exigiu que o Estado, rompendo os mandamentos liberais, deixasse de lado sua neutralidade e interviesse nas relações trabalhistas. Com isso, foram impostas leis específicas para disciplina e proteção do trabalho subordinado – fato que conduziu o Direito do Trabalho à autonomia.

O Direito do Trabalho surgiu com o fim de mitigar os efeitos da perversidade do homem na utilização despótica da força de trabalho de seu semelhante (que, até então, de símile só tinha os caracteres físicos – ainda que mais rudes) e promover o equilíbrio de forças, a harmonia entre capital e trabalho – visando à própria garantia da manutenção do sistema capitalista, cuja existência é totalmente dependente da sobrevivência do trabalho assalariado, pois, sem intervenção estatal o capitalismo se torna irracional e perigoso.

Na precisa súmula sobre o tema:

A existência das classes sociais é um elemento real que se impõe ao sociólogo, ao político e ao jurista, mas o Estado atual, o Estado democrático, não é patrimônio de nenhum grupo ou classe, e sim os reúne e representa a todos; encontra-se, pois, em uma dessas etapas de que falava *Engels*; como elemento regulador das classes não pode permanecer inativo, porque a luta desenfreada, além de debilitar a nação, acabará, com o tempo, por destruí-la; sua função consiste, conseqüentemente, na intervenção nos fenômenos econômicos, a fim de que, dentro do sistema jurídico dominante, cada classe obtenha aquilo que justamente lhe pertence. Não tolerará, por isso, a exploração de uma classe por outra e, para impedi-lo, promulga a legislação do trabalho, proíbe os monopólios, resolve autoritariamente, por meio de arbitragem obrigatória, como na Austrália, nos conflitos entre capital e trabalho etc. É evidente que essa forma de apresentar o problema alcançou êxito extraordinário na maioria dos países e, se bem que ofereça matizes diferentes, repousa em um princípio fundamental, a *necessária participação do Estado nos fenômenos de produção e distribuição*, com duplo propósito de impedir a exploração de uma classe e de evitar o caos que resultou da economia liberal. O Direito do Trabalho não vem a ser senão umas das formas dessa intervenção; outra está constituída pelo conjunto das disposições que visam a evitar a livre concorrência dentro da própria classe patronal, luta que está levando essa classe à sua própria destruição. (DE LA CUEVA, *apud* VIANNA, 2002, p. 92).

Sem regulamentação mínima disciplinando relação trabalhista, duas figuras inevitavelmente surgirão: um empregado que, movido pela necessidade de sobrevivência, se sujeita a condições aviltantes para conseguir ou manter seu trabalho, e um empregador que, obcecado pelo maior lucro, oprime aquele

empregado, retirando dele qualquer direito que constitua obstáculo para o alcance de seu ganancioso objetivo. – sem freios nem contrapesos.

Da ausência de regulamentação provém a miséria econômica e social.

No axioma do filósofo inglês Thomas Hobbes, “O homem é o lobo do homem.” (SCHULTZ, 2007). Dito isso nos anos 1600, permanece vivo e imbatível ainda hoje – especialmente, nessa área das relações empregatícias. Demonstrando o caráter axiomático daquela fala do autor do *Leviatã*, não custa atentar para o que presente em nosso derredor, a permitir também essa sentença: “A liberdade sem freios será a causa da brutalidade e da usurpação se há desigualdade nas forças individuais.” (Palacios<sup>17</sup>, *apud* VIANNA, 2002, p. 38).

No mesmo sentido, o preceito de Henri Lacordaire<sup>18</sup>: “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Daí decorre a necessidade da permanência de leis específicas que velem pelas relações estabelecidas entre empregados e pessoas naturais ou jurídicas empregadoras: o descaso recorrente e a fragilidade do empregado (por definição, economicamente mais fraco) não nos permitem quaisquer descuidos - exigindo permanente vigília e peleja pela manutenção do quanto conquistado por nossos antecessores e, num mesmo passo, insistirmos em tentativas de evolução.

Exatamente por isso, houve a regulamentação da relação estabelecida entre empregado e empregador, com edição de leis próprias e aptas à caracterização daquele vínculo – firmado exclusivamente entre os que possuem os caracteres que o enunciam como jurídico, conforme artigos 2º e 3º da CLT.

Ao nos depararmos com uma relação empregatícia, em sua origem encontraremos um contrato de trabalho, tácita ou expressamente celebrado<sup>19</sup>.

No mesmo sentido Antônio de Lemos Monteiro Fernandes, citado por Martins (2008, p. 82), afirma que “o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. O contrato faz nascer a relação entre as partes. É a dinâmica dessa relação.”

---

<sup>17</sup> PALACIOS, Alfredo. **El nuevo derecho**. 2.ed.

<sup>18</sup> Não nos lembramos, neste momento, dos nomes e nem das obras dos doutrinadores do Direito do Trabalho citaram este preceito. Encontramos na rede mundial de computadores. Disponível em <<http://www.farmaciadepensamentos.com/pautorl03.htm>> Acesso em 16 nov 2012.

<sup>19</sup> É o que afirmam os defensores da corrente contratualista – predominante no Brasil, apesar da sustentação, por alguns, da tese do perfil eclético (institucionalista e contratualista) da nossa legislação trabalhista.

A expressão contrato de trabalho (instituto central do Direito do Trabalho) é utilizada em nossa legislação como se sinônimo fosse de contrato de emprego – o que é um equívoco, pois o contrato de emprego regula apenas o trabalho subordinado – e não todas as espécies de trabalho humano.

Entretanto, confundida na própria doutrina trabalhista, bem como no tratamento diário de seus especialistas, o seu uso constante pode embaraçar aqueles menos atentos.

Por isso, é importante firmar a diferenciação das três figuras – contrato de trabalho, relação de trabalho e relação de emprego:

As expressões contrato de trabalho e relação de trabalho correspondem a conceitos próprios – o primeiro diz respeito ao negócio jurídico bilateral que determina o aproveitamento do trabalho de uma pessoa em favor de outra, em relação à qual o primeiro se mantém subordinado, e a segunda, abarcando todas as espécies de contratos que determinem, sem a marca da subordinação, o aproveitamento dos resultados do labor alheio. Não se pode, assim, confundir relação de trabalho com relação de emprego, a primeira gênero do qual promanam todas as outras espécies, a segunda, constituindo figura própria e particular da primeira, que recebe na legislação positiva disciplina compatível com as suas características e especificidades. (RODRIGUES, 2000, p. 228).

A denominação contrato de trabalho é objeto de definição legal: o artigo 442 da CLT proclama que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 2012, p. 73).

Nem por isso a doutrina poupou-lhe: mesmo aceitando a definição, grandes doutrinadores impuseram-lhe censura.

Sobre o vício formal do conceito, já o precursor Orlando Gomes apontava o que foi assim bem ressaltado por Délio Maranhão:

Há, nesta definição, um misto de contratualidade e institucionalismo. Na verdade, girando em um círculo vicioso, ela nada esclarece a respeito daquilo que pretende explicar. De todo precedente a crítica que lhe faz *Orlando Gomes*, com o aplauso de *Barassi*<sup>20</sup>. O contrato de trabalho seria aquele “correspondente à relação de emprego”. O que vem a ser, porém, essa relação? Na conformidade do artigo citado, é a que “corresponde” ao contrato de trabalho. Evidentemente, desta maneira, não se define nem uma nem outra coisa. É a petição de princípio, o *circulus in demonstrando*. Demais, como acentua *Barassi*, contrato “cria” uma relação jurídica, não “corresponde a ela.” (MARANHÃO, 2002, p. 236).

---

<sup>20</sup> BARASSI. *Il Diritto del Lavoro*, 1949, vol. I, pág. 238.

Sob o ponto de vista das teorias então em voga a respeito do que haveria de prevalecer como elemento característico do contrato de trabalho, Maurício Delgado faz a seguinte observação:

Como bem percebido pela pesquisa doutrinária acerca do assunto, o texto celetista verdadeiramente resultou de um “acordo teórico” entre as correntes contratualistas e acontratualistas na época da elaboração da CLT, na década de 1940: a norma legal reverenciou, a um só tempo, tanto a noção de *contrato* (teoria contratualista) como a noção de *relação de emprego* (teorias da relação de trabalho e institucionalista) em franco prejuízo à melhor técnica jurídica. (DELGADO, 2012, p. 502).

Partindo da contestação ao emprego da palavra acordo naquele texto, Mozart Victor Russomano chega a outra definição para o contrato de trabalho:

Ora, o contrato de trabalho não é **acordo**: o vocábulo parece ter sido usado pelo legislador com o intuito de revelar que no contrato de trabalho há convergência harmônica de duas ou mais de duas vontades que se compõem e criam a relação de emprego. Essa última afirmativa é que nos revela, em síntese, com muita simplicidade, como parece conveniente conceber e, inclusive, definir o contrato de trabalho: **é o ato jurídico criador da relação de emprego**. (RUSSOMANO, 1995, p. 94).

Saad, criticando a imperfeição redacional daquele artigo 442, caminha na mesma esteira que não admite a afirmação sobre serem a mesma coisa contrato e relação de emprego:

Se o contrato corresponde a relação de emprego, é o mesmo que dizer que ambos se equivalem e isto não constitui uma definição. Uma coisa não explica a outra. Ademais, é irrefutável que o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de serviços e, de conseguinte, com ele não se confunde (SAAD, 2009, p.495).

O mesmo juízo de censura foi feito por Catharino, com esteio em exata percepção a tautologia afirmada pelos quantos percebemos a distinção entre contrato e relação de emprego:

O ecletismo ideológico que inspirou a definição legal comprometeu-a irremediavelmente, como é geralmente reconhecido (ex. ORLANDO GOMES – “*Direito do Trabalho*”, estudos, 2.ed., Bahia, págs. 58 a 69). O seu defeito tautológico resulta da indistinção conceitual entre contrato individual do trabalho e relação de emprego, agravada pela inversão causal: o primeiro, ato jurídico, é quem cria a segunda (C.C., art. 81). A relação é efeito do contrato, posterior a êle, e não a sua causa. Se concebida de maneira autônoma, em oposição ao contrato, a definição seria simplesmente absurda. Logicamente, dois sujeitos diferentes, um servindo de predicado ao outro. Não distinguindo

os dois institutos jurídicos, o legislador, usando termos diferentes, caiu em um círculo vicioso. (CATHARINO, 1965, p. 18).

Há, porém, algumas falas dissonantes desse coro de críticos – sustentadas em que não importa a existência ou não do endosso à teoria contratualista, assim como não teria havido a afirmada confusão entre os elementos constitutivos do contrato:

Contratualista ou não, o texto legal não merecia tantas críticas como lhe foram feitas: é claro que o legislador não confundiu, como muitos afirmaram, o contrato, ou seja, o pacto, o elemento subjetivo, com o elemento objetivo, que é a relação ou poder jurídico constituído, regulado ou extinto pelo consentimento (Bessone, *Do Contrato*, p. 59). Sem atender à explicação oficial (Exposição de Motivos, item 44, pois nem sempre o melhor intérprete de um texto é quem o redigiu), a expressão legal permite identificar de que *acordo* de vontades se trata: aquele que tem por conteúdo, ou elemento objetivo, a relação de emprego, a que se estabelece entre o empregado e o empregador, como conceituados no início da Consolidação, nos arts. 2º e 3º. (CARRION, 2008, p. 282).

A nosso ver, além de confuso - graças à impropriedade de expressões dificultando sua interpretação-, é inquestionável que o conceito do artigo 442 da CLT é também incompleto: faltam, no enunciado, os elementos componentes indispensáveis para a atividade intelectual de assimilação.

Por isso, graças à doutrina, chegamos à efetiva definição do contrato de trabalho. Em outras palavras: a apreensão dos elementos essenciais que integram o contrato de trabalho e caracterizam seu conceito foi dada pelos estudiosos.

Esmiuçando seus termos - que são aqueles mesmos que definem a figura do empregado, encontrada no artigo 3º da CLT, acrescidos da personalidade, que, no seu artigo 2º, define o empregador, chegamos à sua definição.

Procedendo, a partir daqui, à transcrição de muitas delas, queremos fixar pontos importantes para sustentar nossa posição, que exporemos no capítulo final, quanto ao contrato objeto do presente trabalho.

Propomos o seguinte conceito para o ajuste em questão: o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não-eventual**, mediante **salário e subordinação jurídica**. (BARROS, 2009, p. 236-237).

Os grifos (que são do original) salientam os caracteres que, registramos desde já, nos parecem presentes na situação que nos inspirou a elaboração do presente trabalho.

Russomano (1984, p. 202), tratando daquela questão conceitual, cita Cesarino Júnior<sup>21</sup>: “Contrato individual de trabalho é a convenção pela qual uma ou várias pessoas físicas se obrigam, mediante remuneração, a prestar serviços privados a outra pessoa, sob direção desta.”

Ao grifar o texto original, pretendemos ressaltar dois caracteres marcantes do trabalho exercido pelo “cabo eleitoral”.

Délio Maranhão<sup>22</sup> ensina:

O contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. “É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) **ou de que é a este, legalmente, equiparado**, e que se obriga a uma contraprestação (salário). (MARANHÃO, 1993, *apud* CASSAR, 2010, p.519, grifamos).

Aqui, grifamos a parte saliente na figura do candidato ou da grei partidária contratante do bóia-fria cabo eleitoral: o § 1º do artigo 2º da CLT equipara-os a empreendedores econômicos.

Seguindo a mesma linha, Otávio Bueno Magano apresenta seu conceito:

Negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, **não eventuais**, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas. (MAGANO<sup>23</sup> *apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 253, grifamos).

Gizando a referência, na definição, à não eventualidade, pretendemos atenção para o fato de que o serviço prestado pelo cabo eleitoral nada tem de eventual: no mínimo, porque se tratam de tarefas integrantes da finalidade da empreitada da agremiação e de seus candidatos (propaganda de suas propostas políticas e aliciamento de eleitores).

<sup>21</sup> CESARINO JUNIOR, **Direito social brasileiro**, v.2, p. 132.

<sup>22</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993, p. 46.

<sup>23</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: 1991, p.47.

Reside, pois, nos conceitos apresentados pela doutrina, a caracterização da execução de um serviço. Isolados neles os elementos que lhe são peculiares (e que podem variar, de autor para autor), teremos a oportunidade de distinguir o prestador de serviços que é empregado daquele que é um trabalhador – para o qual, já vimos, não é voltada a proteção legal trabalhista.

### 3.1 Teorias informadoras de sua natureza jurídica

A natureza jurídica do contrato de trabalho é mais um tema sobre o qual não há unanimidade de propostas, sendo objeto sobre o qual debates se travaram.

Embora já pacificado doutrinariamente, é importante o seu estudo para orientação dos contornos hoje prevalentes no campo juslaboral – com proveito para o que pretendemos aqui demonstrar.

Delgado, com sua costumeira pertinência nos ensina:

Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza. Por isso pode-se dizer que *encontrar a natureza jurídica de uma figura do Direito* (como a relação empregatícia ou o contrato empregatício) *consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas, de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito*. É “atividade lógica de classificação”<sup>24</sup>, pela qual se integra determinada figura jurídica ao conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do Direito, mediante a identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais. (DELGADO, 2012, p. 302-303).

O surgimento da relação de emprego em nosso ordenamento legal determinou a necessidade de estabelecimento da natureza jurídica do contrato de trabalho, que já não podia se inspirar nos contornos próprios do primitivo Direito Civil, responsável pela regulamentação dos contratos, ao qual tentavam aproximá-lo.

Duas principais perguntas, então, clamam por resposta: Qual a posição que o contrato de trabalho ocupa no ordenamento jurídico brasileiro e em qual categoria jurídica se insere o vínculo estabelecido entre empregado e empregador?

Respondem-nos duas principais correntes: a contratualista (que, já indicado, afirma a ideia de que a natureza do contrato de emprego é contratual), e a anticontratualista, também denominada acontratualista (que, negando a existência

<sup>24</sup> SILVA, Antônio Álvares da. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 144.

das elementares liberdade e vontade dos que pactuam emprego, afirma que a relação jurídica em questão não pode, pois, ser tida como baseada em contrato: sem liberdade de vontade, não haveria formação de acordo.

Em Martins (2007, p. 83) encontramos a subdivisão da teoria anticontratalista: a primeira, conhecida como “da instituição, defendida por autores franceses, e da relação de trabalho ou da incorporação, preconizada pelos autores alemães”.

Ensina aquele doutrinador:

A teoria da instituição é defendida por Georges Renard, Maurice Hauriou e, no Brasil, por Luiz José de Mesquita (1991:13-14). Maurice Hauriou (1925:10) afirma que a instituição é “uma idéia de obra ou de empreendimento que se realiza e dura juridicamente num meio social; para a realização dessa idéia um poder se organiza, o qual se investe de órgãos; de outro lado, entre os membros do grupo social interessado na realização da idéia, produzem-se manifestações de comunhão, que são dirigidas pelos órgãos investidos do poder e que são reguladas por processos adequados”. Georges Renard esclarece que a instituição se impõe a terceiro, escapa à vontade de seus fundadores, é feita para durar. Na instituição, a regra é a hierarquia (Renard, 1930:363-364). Informa Renard (1930:331) que o estatuto é o reflexo da instituição. Michel Despax (1970:93) assevera que a empresa é uma comunidade de trabalho, marcada por um interesse superior comum a todos os seus membros, havendo, em consequência, uma situação estatutária e não contratual entre as partes do referido pacto, em que o estatuto prevê as condições do trabalho, mediante o poder de direção e disciplinar do empregador. Na verdade, o trabalhador entraria na empresa e começaria a prestar serviços, inexistindo a discussão em torno das cláusulas do contrato de trabalho. (MARTINS, 2007, p. 83).

Mesmo com tão ilustres prosélitos, não vingou essa visão teórica – calcada, como visto, em premissa afastada da realidade.

Com efeito, a ausência de liberdade para discutir as cláusulas contratuais (impostas pela lei regente, pelos acordos coletivos e mesmo pelos interesses específicos do empreendedor), absolutamente, não significa ausência de vontade para contratar.

Embora tolhido na sua liberdade de contratar – porque compelido a aceitar o que, em outras circunstâncias, talvez não admitisse – ele somente o faz caso queira fazê-lo.

Essa visão institucionalista nem merece maiores divagações, entre nós, como vemos na sintética fala da respeitada Alice Monteiro de Barros (2009, p. 244): “A teoria é criticada ao argumento de que o caráter consensual do contrato afasta qualquer perfil institucionalista ou estatutário.”

Sobre a teoria da relação de trabalho – a segunda daquela subdivisão da teoria anticontratalista - aprendemos o seguinte:

Outro segmento desta corrente é a **teoria da relação de trabalho** ou de emprego, que defende que o fato gerador da relação de emprego é a inserção do empregado na empresa, sua ocupação e engajamento, querendo dizer que não existe ato volitivo criador de direitos e sim um fato objetivo (o pisar dos pés do empregado no estabelecimento, ao iniciar a prestação de serviços na empresa constitui a relação de emprego). A relação de emprego se resumiria em simples relação de ocupação (mesmo que esteja apenas aguardando ordens) duradoura e permanente ou ao início efetivo da execução do trabalho. (CASSAR, 2010, p. 242).

A teoria anticontratalista foi prevalente naqueles primeiros tempos em que o Direito do Trabalho, mostrando-se disciplina autônoma, produziu um novo contrato que não se assimilava às clássicas figuras então existentes, como a compra e venda, o arrendamento – ou locação, a sociedade, o mandato e a empreitada.

Aí reside a explicação para aquelas aparentemente excessivas teorizações anticontratalistas: exatamente naquela necessidade de trato distinto a uma relação jurídica que não se adequava ao ordenamento civilista.

Não convenceram, assim como não dissuadiram aos quantos, aferrados ao quanto se tinha arraigado em termos de relacionamentos jurídicos, puseram-se do lado inverso: típico do até ali conhecido direito comum – e que formaram a teoria contratualista, convictos sobre a natureza civilista da novel situação.

Amauri Nascimento (1995, p. 272-273), ao falar sobre a dificuldade que os juristas do século XVIII encontraram para classificar a nova figura contratual que então surgia – o contrato de trabalho – cita Moraes Filho<sup>25</sup> quando sustenta que aqueles estudiosos, pendidos para as soluções que se fundavam no direito civilista “forçavam a mão e faziam submeter-se a nova espécie contratual aos tipos clássicos, usando para institutos diversos a mesma etiqueta.”

Aquela primeira teoria contratualista, conhecida por clássica e, que, assim como as outras, foi superada por sustentada em argumentos frágeis e artificiais.

Ao atribuir ao contrato de trabalho natureza de compra e venda, queriam uns fazer prevalecer a idéia de que o empregado venderia sua força de trabalho ao empregador, em troca de um preço – o salário.

Essa teoria foi encantada:

---

<sup>25</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**, 1965, p. 394.

A principal crítica que se tece a essa teoria é a de que trabalho não é mercadoria nem salário é preço. Aliás, desde o Tratado de Versalhes proíbe-se que o trabalho humano seja considerado mercadoria. Tampouco pode essa atividade, inseparável do homem, assemelhar-se a uma coisa. Carnelutti tentou alterar um pouco essa teoria, sustentando que o contrato de trabalho equipara-se ao fornecimento de energia elétrica, argumentando: “o que permanecesse com o trabalhador é a fonte de sua energia, isto é, seu próprio corpo; a energia, no entanto, sai dele e não volta mais”. Mesmo com essa variante, a teoria é muito criticada, sob o argumento de que “a energia humana não permanece com o empregador, mas o produto por ela elaborado; sem o núcleo psicológico e social da personalidade humana, a energia nada mais significa que algo sem vida própria.” (BARROS, 2009, p. 242).

Inspirado no Código de Napoleão de 1804 – que, fincando raízes na *locatio operarum* do Direito Romano, incluiu o contrato de trabalho entre as figuras do arrendamento -, o Código Civil Brasileiro (CCB) de 1916 adotou a relação de emprego como contrato de locação de serviços ou de mão de obra.

Foi ultrapassada, por razões históricas:

A denominação com que se conhecia o contrato individual de trabalho, até há bem pouco tempo, era *locação de serviços*. Viera do Direito Romano que, como se viu, considerava tal contrato uma das espécies do gênero *locatio*. Enquanto o regime econômico permaneceu nos horizontes da pequena indústria, não se percebeu a impropriedade dessa expressão. Os Códigos a acolheram, situando o *contrato de locação de serviços* ao lado da *locação de coisas*. O próprio Código Civil brasileiro, a despeito de ter sido promulgado em 1916, não só conservou o nome clássico do contrato, como o regulamentou no pressuposto de ser uma modalidade de locação. Hoje, porém, já se abandonou essa terminologia inadequada. Reconheceu-se que a expressão romana dá falsa idéia do contrato que nomeia. Só os romanos, com efeito, que viveram em época na qual a estrutura econômica da humanidade assentava no trabalho escravo, poderiam ter a idéia infeliz de equiparar o trabalho humano às coisas, para subordiná-lo à mesma disciplina jurídica. Na atualidade, o emprego dessa expressão não mais se justifica. Escritores de nomeada combateram-na, com razões de inteira procedência. Cunha Gonçalves, notável civilista português, mostra que, técnica e juridicamente, a expressão é errônea, porquanto “o característico da locação é o regresso da coisa ao seu dono, ao passo que o serviço prestado fica pertencendo a quem o pagou, e não é suscetível de restituição.” (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 109-110).

Apesar disso, alguns insistiam no vazo de nomeação das coisas e dos fatos jurídicos, exclusiva e literalmente, com o que fora dado pelo Direito Romano – e pretenderam ver, nele, um contrato de arrendamento:

A mais antiga das construções teóricas civilistas é a teoria do arrendamento, que inclui o contrato empregatício entre as espécies de contratos de locação e arrendamento. Trata-se de solução teórica inspirada em modelo jurídico

oriundo do Direito Romano, que distinguia entre *locatio operarum* e *locatio operis*. O contrato empregatício corresponderia ao arrendamento (locação) de serviços, pelo qual uma das partes colocaria seu trabalho à disposição de outra (*locatio operarum*). (DELGADO, 2012, p. 304).

Tal concepção acabou sendo superada:

Hoje, a crítica a essa doutrina faz com que todos a considerem ultrapassada. Basta acentuar os seguintes pontos: - Ninguém pode arrendar aquilo que é indistacável da personalidade do homem. Quem arrenda algo, obriga-se a **não fazer**, isto é, a não retomar a posse e o exercício do domínio do bem, enquanto, no contrato de trabalho, o empregado contrai, como obrigação principal, o dever de fazer algo, que é ato positivo (Ruprecht). Por outro lado, o arrendatário obriga-se a devolver o objeto do contrato de arrendamento (De la Cueva), o que é incompatível com a natureza do trabalho prestado a outrem. (RUSSOMANO, 1995, p. 101).

Renitentes, os civilistas apegados à raiz romana equipararam-no, então ao contrato “pelo qual alguém (mandatário ou procurador) recebe de outrem (mandante) poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses.” (DINIZ, 2005, p. 223).

A teoria do mandato oferece forma à ideia de que o contrato de emprego corresponde a um mandato no qual o empregador é o mandante e o empregado é o mandatário.

Naturalmente, essa tese foi alvo de ponderosas críticas:

A começar pela origem dos dois contratos, verifica-se que esta teoria não pode prosperar, pois, tradicionalmente, o mandato era gratuito, enquanto o contrato de trabalho foi sempre oneroso, sendo dispensável no contrato de trabalho, exceção feita aos empregados de confiança. E se não bastasse, no mandato está ausente a subordinação jurídica, traço distintivo do contrato de trabalho. Há autores que acrescentam, ainda, como elemento distintivo entre os dois contratos, o fato de o mandato ser sempre revogável e o contrato de trabalho nem sempre ser rescindível *ad nutum*, pois, no tocante aos empregados estáveis, é necessária autorização judicial precedida de inquérito (art. 492). (BARROS, 2009, p. 243).

E mais: sendo a relação de trabalho uma relação jurídica bilateral (ou seja, com existência dependente apenas de duas partes, o empregado e o empregador), a terceira pessoa (perante a qual o mandante deverá ser representado), não tem lugar aqui, na relação entre patrão e empregado, ao passo que é indispensável ao contrato de mandato.

Ainda na tentativa de acomodação nas figuras até então consagradas nas relações civis, tentou-se, também, ver no contrato de trabalho semelhança com o contrato de sociedade.

Também essa tese foi rechaçada:

A diferença entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade é feita principalmente pela inexistência do elemento *affectio societatis*, ou seja, o interesse dos sócios para a realização de um mesmo fim, na colaboração que há entre eles para alcançar um objetivo comum. Seus sujeitos são diversos. Enquanto no contrato de trabalho os sujeitos são empregado e empregador, no contrato de sociedade seus sujeitos são os sócios. O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviços subordinados do empregado ao empregador, enquanto no contrato de sociedade é a obtenção de lucros, que é o fim comum almejado pelos sócios, que têm uma relação de igualdade entre si e não de subordinação. No contrato de sociedade os sócios podem ter prejuízos; no contrato de trabalho, não, pois os riscos da atividade econômica devem ser do empregador. (MARTINS, 2008, p. 81).

Finalmente, nessa resistência à instituição do novo, puseram-se os quantos assemelharam o contrato de emprego com a empreitada – a *locatio operis faciendi* do Direito Romano.

Tese igualmente dissociada da essência do instituto, não houve, pois, desvio do caminho esperado quanto tal teoria fracassou:

A profunda distinção entre a empreitada e o contrato de trabalho é a observação histórica de que o objeto da primeira é a obra última e do segundo a execução de determinado serviço. Embora, na linguagem corrente, com assinalamos antes, fale-se em trabalhador por empreitada referindo-se ao trabalhador que presta serviços remunerados por tarefa, a confusão entre a realidade dos dois contratos, hoje, é imperdoável: essas expressões resultam de evidente impropriedade de linguagem. (RUSSOMANO, 1995, p. 101).

Assinalamos aquele principal traço distintivo: enquanto na relação de emprego há subordinação jurídica do obreiro ao seu patrão, na empreitada isso não ocorre, assumindo o empreiteiro os riscos inerentes à sua atividade.

A relação jurídica de emprego é ocorrência recente na história do direito (sua existência data de pouco mais de cem anos). O seu surgimento implicou na necessidade de que a nova figura – antes regulada pelo Direito Civil – encontrasse identidade própria e ocupasse posicionamento classificatório distinto daqueles que lhe eram conferidos.

O fracasso das vertentes anticontratalista e contratualista clássica impôs aos juristas uma resposta teórica específica para a figura denominada contrato de

trabalho – não encontrada, repetimos, no contrato até então vigente: partindo de premissas adequadas às relações jurídicas entre pessoas absolutamente diferentes de empregados e patrões, não puderam, é óbvio, aquelas teorias, responder à necessidade da contraposição do ordenamento do Direito à situação fática que desafiava os institutos jurídicos até ali consagrados.

Embora a noção de contrato atualmente pareça tema muito claro – ele é o acordo de vontades com a finalidade de criar obrigações - o que ensinou San Tiago Dantas, entre 1943 e 1945, nas aulas que ministrava na Faculdade Nacional de Direito talvez explique o motivo pelo qual os romanos tanto se apegaram à vinculação do contrato de trabalho a um contrato de direito comum:

Parece certo que durante muito tempo, os romanos não entenderam por contrato outra coisa que um negócio. A idéia de acordo de vontade, que hoje prisma como elemento fundamental do contrato, era coisa a que eles não se referiam. Falavam do contrato como hoje se fala de um negócio, de uma operação, de uma transação comercial, e, jamais se encontra entre os escritores da antiguidade intuito de definir o contrato, pois é certo que satisfaziam com o sentido usual da palavra, a qual devia ser corrente na linguagem econômica e civil. (DANTAS, 1979, p. 149).

Surgiu, então, a corrente que insistiu na defesa da evidente natureza contratual da nova relação jurídica, dissociando-a, entretanto, daqueles contratos nos quais a doutrina vencida considerava dela aproximados.

Lúcida, a teoria contratualista moderna conclui que aquele principiante relacionamento entre trabalho e capital é jurídico e possui caracteres peculiaríssimos – exigindo a formação de arcabouço normativo e constante estudo doutrinário, exatamente por se tratar de novidade decorrente da evolução humana.

À novidade nas relações humanas era preciso corresponder a uma inovação do Direito. Mas sem pelepas intelectuais e legislativas, à pacificação de conceitos não se chegaria.

Afinal, na asserção de Ihering,

Todas as grandes conquistas que a história do direito revela – a abolição da escravatura, a servidão pessoal, a liberdade de aquisição da propriedade imóvel, a liberdade de profissão e de culto, só foram conseguidas após lutas renhidas e contínuas, que duraram séculos. Por vezes, são torrentes de sangue, derramado pelos direitos subjetivos calcados aos pés, as marcas que assinalam o caminho trilhado pelo direito, na busca dessas conquistas. “O direito é como Saturno, que devorava os próprios filhos”. (Citação extraída de meu livro *O espírito do direito romano*, vol. II, 1, § 27, 4ª ed., p. 70). Só se rejuvenesce quando se elimina o próprio passado. O direito concreto (ou

subjetivo), uma vez concluído, exige duração ilimitada, ou seja, levanta o braço contra a própria mãe. Conspurca a idéia de direito, quando a evoca, porque a idéia de direito é um movimento ascensorial de transformação, o qual, quando desaparece, cede o lugar ou surge em seu lugar, pois tudo o que existe está fadado a voltar ao nada. Assim também o direito, em seu movimento histórico, apresenta-nos um quadro de reflexões, de lutas e de combates, em resumo, de penosos esforços. (IHERING, 1998, p. 32)

Assim foi que os apologistas da teoria contratualista moderna conseguiram fazer predominar seus argumentos: permaneceram firmes, influenciando julgadores e legisladores.

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontade produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir em ajustar o contrato de trabalho é fundamental. O trabalho do empregado é livre, assim como é livre a vontade da pessoa de trabalhar para a empresa. Como bem esclarece Amauri Mascaro Nascimento (2001:149), “ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for de sua vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse das duas”. A existência do contrato de trabalho também pode ocorrer com a prestação de serviços sem que o empregador a ele se oponha, caracterizando o ajuste tácito. (MARTINS, 2007, p. 86).

Pedro Paulo Teixeira Manus<sup>26</sup>, citado por Jorge Neto e Cavalcante (2012), sintetiza a essência da natureza jurídica da relação trabalhista e suas implicações no dirigismo contratual.

Porque temos a mesma certeza sobre a afirmada visão substanciada, transcrevemos aquela afirmação dos ilustres autores:

Acreditamos ser preferível designar a relação patrão- empregado como de natureza contratual. É claro que, se pensamos em relação ao Direito Civil, torna-se mais difícil aceitar o chamado contrato de trabalho. Daí ser necessário pensar em um contrato em que as partes têm de manifestar, ao menos, sua vontade de aderir, inobstante as cláusulas que venham a reger a vida dos contratantes e, principalmente do empregado, já estejam praticamente prontas, cabendo-lhe, afinal, aceitá-las ou procurar outro emprego. Todavia, mesmo no campo do Direito Civil (compra e venda, seguros, transportes etc.) hoje em dia também se verifica uma diminuição na liberdade de contratação de ambas as partes. Essa restrição deriva às vezes da intervenção do Estado na vida das pessoas, às vezes nas próprias

---

<sup>26</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**, 4.ed. p. 56.

condições de mercado. Assim, acreditamos ser a relação patrão-empregado de natureza contratual, mas tendo sempre em mente que, no regime brasileiro, tanto o Estado (através da lei) quanto as organizações sindicais (através das negociações coletivas) intervêm no campo da vontade individual, limitando aquela liberdade que caracteriza o contrato, a fim de garantir um mínimo tido como justo, a ser assegurado ao empregado. Portanto, pelo que vimos até aqui, é possível afirmar que não são os protagonistas da relação patrão-empregado que decidem se existe ou não contrato de trabalho, mas sim a própria forma e o modo pelo qual tais serviços são desenvolvidos é que determinam a existência do vínculo empregatício. Frise-se, ademais, que mesmo existindo um documento assinado por ambas as partes no sentido de que não existe contrato de trabalho entre ambos, a qualquer momento pode ser reconhecida a existência de um contrato de trabalho, desde que venha a ser provada a presença daqueles requisitos de que já falamos. Diga-se, ademais, que quanto à liberdade de contratação, o legislador limitou a autonomia da vontade das partes, de modo a proibir que sejam ajustadas condições contratuais menos favoráveis ao mínimo consagrado pela lei, facultando, porém, qualquer ajuste em condições mais favoráveis ao empregado, que é considerado a parte mais fraca dessa relação (*art. 444 da CLT*). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 254-255).

Embora essas firmes considerações diminuam a possibilidade de refutação, ainda se encontraram mais e igualmente fortes argumentos:

Predomina, entretanto, no nosso entendimento, a teoria contratualista, não nos moldes das teorias civilistas clássicas, mas considerando a vontade como elemento indispensável à configuração do contrato. Para Cesarino Júnior, o contrato de trabalho é do tipo de adesão, isto é, o empregado adere sem discutir o esquema do contrato individual, já prefixado em parte pela lei, pela convenção coletiva e pelo regulamento da empresa. Cotrin Neto e Arnaldo Süsskind também veem no contrato de trabalho fortes características de adesão. Aderimos ao mesmo posicionamento. O contrato de trabalho é do tipo de adesão. Sua principal função é criar uma relação jurídica obrigacional entre as partes, porém, com o caráter meramente complementar, em face do extenso rol de normas imperativas previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício. As partes, se desejarem celebrar o contrato, terão que aderir a elas, sem possibilidade de discussão, como, aliás, se insere do art. 444 da CLT. (BARROS, 2009, p. 244-245).

Argumentos fortes – repetimos - mas rebatíveis: Saad adverte para o exagero dessa interpretação, aparentemente incontestável, apontando um dado interessante: “Chegou-se a dizer que inexistente o contrato de trabalho, mas contrato de adesão. Tal teoria institucionaliza a relação de trabalho por considerar, praticamente, o trabalhador parte ou membro da empresa”. (SAAD, 2009, p. 494).

No sentido a informação, a conclusão de Cassar (2010, p. 240) sobre a posição do clássico doutrinador civilista belga: “Com razão De Page quando diz que a relação de emprego é contratualista e tem fortes características de contrato de

adesão, mas não o é, pois é possível o empregado ter autonomia para ajustar benesses acima da lei.”

Os igualmente consagrados autores Gomes e Gottschalk debruçaram-se sobre o tema. E, como o estrangeiro, não deram maior importância à aparência com o instituto civilista – mantendo o foco na essência do instituto, isto é, nos seu caráter contratual:

Há, realmente, certos setores da atividade produtiva, sobretudo nas grandes empresas, em que a relação de trabalho se trava de modo que o fato da prestação de serviço se apresente como requisito fundamental para sua constituição e funcionamento. Contudo, este processo não é utilizado na *formação* de todas as relações de emprego. Ainda, porém, que o fosse, nem por isso estaria elidida a *contratualidade*, uma vez que a manifestação do consentimento das partes, direta ou indiretamente, é imprescindível ao nascimento do vínculo, seja por *adesão*, ou não. Por outro lado, o *conteúdo* da relação pode estar pré-regulamentado normativamente nos direitos e obrigações, sem com isso subverter a sua contratualidade. O elemento essencial à configuração do contrato “reside, de fato, na liberdade do consentimento para a *formação* da relação”, e não para o seu conteúdo. Pode-se asseverar, por conseguinte, que, no atual estágio da evolução social, a *contratualidade* da relação individual de trabalho é fato incontestável, além do mais por ser dado imóvel do sistema econômico e político contemporâneo. Precisamente porque o *trabalho é livre*, e não obrigatório, é que o consentimento do trabalhador não pode ser dispensado (GOMES E GOTTSCHALK, 2002, p. 131).

E, ainda demonstrando a confusão dos anticontratuálistas – em relação aos conceitos de liberdade e vontade- prosseguem aqueles estudiosos:

Em certos setores da atividade, esta é a posição do trabalhador, notadamente nas grandes empresas. Não contando, para viver, senão com a sua força de trabalho, deve trabalhar a serviço de outrem. Está como o viajante, do exemplo de Carnelutti, que não pode deixar de viajar e se sujeita ao regulamento do transportador. O empregado *quer*, sim, o regulamento da empresa, quando o aceita; mas não o *quer* porque lhe agrada, embora não lhe agradando o aceita; porque não pode deixar de o *querer*. Todo o sistema contemporâneo de organização do trabalho subordinado mediante fontes imperativas, profissionais e mistas, como vimos, visa, exatamente, a um reforço da *liberdade* do economicamente mais fraco, a fim de que não venha a sofrer a lei da empresa. Mas, a *vontade* necessária à formação do vínculo jurídico se manifesta, sempre, em todas essas especiais formas de sua constituição. É o quanto basta para a existência do contrato. É ainda Carnelutti<sup>27</sup> quem o afirma: o contrato, como todos os instrumentos jurídicos, é uma noção formal. Elemento necessário e suficiente para a sua constituição é a manifestação da *vontade*. Pouco importa que a vontade seja mais, ou menos livre, isso não diz respeito à sua existência. É sempre um contrato, mesmo o de quem diz “sim” a outra parte, porque não pode dizer “não”; é o “sim” ou o “não” que forma ou exclui o contrato, e não as razões que o determinam. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 132).

<sup>27</sup> CARNELUTTI .*Teoria del regolamento collettivo dei rapport di lavoro*, p. 35.

A Comissão responsável pela elaboração da CLT era constituída por cinco pessoas: no anteprojeto, os Procuradores Luiz Augusto do Rego e Monteiro, Dorval Lacerda, José de Segadas Vianna e Arnaldo Lopes Sússekind e o Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Oscar Saraiva – que não participou do projeto final porque, em razão da divisão da comissão em duas, foi ele transferido para a comissão que tentou consolidar a Previdência Social. Dois institucionalistas (Monteiro e Lacerda) e três contratualistas (Vianna, Sússekind e Saraiva)<sup>28</sup>.

Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, adotou posição intermediária, na visão dos quantos a consideram mista, em que estão presentes as duas principais correntes: a institucionalista – que se observa no artigo 2º<sup>29</sup> e também nos arts. 10º<sup>30</sup> e 448º<sup>31</sup> - nos quais se confunde as figuras do empregador com a empresa - e contratualista, indicada na redação dos arts. 442º<sup>32</sup>, 444º<sup>33</sup> e 468º<sup>34</sup>, que se firma na idéia de que o ajuste de vontades é essencial para o começo de uma relação empregatícia.

Adotando os argumentos que lhe são favoráveis, a leitura daquelas normas leva à conclusão de que a legislação consolidada tornou vitoriosa a ideia dos que defendem a moderna teoria contratualista.

### 3.2 O contrato de trabalho e o seu tempo de duração

Vários critérios podem ser adotados para classificar as modalidades de contrato de trabalho existentes no direito pátrio. A exemplo do que geralmente

---

<sup>28</sup> Consulta realizada em artigo de autoria de SÚSSEKIND, na palestra proferida no Tribunal Superior do Trabalho, por ocasião da comemoração dos 60 anos da CLT.

<sup>29</sup> “Considera-se empregador a **empresa**, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 2012, p. 17, grifamos).

<sup>30</sup> “Qualquer alteração na estrutura jurídica da **empresa** não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.” (BRASIL, 2012, p. 20, grifamos).

<sup>31</sup> “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da **empresa** não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.” (BRASIL, 2012, p. 74, grifamos).

<sup>32</sup> “Contrato individual de trabalho é o **acordo** tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 2012, p. 73, grifamos).

<sup>33</sup> “As relações contratuais de trabalho podem ser **objeto de livre estipulação das partes** interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” (BRASIL, 2012, p. 74, grifamos).

<sup>34</sup> “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade de cláusula infringente desta garantia.” (BRASIL, 2012, p. 78, grifos nossos).

ocorre quando tratamos de qualquer matéria jurídica, o método de classificação adotado em nosso ramo de interesse foi o de classificação com base na dicotomia. Assim foi posto na legislação trabalhista consolidada, que indica os seguintes contratos: tácito ou expresso, verbal ou escrito, manual ou intelectual, plúrimo ou individual, por prazo indeterminado ou determinado.<sup>35</sup>

Em razão da delimitação do tema deste trabalho, não faremos um estudo mais dilatado sobre todos eles. O que nos interessa, aqui, de forma especial, é o critério: tempo de duração – que, portanto, passamos a examinar especificamente.

Nesse aspecto, os contratos se classificam em: contratos de trabalho por prazo indeterminado ou contratos de trabalho por prazo determinado – sendo os últimos também conhecidos como contratos a termo.

Sendo o termo um evento futuro até o qual as partes limitam a eficácia do contrato, é permitida a conclusão de que, efetivamente, há sinonímia nessas duas nomenclaturas para aquele, de trabalho, dependente do alcance de uma data (prazo) para perder a vigência.

O fato é que:

Sem dúvida, a mais importante classificação dos contratos individuais de trabalho é aquela que se baseia em sua duração. “A distinção entre *contrato por tempo indeterminado* e *contrato por prazo determinado* não constitui, é certo, elemento essencial ao negócio jurídico, visto como a aposição de *condição* ou *termo* – ensinam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, em seu *Curso Elementar de Direito do Trabalho* – não altera a estrutura típica da relação jurídica. Não obstante, desperta particular interesse porque se não aplicam aos dois as mesmas regras jurídicas, em determinadas situações. A diferença de tratamento jurídico manifesta-se, particularmente, nos efeitos produzidos pela rescisão unilateral do contrato. Daí, o essencial cuidado da doutrina em diferenciá-los nitidamente. (SAMPAIO, 1973, p.1).

Considerando a importância da distinção – em razão dos efeitos jurídicos produzidos por cada um deles – é indispensável que façamos um estudo detalhado sobre eles.

### **3.2.1 O contrato de trabalho por prazo indeterminado**

A distinção feita acima reside em que, no contrato por prazo indeterminado, no momento do ajuste as partes não estipulam qualquer declaração de vontade

---

<sup>35</sup> Art. 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito ou por prazo determinado ou indeterminado.” (BRASIL, 2012, p. 74).

limitando seu prazo de duração. Já no contrato por prazo determinado, há prévio ajuste sobre a data de seu término: fica expressamente manifestada a intenção do prazo certo para o seu fim.

No Direito do Trabalho brasileiro é tradição a contratação de trabalho por tempo indeterminado. Por isso, se as partes não convencionarem prazo, presume-se que o pacto foi celebrado sem limite de tempo – e que seus efeitos somente cessarão se algum empecilho suficientemente forte impedir sua continuação, mesmo porque a regulamentação do tema pelo Estado se faz em nome da necessidade da tranquilidade pública e da ordem social – que recomendam a ininterrupção das relações de emprego, indubitável demonstração de harmonia dos interesses dados à cura estatal.

Em síntese: a princípio, o contrato de trabalho nasce para perdurar, permanecer.

O tema é pacífico: um dos princípios específicos do Direito do Trabalho é o da continuidade da relação de emprego, ou seja, é “interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.” (DELGADO, 2012, p. 203).

A demonstrar o caráter principiológico da permanência do vínculo empregatício:

Porém, a *continuidade* é mais que uma mera técnica de classificação dos contratos de trabalho; é, pela sua importância, um *princípio* do direito do trabalho. Américo Plá Rodrigues a incluiu entre os valores que presidem nossa disciplina. Sustenta que a segurança é uma natural aspiração do homem que trabalha. O princípio da continuidade, para o jurista uruguaio, “expressa a tendência atual do direito do trabalho de atribuir a maior duração à relação laboral sob todos os pontos de vista e em todos os aspectos”. É “estabelecido em favor do trabalhador.” (NASCIMENTO, 2011, p. 623).

Isso porque, se o Estado foi criado para garantir o direito à vida, interessa-lhe que a relação de trabalho tenha duração ilimitada, isto é, que tais relações estabelecidas não tenham data marcada para o seu término, de molde a que suas existências se prolonguem – é óbvio: enquanto as partes não tenham motivo jurídico para seu rompimento.

Daí porque resta claro ser de política trabalhista estatal o trato diferenciado aos dois contratos ora estudados. A eles não se aplicam as mesmas regras

jurídicas: ao empregado cuja avença se firmou em um contrato sem tempo para acabar, os efeitos jurídicos são mais favoráveis. É isso o que aprendemos:

O contrato por tempo indeterminado tem efeitos próprios e específicos, se contraposto aos contratos a termo. Esses efeitos jurídicos tendem, de maneira geral, a ser francamente mais favoráveis ao empregado, elevando o nível de pactuação da força de trabalho no mercado. Abrangem tais efeitos três dimensões principais da dinâmica contratual: as repercussões da interrupção e suspensão do contrato; as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes na ruptura do contrato (DELGADO, 2012, p. 531).

Assim, por exemplo, em caso de despedida injusta por iniciativa do empregador, citamos os créditos oriundos do aviso prévio, o seguro-desemprego, os 40% suplementares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e todas as parcelas devidas na rescisão dos contratos a termo (13<sup>o</sup> salário proporcional, férias proporcionais, acrescidas de 1/3, liberação dos depósitos do FGTS).

### **3.2.2 O contrato de trabalho por prazo determinado**

Toda regra comporta exceção: apesar da forte restrição aos pactos a prazo, sendo, eles, fórmula excetiva de contratação obreira, podem as partes ajustar contratos pretendendo que o seu término se dê em data certa ou previsível.

Há situações em que não cabe a firmatura de contrato sem termo. E é exatamente por tolher certos direitos do empregado que a possibilidade de fixação de prazo em um contrato de trabalho somente é admitida e validada em situações previamente firmadas pela ordem jurídica estatal – que é o que logo abaixo veremos.

A livre vontade das partes não é suficiente para uma contratação por prazo determinado. Se assim o fosse, a violação do princípio da continuidade da relação de emprego seria constante. Portanto, para a celebração de tais contratos a prazo não basta simples declaração de vontade, mas, sim, o condicionamento das circunstâncias justificadoras – tais como a necessidade do serviço a ser executado e a capacitação do obreiro.

Isso porque, repetimos, de um modo geral, e pelas razões acima expostas, tal tipo de contrato é contrário aos interesses do trabalhador e, por isso, o próprio

ordenamento jurídico trabalhista se encarrega de apresentar as hipóteses autorizadoras de contratação de força de trabalho com limitação de tempo para sua extinção.

Insistimos: a lei brasileira não deixa à vontade dos contratantes a verificação da conveniência de se contratar por tempo certo; a própria legislação trabalhista brasileira expressamente elenca, no artigo 443, § 2º, da CLT<sup>36</sup>, quando se poderá contratar por aquela forma, e excepcionalmente.

Para maior fixação, lembramos que, no Brasil, além das hipóteses daquele § 2º, leis específicas foram criadas para regulamentar o contrato a prazo, autorizando aquela contratação, portanto, especial: o contrato de Safra (Lei n.5.889/73), Obra Certa (Lei n. 2.959/56), Artista (Lei n. 6.533/78) Técnico Estrangeiro (Decreto-lei n. 691/69), Atleta Profissional (Lei n. 9.615/98).

E, também, na tentativa de incentivo para geração de novos empregos, o contrato de Trabalho Temporário (Lei n. 9.601/98), que dispensa sua subsunção às exigências do § 2º do artigo 443, impondo, entretanto, outros tantos requisitos, carregados de formalismos, que deverão ser observados, sob pena de indeterminação do contrato.

Qualquer contratação a prazo que não esteja em conformidade com a legislação vigente (CLT e extravagante, conforme contratos acima referidos), será irregular.

O contrato de trabalho por prazo determinado está previsto na CLT:

Art. 443 [...]. § 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (BRASIL, 2012, p. 74).

Da regra acima extraímos que o contrato de trabalho pode conter cláusula que subordine sua eficácia a evento futuro.

Assim, se o evento tem dia marcado para o seu fim, o termo é certo (*dies certus an et certus quando*) e não há dúvida sobre o termo aprazado: quando se pactua o número de dias, semanas, meses ou anos - observado o artigo 445, da

---

<sup>36</sup> “O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (BRASIL, 2012, 74).

CLT<sup>37</sup>, para a execução de determinado trabalho, ou o dia exato para o seu término. O termo extintivo é certo, assim como o evento.

Se, porém, a previsão de término é aproximada, o termo é incerto (*dies certus an et incertus quando*) – elemento chamado, por alguns autores, de condição: também exemplificando, contratação feita até o término de uma obra ou até o término de uma colheita. Neste caso, é de conhecimento das partes que o contrato se extinguirá, não se sabendo, entretanto, quando isso ocorrerá. Nesse modelo, a incerteza quanto ao dia em que terminará os serviços necessários numa safra: o seu dia é incerto, mas é certo que o evento um dia se concluirá.

Nesse sentido, o que abaixo transcrevemos:

*Os contratos de trabalho por prazo determinado são subordinados a uma condição resolutiva ou a um termo final. Quando se predetermina a data da cessação do contrato, este se subordina a termo certo. Quando a extinção depende da natureza do serviço ou de outro evento incerto na sua realização ou mesmo na sua duração há *condição resolutiva*, entendendo alguns que nessa última hipótese há *termo incerto*. É notável a influência dos elementos acidentais sobre o contrato de trabalho. A presença de qualquer deles determina importantes modificações na qualidade e na quantidade dos direitos e obrigações da relação de emprego. Como veremos (Capítulo XI), a distinção fundamental, em Direito do Trabalho, entre contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado deriva da presença ou da ausência de um desses elementos acidentais – a *condição resolutiva* ou o *termo final*. As importantíssimas conseqüências práticas dessa distinção justificam plenamente o interesse que tem, para o Direito do Trabalho, o estudo dessas determinações acessórias da vontade, que são o termo e a condição. (GOMES; GOLTTTSCHALK, 2002, p. 153).*

Na CLT estão previstas três hipóteses autorizadoras de pactuação a termo – que, dada à relevância para este estudo, citaremos no corpo deste texto:

Art. 443 [...]

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (BRASIL, 2012, p. 74).

Vamos analisar apenas os requisitos *a* e *b* – pois o contrato de experiência não é figura assemelhada à que tratamos neste trabalho.

A redação “serviço cuja transitoriedade ou natureza justifique a predeterminação do prazo” (lembrando que o que é intermitente e transitório neste

---

<sup>37</sup> “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.” (BRASIL, 2012, p. 74).

caso é a necessidade da mão de obra obreira e não a atividade empresarial), foi tratada na a transcrição de trecho da preciosa obra da eminente Juíza Vólia:

Não se deve confundir necessidade transitória ou intermitente de mão de obra com necessidade accidental. Aquela induz ao contrato de trabalho, pois presente a habitualidade (necessidade permanente). Nesta, o contrato não será de emprego, pois eventual o serviço. (CASSAR, 2010, p. 591).

Por tais modos sedimentado o conceito sobre o primeiro, vamos ao segundo requisito exigido pela CLT, e valendo-nos, mais uma vez, da lição de Delgado:

O tipo legal das *atividades empresariais de caráter transitório* é menos recorrente no cotidiano trabalhista do que o anterior. Aqui a transitoriedade não diz respeito à atividade do trabalhador (como no caso acima), mas é aferida em vista das próprias atividades da empresa. A atividade da empresa é que é passageira, fugaz, justificando, assim, que ela pactue contratos a prazos preestabelecidos. Trata-se, ilustrativamente, de atividades empresariais em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias; atividades circenses em determinadas comunidades; atividades empresariais sazonais (vendas de fogos de artifício em períodos juninos), etc. (DELGADO, 2012, p. 535).

Cabe mais transcrição do magistério do jurista Amauri Mascaro Nascimento a respeito do tema:

Também cabe contrato a prazo nas atividades empresariais de caráter transitório (CLT, art. 443, § 2º, *b*). Aqui, a transitoriedade será, em primeiro lugar, da própria empresa, cuja existência limitar-se-á, no tempo, pelos próprios fins a que se destina. Uma empresa constituída para construir uma ponte no interior, pode admitir pessoal enquanto existir, isto é, até que cumpra os fins para os quais foi constituída, a construção da ponte. Numa loja que foi montada para funcionar em um *shopping center* que permanecerá aberto durante o mês de julho e que fechará com o encerramento das atividades do *shopping*, poderá contratar os empregados para esse período de sua duração, encerrando-se os contratos com o término das atividades, depois do qual, desaparecendo a própria empresa, os contratos estão terminados com o encerramento das atividades empresariais. (NASCIMENTO, 2011, p. 242-243).

O que visto já nos autoriza à tomada de posição: considerando a técnica legal e doutrinária, vamos ousar dizer, mesmo contrariando posições de intérpretes mais bem situados, que o trabalho do cabo eleitoral durante as campanhas se encaixa na hipótese prevista no artigo 443, §§ 1º e 2º, *b*, da CLT.

Sobre isso mais falaremos quando do trato da questão “cabo eleitoral”, especificamente, ao final do trabalho.

Pelo artigo 444 da CLT<sup>38</sup> tem-se que o contrato de trabalho deverá obedecer a disposições cogentes - estabelecidas pelo Estado para a proteção do empregado, assegurando a ele um número mínimo de direitos. Este artigo se apresenta inçado de normatividade e reafirma a posição contratualista da livre pactuação – que somente será aceita se feita com observância daquele o mínimo que o Estado protege.

---

<sup>38</sup> As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas **em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.** (BRASIL, 2012, p. 74, grifamos).

#### 4 O DIREITO ELEITORAL E SUA INGERÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, em seu preâmbulo<sup>39</sup>, instituiu o Estado Democrático de Direito.

Moraes (2002, p. 131) ensina que o Estado Democrático de Direito significa “a exigência de reger-se por normas democráticas, com eleições livres, periódicas e pelo povo, bem como o respeito, pelas autoridades públicas, aos direitos e garantias fundamentais”.

Não se tratam de normas programáticas aquelas insculpidas no Título II do Capítulo Dos Direitos e Garantias Individuais, na Constituição de 1988: ali estão para assegurar a concretização daquele desiderato transcrito do afamado constitucionalista Moraes.

Afinal, como disse Cármem Lúcia Antunes Rocha:

A noção que a jurisprudência e a doutrina adotaram, em períodos pretéritos e dados à superação, da existência de princípios constitucionais despojados de vigor jurídico ou de vinculatividade de norma jurídica, vale dizer, ditames constitucionais que nada ditavam ou que expunham programas e não determinações afirmativas a serem aplicadas, objetivaram esvaziar a luta por novos direitos, especialmente os direitos sociais. As normas que continham princípios para programas futuros – e que, aliás, nunca chegavam a ser concretizados – não foram um passo à frente no constitucionalismo, mas um passo atrás. Verdadeiramente, a inclusão em textos constitucionais das chamadas “normas programáticas”, carentes de vincularidade e normatividade efetiva, constitui a criação de um freio legal aos anseios de progresso do Direito. Direito sem obrigação é mentira inútil, que esvazia o conteúdo da norma, desconstrói o sistema jurídico e cala a Justiça. (ROCHA, 1994, p. 26-27).

Cumprindo a sua missão na ordem democrática, o Direito Eleitoral - ramo jurídico que coordena o processo eleitoral, prestando serviços ao povo brasileiro, em seu papel de garantidor da consecução do Estado Democrático de Direito:

Direito Eleitoral é o ramo do Direito Público (Direito Constitucional) que visa o direito ao sufrágio, a saber, o direito público subjetivo de natureza política que confere ao cidadão a capacidade eleitoral ativa (de eleger outrem – direito de

---

<sup>39</sup> Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 2012, p. 10)

votar – alistabilidade) e capacidade eleitoral passiva (de ser eleito – elegibilidade), bem como o direito de participar do governo e sujeitar-se à filiação, à organização partidária e aos procedimentos criminais e cíveis (inclusive regras de votação, apuração etc.) e, em especial, à preparação, regulamentação, organização e apuração das eleições. (CERQUEIRA; CERQUEIRA, 2010, p. 67).

Os mecanismos jurídicos de controle do processo, impostos pela legislação eleitoral, impedem que o resultado da escolha de cada cidadão reste comprometido. O fiel cumprimento da missão que lhe cabe fundamenta a manutenção do regime democrático.

O Direito Eleitoral constitui instrumento assegurador da legitimidade da manifestação da vontade popular; sua correta aplicação preserva a integridade e lisura do resultado das eleições e garante a intangibilidade do voto – cumprindo, assim, o seu objetivo precípua

Eleições fraudadas e corrompidas resultam em representatividade viciada e colocam em risco a proteção dos direitos do cidadão, pois, “o eleitor não é o Estado, mas parte deste; não é um ente abstrato, mas real, concreto; e ao deliberar de forma mais próxima, ou até em conjunto com os partidos políticos, é corresponsável pelos destinos da sociedade”. (RAMAYANA, 2010, p. 15).

Desse modo, além de se tratar de matéria de importante relevo para a consolidação do sistema democrático – conforme conceituação didática acima apresentada por lição de Thales Tácito e Camila Cerqueira - o Direito Eleitoral, ramo jurídico especializado, assim como tantos outros, possui relações com outros campos do Direito, como, por exemplo, Constitucional, Penal, Internacional, Administrativo, Previdenciário, Trabalhista, Civil, Processual, Empresarial, Econômico.

De grande valor o que ensina Kildare Gonçalves de Carvalho:

Há também relações estreitas entre o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho, em virtude, principalmente, da constitucionalização dos direitos sociais dos trabalhadores constantes, na Constituição brasileira de 1988, do Título II, que é dedicado à declaração de direitos fundamentais. Assegura-se ainda a liberdade sindical, o direito de greve e o direito à Previdência Social. (CARVALHO, 2005, p. 19-20).

O Direito Eleitoral é um dos ramos mais afetados pelas reformas legislativas: até 1997, quando editada a Lei das Eleições (n. 9.504), a falta de legislação eleitoral sedimentada dificultava a tarefa do operador do Direito Eleitoral – pois, até então,

tínhamos que conviver com legislação específica elaborada para cada eleição realizada, o que impedia um estudo mais aprofundado do tema, ao mesmo tempo em que muita pesquisa era necessária para acompanhar as constantes mudanças. Até aquele ano o Direito Eleitoral era trabalhado da seguinte forma: no ápice da pirâmide normativa, a Constituição Federal; depois, as demais fontes formais secundárias específicas e esparsas então existentes: o Código Eleitoral (Lei n. 4.737/65), que foi recepcionado e acolhido como Lei Complementar em cumprimento ao artigo n. 121 da CF/88, a Lei das Inelegibilidades (Lei Complementar n. 64/90), a Lei dos Partidos Políticos (n. 9.096/95) e as Leis e Resoluções temporárias editadas para cada uma das eleições.

A partir da edição da Lei das Eleições, a legislação foi padronizada e todo processo eleitoral passou a ser por ela regulamentado, desenvolvendo-se conforme suas diretrizes.

As peculiaridades que envolvem cada pleito - e que são permitidas no artigo 105<sup>40</sup> do seu próprio corpo - são estabelecidas por Resoluções de competência exclusiva do Tribunal Superior Eleitoral. Os Tribunais Regionais Eleitoral também estão autorizados a expedir suas Resoluções, tendo elas plena validade desde que não colidam com as que lhes são hierarquicamente superiores.

Por enquanto, cumpre-nos frisar que o bem trazido por aquela nova legislação eleitoral não elide o mal que o seu artigo 100 trouxe para o trabalhador das campanhas eleitorais.

Ainda neste capítulo teceremos maiores considerações sobre o tema.

#### **4.1 O cabo eleitoral**

No Dicionário Houaiss (2001, p. 544) encontramos a definição de cabo eleitoral: “pessoa que trabalha na campanha de um candidato a cargo eletivo”.

O dicionário jurídico eletrônico DireitoNet (2008) também o define:

Pessoas que, geralmente na época de campanha, a mando dos chefes ou líderes partidários, devem conseguir mais integrantes para se filiarem ao

---

<sup>40</sup> Até o dia 5 de março do ano da eleição, o Tribunal Superior Eleitoral, atendendo ao caráter regulamentar e sem restringir direitos ou estabelecer sanções distintas das previstas nesta Lei, poderá expedir todas as instruções necessárias para sua fiel execução, ouvidos, previamente, em audiência pública, os delegados ou representantes dos partidos políticos. (BRASIL, 2012).

partido político ou conseguir mais eleitores para votarem nos candidatos da legenda. (TAWIL, 2012, p. 1).

O cabo eleitoral é um ser que desconhece quem ele é, pois, embora receba do empregador o tratamento de empregado, contratado para a diuturna busca de votos em prol de sua candidatura, sua relação jurídica não é reconhecida como uma relação de emprego.

E porque não temos dúvidas de quem ele é, vamos caracterizá-lo.

O trabalho do cabo eleitoral é indispensável ao candidato - ele é partícipe que integra o processo que produzirá (ou não) o resultado almejado. Neste caso, a eleição de candidato.

Não estamos aqui a falar de pessoas simpatizantes, militantes, amigos e parentes que propagam preferência por determinado candidato ou daqueles que apresentam os projetos e ideais por ele defendidos a eleitores comuns, influentes ou liderança de alguma comunidade, sem submissão a ordens, cumprimento de horários ou recebimento de salários.

Também não estamos aqui a falar dos interessados em politicamente se elevar, pois, movidos por interesses pessoais, encontram na política oportunidade de conseguir vantagem que o candidato se comprometa a dar em seu proveito.

Não é o caso, também colocam sua força de trabalho em prol de uma campanha eleitoral em períodos curtíssimos, sem programação de repetição, pois, mesmo trabalhando de forma onerosa, pessoal e subordinada, não preenchem a indispensável característica da não-eventualidade.

Estamos aqui a falar daqueles que, tendo ou não preferência por um candidato, naquele trabalho encontram uma forma de sobrevivência, motivados por retorno financeiro imediato: em sua maioria, os cabos eleitorais são desempregados que, à procura de uma oportunidade de trabalho, se submetem às condições impostas pelos contratantes.

Podemos dizer que suas tarefas consistem especialmente em: empunhar bandeiras nos quarteirões e praças da cidade onde as bandeiras são agitadas diariamente, do começo ao fim da campanha eleitoral e durante todos os dias; distribuir panfletos e “santinhos” dos candidatos; ajudar nas tarefas físicas de organização dos comícios e deles participar como público ouvinte, colher dados para a realização de enquetes, enfim, exercer as mais diversas funções que dêem suporte ao candidato que busca se eleger para um cargo público.

Sem necessidade de perguntas, percebemos que trabalham em mínimas condições de higiene, saúde e segurança: transportados em carros velhos e mal conservados, geralmente do tipo Kombi, são deixados nos bairros da cidade, ao longo das ruas e avenidas, sob o sol ou chuva, sem água e sem banheiro para satisfação de suas necessidades fisiológicas.

No período eleitoral, em feriados, andando na praça central de qualquer cidade, deparamo-nos com eles. Sabe-se que assinaram contrato com previsão de carga horária semanal de 44h, mas estavam trabalhando além daquele limite, muitas vezes em horário noturno; não gozavam a folga semanal e em feriados; os intervalos para alimentação não eram respeitados; submetiam às ordens diretas que lhes eram dadas pelo coordenador da campanha do candidato para o qual trabalham; o motivo do trabalho era a necessidade de dinheiro; recebiam por mês o salário combinado.

Enfim, neles encontramos a figura do empregado.

Assim, o que vemos? Pessoas exploradas por aquele que propaga a luta contra a desigualdade, mas indiretamente a estimula. Uma lei votada por interessados na inviabilização de postulações, sancionada por quem igualmente intencionado em não permitir a concretização desses pleitos, esvaziando o sentido do querer constitucional, há de prevalecer sobre a CLT?

Onde estão os baluartes do Direito do Trabalho assegurados na CLT?

Atentem para a fala de Carmém Lúcia Antunes:

A Justiça é inteligente, é grande. O Direito Positivo é que pode resultar pequeno quando da ação de pessoas menores. O Direito é sempre menor que a Justiça, mas a sua função é tornar-se tão grande, que possa realizar o ideal que se contém naquela. (ROCHA, 1994, p. 27).

Aí, retirando o quanto foi conquistado pelo trabalhador ao longo de séculos, vem o legislador e encarta, na Lei das Eleições, dispositivo de Direito do Trabalho.

O vínculo de emprego não aproveita somente aos trabalhadores interessados. O reflexo social advindo das relações empregatícias vão além daquele círculo de interesses jurídico-patrimoniais dos envolvidos. Os reflexos irradiam, alcançando terceiras pessoas que se beneficiam dos fundos responsáveis pela manutenção de programas sociais custeados pelo recolhimento previdenciário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço devidos ao trabalhador.

O legislador não trouxe prejuízos somente ao trabalhador. Dividida entre os milhões de brasileiros, toda a sociedade está pagando a conta.

#### **4.2 O artigo 100 da Lei n. 9.504/97**

Intervindo diretamente no Direito Trabalho, nitidamente fora de sua órbita, no Título “Disposições Finais”, solto, encontramos o artigo 100 da Lei das Eleições.

Esta norma de Direito Eleitoral, dispõe que “a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes”. (BRASIL, 2012, p. 390).

Nítida a intenção de inviabilizar a possibilidade de constituição de vínculo de emprego entre os cabos eleitorais e os candidatos e partidos políticos que os contratam para angariar votos em seu proveito.

Evidente o desprestígio, a pretensão de enfraquecimento do Direito do Trabalho, simplesmente retirando de sua alçada a relação proveniente daquela contratação – para trabalhar.

Trata-se, conforme nos ensina Delgado (2012, p. 315), de uma excludente legal da figura do empregado que, em hipóteses excepcionais, mesmo na presença dos cinco elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego, afasta a possibilidade de constituição de vínculo de emprego.

Aqueles “cabos trabalhadores”, indispensáveis à aproximação da figura do candidato ao eleitor, que travam batalha diária em busca do maior número possível de votos para o candidato, contratados para a execução de serviço imprescindível à propagação das legendas partidárias e dos nomes de candidatos não são reconhecidos empregados.

O próprio Estado sacrifica o direito dos trabalhadores sem que o legislador se preocupe com isso.

O artigo 100 da Lei n. 9.504/97 não é objeto de profundo estudo dos estudiosos do Direito Eleitoral: breves e superficiais comentários de alguns poucos doutrinadores nos são fornecidos à apreciação.

A doutrina trabalhista, menos ainda nos fornece. Jorge Neto e Cavalcante são os únicos (que encontramos) que maiores considerações tecem sobre o tema. Em pouquíssimas páginas (2010, p. 1601-1630) de suas obras que possuem, em dois

tomos, 1.858 páginas – e em pensamento consonante com o que ora defendemos, assim se manifestam eles:

O art. 100, Lei n. 9.504, no entanto, padece do vício da inconstitucionalidade. E, ainda que assim não fosse, o preceito se mostra inaplicável ao Direito do Trabalho, face aos princípios que norteiam este ramo do Direito, entre eles, o princípio da norma mais favorável, primazia da realidade, irrenunciabilidade de direitos e outros. De maneira que preenchidos os requisitos legais (art. 3º, CLT), tem-se um contrato de trabalho por prazo determinado, limitado no tempo por um evento determinado de previsão aproximada – término do período eleitoral – (art. 443, § 1º). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 1620).

Contrariando o que ora defendemos, a posição de Alice Monteiro de Barros:

Não se situam, entretanto, como empregados dos partidos, tampouco dos candidatos, por exclusão expressa do art. 100 da Lei n. 9.504, de 1997, os que, por ocasião das eleições, engajam-se em campanhas eleitorais, entregando “santinhos” nos espaços públicos, dirigindo veículos em carreata ou atuando na condição de “cabo eleitoral”. A vinculação entre essas pessoas e o candidato ou o partido político vem sendo considerada de cunho ideológico. (BARROS, 2009, p. 375).

Vê-se, pois, que a premissa formadora do silogismo não é verdadeira: de há muito deixou de ser ideológico o cunho de tal vinculação.

Pode até ser que, ainda hoje, alguém deixe sua profissão ou seus afazeres e saia por aí, pelas vias públicas, carregando cartazes e bandeiras e distribuindo panfletos em prol de uma candidatura de um amigo ou parente.

Para tanto, no entanto, não se exigirá contratação; se exigida, evidentemente já não se estará trabalhando de graça. E quem não labora por graça, se também presentes a não eventualidade, a pessoalidade e a subordinação, é empregado, diz a CLT.

Assim, encantado o sofisma a partir do qual vem sendo considerado “de cunho ideológico” a vinculação entre as pessoas referidas naquele artigo 100.

O que se vê, nesses casos, são, como nota Moacir Danilo Rodrigues, citado por CARVALHO (2008, p. 193), paus-de-araras, bóias-frias, catadores, tarefeiros e outros que têm os períodos eleitorais na mesma conta que os períodos de colheitas de lavouras e outras ocasiões de contratações temporárias (como os vendedores das épocas de natal, páscoa, dia das mães etc).

Por sua vez, a doutrina eleitoral expõe seu entendimento sobre a norma.

Segue o entendimento de Adriano Soares da Costa com o qual plenamente concordamos:

O preceito é claro, embora pouco moral. Legislando em causa própria, os parlamentares afastaram qualquer encargo trabalhista advindo da contratação de pessoal para auxiliar na realização da campanha eleitoral. Tratou-os a todos como prestadores de serviços, regidos pelas leis civis, afastando a incidência da CLT. Todavia, se são contratados como prestadores de serviço, os contratados teriam que recolher ISS para o Município, ficando eles com o encargo tributário. Noutras palavras: a lei incentivou a clandestinidade das relações de emprego surgidas em razão das eleições. (COSTA, 2008, p.489).

Também Coneglian sobre o tema se manifesta:

Esse art. 100 cria uma defesa para os partidos, coligações e candidatos. Nas campanhas eleitorais, partidos, coligações e candidatos contratam uma expressiva quantidade de gente, para trabalhar em tempo integral, ou em meio período ou até por hora. Como essa multidão de pessoas perde a função com a realização das eleições, é satisfatório estabelecer que os contratos temporários, feitos para esse fim, não gerem vínculo empregatício com o contratante. O texto legal poderia ser mais feliz, se dissesse que, mesmo não gerando vínculo empregatício, seria obrigatório o registro na carteira desde que o contratado não tivesse outro vínculo empregatício. Ou ao menos que fosse obrigatório um seguro de vida e de acidentes pessoais neste período. De qualquer forma, deve-se aplicar a Lei Trabalhista: o registro em carteira e o pagamento dos encargos são obrigatórios durante o período contratado, agora sob a ótica da nova Lei do Trabalho Temporário (*Lei n. 9.601/98*). (CONEGLIAN, 2008, p.502).<sup>41</sup>

Ainda sobre o tema se manifesta Thales Tácito Cerqueira:

Questão tormentosa é analisar se cabos eleitorais têm ou não vínculo empregatício. Há um aparente conflito das normas do art. 100 da Lei n. 9.504/97 com o artigo 3º da CLT. Porém, veremos que o conflito é aparente, eis que ambas devem ser conjugadas harmoniosamente, ou seja, de regra não há vínculo empregatício entre cabos eleitorais e candidato, salvo se presente a estabilidade da função. Isto porque o **candidato, enquanto postulante a cargo eletivo, não exerce atividade econômica, não se equiparando a empregador, ao menos durante o curto lapso temporal da campanha, afastando-se os requisitos fundamentais do artigo 3º da CLT.** (CERQUEIRA, 2007, p. 649).

Aquele doutor em Direito Eleitoral sustenta sua posição - que nos parece insustentável - sem observar a técnica jurídica necessária à análise da existência de um contrato de emprego: a presença dos elementos fático-jurídicos, várias vezes já

---

<sup>41</sup> A ideia de enquadramento do cabo eleitoral na Lei n. 9.601/98 parece-nos interessante. Entretanto, as exigências estabelecidas para sua execução pode dificultar sua implantação.

citados neste trabalho, pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Assim, salvo algumas exceções que encontramos - todas citadas neste trabalho - tanto o Direito Eleitoral quanto o Direito do Trabalho são pelo reconhecimento de aplicação de efeitos diversos a situações jurídicas idênticas.

Não se pode esquecer, entretanto, que conforme estabelece o artigo 9º, XXI da Instrução Normativa n. 971/2009<sup>42</sup>, da Receita Federal do Brasil, a pessoa contratada para prestar serviços em campanha eleitoral é segurada obrigatória da Previdência Social – cujo recolhimento constitui obrigação do contratante, para a proteção previdenciária aqueles trabalhadores em caso de doença ou acidente de trabalho.

#### **4.3 A inaplicabilidade da norma face ao princípio da primazia da realidade: a necessidade de sua reconstrução**

Apesar de possuir típica relação de emprego, o cabo eleitoral não tem o reconhecimento do vínculo no ordenamento jurídico brasileiro: orientando-se nesse sentido, a jurisprudência materializa o objetivo almejado pelos legisladores.

Em razão do tratamento jurídico que recebe, fazendo dele empregado excluído de direitos, deveria ele receber tratamento legislativo especial, tal como se fez na Lei n. como se fez na Lei n. 5.889/73<sup>43</sup> que disciplinou o trabalho do safrista. Assim, teria ele direitos proporcionais ao trabalho executado, sem onerar o empregador e, também, sem sofrer os prejuízos que lhes são causados. Entretanto, não o tendo de forma especial, a regra geral que já existe em nossa CLT poderá acobertar-lhe

As variadas justificativas jurídicas apresentadas para excluir daquele trabalhador de eleições os direitos concedidos aos empregados em geral não convencem: a questão não é tecnicamente enfrentada pelos tribunais e as decisões

---

<sup>42</sup> Art. 9º Deve contribuir obrigatoriamente na qualidade de contribuinte individual: (...).XXI - a pessoa física contratada por partido político ou por candidato a cargo eletivo, para, mediante remuneração, prestar serviços em campanhas eleitorais, em razão do disposto no art. 100 da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. (BRASIL, 2009).

<sup>43</sup> Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.  
Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária. (BRASIL, 2012, p. 534).

por eles proferidas – ainda que desprovidas de qualquer outra intenção que não o cumprimento do dever que lhes cumpre, estão afinadas aos interesses do legislador.

As regras e princípios do Direito Trabalhista nos permite refutar os discursos proferidos; ousamos, também, criticar a intenção dos autores e do sancionador responsáveis pelo flagrante desrespeito ao homem trabalhador.

Alfredo Rocco ensina que:

Uma disciplina jurídica pode ser considerada como ciência autônoma, embora não independente, se: a) for bastante ampla para merecer um estudo adequado e especial; b) contiver doutrinas homogêneas dominadas por conceitos gerais comuns e distintos dos conceitos informadores de outras disciplinas; c) possuir método próprio, isto é, utilizar procedimentos especiais para o conhecimento das verdades que constituem o objeto de suas investigações. (ROCCO<sup>44</sup>, *apud* SÜSSEKIND, 2002, p. 132).

O Direito do Trabalho é considerado, pela doutrina majoritária, disciplina jurídica autônoma que possui objeto e fontes próprios, princípios específicos e jurisdição especializada para apreciação das demandas de sua competência.

Aqui vale transcrever a preciosa lição de Alfredo J. Ruprecht:

Os princípios do Direito do Trabalho são normas que inspiram a disciplina, tendo como objeto fazer que sejam concretamente aplicados os fins do Direito do Trabalho. São verdadeiros princípios de orientação, por isso preferimos denominá-los de princípios normativos do Direito do Trabalho, pois estabelecem as diretrizes necessárias para a justa aplicação desse Direito, o que não impede deles se utilizar como meios interpretativos, embora não seja essa sua função principal. (RUPRECHT, 1995, p.5).

Para inserir o trabalhador das eleições no grupo de trabalhadores contratados por tempo determinado poderíamos invocar os princípios específicos do Direito do Trabalho. Como exemplo a carimbar este trabalho, os princípios da norma mais favorável e da primazia da realidade.

Süssekind (2002, p. 147) faz considerações sobre o princípio da norma mais favorável “em virtude do qual, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador”. Assim, sempre que houver um conflito de normas a serem aplicadas, prevalecerá aquela que melhores condições oferecer ao trabalhador.

---

<sup>44</sup> ROCCO, Alfredo. **Principii di diritto commerciale.**

A Lei Eleitoral n. 9.504/97 regulamenta questão atávica ao Direito do Trabalho: regra eleitoral, que extirpa direitos trabalhistas, alterando regra especial, que reconhece direitos. Dominará a mais favorável.

Ao contratar cabos eleitorais, via de regra<sup>45</sup> o candidato formaliza a relação como prestação de serviços– o que não retrata a realidade dos fatos.

Conforme lição de Francisco Antônio de Oliveira:

A aplicação do Direito do Trabalho depende menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva cuja existência é independente do ato que condiciona sua origem. Por isso errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes ajustarem de vez que, se o estipulado não corresponder à realidade, carecerá de todo valor. O que interessa é o que ocorre na realidade dos fatos. (SCELLE<sup>46</sup>, *apud* OLIVEIRA, 1993, p. 57).

Nesse mesmo sentido o magistério de Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 191) que “para o Direito do Trabalho **prevalecem os fatos reais sobre as formas**. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito”. E, citando Plá Rodrigues, complementa:

Isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. (RODRIGUES<sup>47</sup>, *apud* CASSAR, 2010, p. 192).

Esse princípio assume relevante importância porque, na tentativa de afastar os efeitos do Direito do Trabalho em uma relação jurídica, são a ela atribuídos nomes ou formas de ação, na tentativa de limitá-la a eles, encobertando-a por meio de contratos de Direito Comercial ou Civil – como prestação de serviços, cooperativa, sociedade, empreitada.

---

<sup>45</sup>Existem exceções: depois de condenar os partidos políticos e candidatos nas eleições de 2008 a cumprirem com todas as obrigações trabalhistas em relação ao cabo eleitoral a partir da Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Amazonas, reconhecendo que, apesar da temporaneidade do trabalho não ensejar contrato típico, o juiz da 1ª Vara do Trabalho de Manaus, Djalma Monteiro de Almeida declarou que isso não significa dizer que o trabalhador não tenha direitos trabalhistas, nos termos do artigo 7º da Constituição e de outras leis que visam à melhoria das condições sociais do trabalhador. Assim, em razão de um Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público do Trabalho com os partidos, em 2010 não houve mais ação impetrada nesse sentido. Disponível em: <[http://acritica.uol.com.br/manaus/Amazonia-Amazonas-Manaus-cabos\\_eleitorais-devem\\_ficar\\_atentos\\_direitos\\_trabalhistas\\_eleicoes\\_2012\\_0\\_727127292.html](http://acritica.uol.com.br/manaus/Amazonia-Amazonas-Manaus-cabos_eleitorais-devem_ficar_atentos_direitos_trabalhistas_eleicoes_2012_0_727127292.html)>. Acesso em 11 dez. 2012.

<sup>46</sup> SCELLE, Georges. *Idem. Précis de Législation Industrielle*. Paris, 1927.

<sup>47</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1978, p. 47.

Por trás de um aparente contrato de prestação de serviços, revela-se um contrato de emprego firmado entre candidato e cabo eleitoral.

Além do que já estudado, alguns fatos permitem apontar pontos a serem considerados: para isso, indagações que servirão para comprovar que a realidade do trabalho do cabo eleitoral suplanta as estipulações do contrato pactuado:

Por que técnicos de urna contratados para a preparação de urnas eletrônicas utilizadas na votação nas mesmas eleições na qual labora o cabo eleitoral tem sua CTPS devidamente anotada, com o registro de contratação por prazo determinado, e o cabo eleitoral não?

Por que a obrigatoriedade do registro em carteira daquele submetido a contrato de prova e o contrato do cabo eleitoral é dispensado?

Ao que se vê na doutrina, os fundamentos apresentados para essa exceção são os seguintes:

- 1) contrato de trabalho impossível;
- 2) ausência de atividade econômica e lucrativa do candidato ou partido;
- 3) ideologia político-partidária - trabalho voluntário;
- 4) prestação de serviços é eventual;
- 5) trabalho autônomo, exercido sem subordinação jurídica.

Sobre o contrato de trabalho impossível: João Augusto da Palma entende que:

No caso dos trabalhadores contratados exclusivamente para exercer as atividades ligadas à campanha eleitoral, [...] ser uma situação típica de contrato de trabalho impossível, não havendo como termos o reconhecimento de vínculo empregatício com o candidato ou partido político, pois, *“ainda que possam estar presentes as características definidas no artigo 3º da CLT, como pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação, a lei impede o reconhecimento do vínculo empregatício, não sendo o trabalhador credor de qualquer direito próprio do empregado, ainda que sua relação de fato com este coincida.* (PALMA, 2000, p. 23).

Ainda tratando do tema, registram o que abaixo transcrevemos:

Alberto Rollo entende que o legislador cuidou de excepcionar a norma trabalhista, pois ainda que presentes os requisitos legais (art. 3º, CLT), a mão-de-obra contratada para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício. Com isso, as partes interessadas podem dispor livremente quanto às condições dos serviços a serem prestados. Assim, defende Alberto Rollo, que a desregulamentação deste setor específico, longe de deixar o trabalhador desprotegido, veio beneficiar as relações de trabalho, permitindo um incremento na contratação de trabalhadores no período eleitoral. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 1.619).

Tratando objetivamente da questão sobre a impossibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício em razão do que dispõe o artigo 100 da Lei n. 9.504/97, devemos nos lembrar que fato semelhante ocorre quando, no parágrafo único do artigo 442 da CLT<sup>48</sup>, ao regulamentar o trabalho nas cooperativas, o legislador também estabeleceu uma excludente legal de relação de emprego.

O cooperado, naquelas sociedades, não é um empregado, mas, sim, um trabalhador autônomo. Entretanto, trata-se de presunção *juris tantum* de inexistência de vínculo empregatício: comprovada a existência de subordinação, por força do artigo 9º da CLT<sup>49</sup>, e provada fraude com o objetivo de burlar direitos trabalhistas, a relação jurídica empregatícia normalmente se formará.

É fato comum nos dias atuais: grande massa de empregados tratados por cooperativados.

Assim, caso configurada a relação de emprego na prestação de serviços do cabo eleitoral, nos moldes a jurisprudência trata do cooperativado, o artigo 9º da CLT poderá ser invocado em seu benefício, como faz os lesados pela má-fé do seu empregador em caso de fraude na aplicação das normas trabalhistas.

Veja a jurisprudência majoritária (CASSAR, 2010, p. 318):

Cooperativa de trabalho. Restando evidenciado que as cooperativas foram instituídas como o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de direitos trabalhistas de seus “empregados”, na medida que tão somente fazia a intermediação da mão de obra, correta a sentença que reconhece o vínculo de emprego, diretamente com a empresa tomadora. Ac. (unânime) TRT 1ª Reg. 2ª T. (00526.2002.059.01.00.8). Rel. Aurora Coentro, julgado em 24/03/04.

Rollo, citado por Jorge Neto e Cavalcante (2010, p. 1.619), afirma que “a desregulamentação deste setor específico, longe de deixar o trabalhador desprotegido, veio beneficiar as relações de trabalho, permitindo um incremento na contratação de trabalhadores no período eleitoral”. Essa não é justificativa satisfatória para a adoção do tudo o que feito em prejuízo ao trabalhador.

---

<sup>48</sup> Art. 442 – Parágrafo único. 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. (BRASIL, 2012, p. 73).

<sup>49</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 2012, p. 20).

Tenta nos consolar aquele que afirma que a desregulamentação promoverá ânimo para a contratação de trabalhadores: mas, sendo o trabalho do cabo eleitoral elemento indispensável a um provável sucesso do candidato - sem ele o candidato pouco ou nada se promove, o candidato já deverá se apresentar à concorrência com muito ânimo. E, caso ele, candidato, desanimado, não contrate pessoal para auxiliar em sua campanha, o risco é de sua total conta.

Concorrente a uma vaga para a qual o voto popular é a única porta de entrada (como as ocupadas pelos legisladores e governantes deste nosso imenso País) e sabedor de que os interesses em jogo são muito superiores aos salários que receberá durante todo o seu mandato, tudo fará para obter um resultado positivo nas urnas.

Outro ponto relevante: os gastos realizados pelos candidatos nas campanhas eleitorais com pessoal em frente de batalha, na luta pelo voto, comparados às exorbitantes quantias declaradas como limite das despesas é ínfimo. Geralmente nem mesmo a obrigatória contribuição previdenciária é recolhida, o que não eleva folha de pagamento dos cabos eleitorais.

A outra afirmação - de que o pagamento de direitos trabalhistas tornará a campanha eleitoral muito onerosa para o candidato - é inaceitável: este não é motivo legalmente justificável. Até mesmo o mais sacrificado empregador rural quando faz alguma contratação de empregados é obrigado a arcar com as despesas que ela acarreta. Porque é o candidato dispensado de fazê-lo?

Refutando a existência de vínculo empregatício, há quem afirme que a ausência de atividade econômica e lucrativa do candidato ou partido impede que eles sejam empregadores.

No segundo capítulo deste trabalho ficou hialino que não existe uma qualidade especial legalmente exigida para que uma pessoa – seja física, jurídica ou ente despersonalizado – seja empregador. A proclamada necessidade de exploração de atividade lucrativa não é requisito da CLT, que não faz qualquer distinção entre o empregador que exerce atividade com finalidade beneficente ou sem finalidade econômica e aquele que explora atividade lucrativa.

Esse argumento não procede, pois a própria legislação trabalhista dissolve aquele comentário: apesar de não exercerem atividade com fins econômicos e lucrativos os candidatos e partidos se equiparam ao empregador, da mesma forma que “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações

recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados<sup>50</sup>”.

Por isso, candidatos e partidos políticos (pessoas registradas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) são potenciais empregadores de uma empresa que, embora possua curto prazo de duração, necessita de pessoas físicas para o alcance de objetivos que se alastrarão por, no mínimo, quatro anos após a eleição.

Também refutamos a tese dos que afirmam que o elo entre candidato e cabo eleitoral é de trabalho voluntário, por se tratar de ideologia político-partidária<sup>51</sup>.

Uma pergunta, entretanto, aqui deve ser feita: se o trabalho voluntário porque há a formalização de um contrato de prestação de serviços e contraprestação pecuniária pelo trabalho prestado?

Há ainda aqueles que, objetivando a exclusão de qualquer possibilidade de formação de vínculo jurídico de emprego, afirmam a eventualidade do trabalho prestado.<sup>52</sup>

Apesar de defendida por muitos operadores do direito – sem o rigor exigido pela ciência do Direito, para o qual não existem palavras vãs, clamamos pela correta leitura do conceito de eventualidade.

O cabo eleitoral é necessidade permanente da empresa e se enquadra na sua faculdade. Sem ele a empresa está fadada ao fracasso. Afirmamos, assim, a existência de trabalho efetivo e não meramente acidental.

O tempo, em si, não é suficiente para definir a natureza de uma relação de emprego. Podemos ser empregados por um dia, quinzena, mês ou ano; podemos ser empregados contratados para trabalhar como guias turísticos de uma empresa que no próximo ano trará estrangeiros ao Brasil, na Copa do Mundo, para assistirem os jogos que se realizarão em vários de seus Estados; ou, ainda, contratados temporariamente por uma empresa que confeccionará camisas das seleções que participarão daquele mundial.

O que não podemos afirmar é que, a “eventualidade da copa” não permitirá realizar contratação com vínculo empregatício. É juridicamente possível contratação

---

<sup>50</sup> Conforme disposto no art. 2º, § 1º, da CLT (BRASIL, 2012, p. 17).

<sup>51</sup> Remetemos o leitor ao 5º capítulo desta obra, onde há estudo sobre o trabalho voluntário.

<sup>52</sup> Veja que o estudo das teorias sobre o trabalho eventual, que será apresentado no próximo capítulo, e os conceitos estabelecidos pela doutrina nos impede de realizar qualquer interpretação extensiva – especialmente se prejudicial ao trabalhador – como ocorre com o cabo eleitoral.

de empregados para trabalhar na Copa do Mundo de 2014 - que retornará no Brasil 64 anos após o mundial de 1950.

Seguindo esse modelo, não se poderá alegar a eventualidade do trabalho prestado em eleições que se realizam, no mínimo, de dois em dois anos em nosso País. A eleição não é aleatória e é totalmente previsível – sendo, inclusive, matéria de ordem constitucional.

O cabo eleitoral geralmente labora por um período de 90 dias. Portanto, não procede a afirmação de que o trabalho é “curto”, pois, a lei não indica o parâmetro para que se faça essa afirmação. Nessa linha de pensamento, veja opinião do jurista Amauri Mascaro do Nascimento:

Este problema poderia ser enfrentado pela lei com a adoção de dois critérios distintivos. O primeiro está a definir no tempo a duração máxima do trabalho eventual. Nesse caso, a lei deveria dispor que é eventual o trabalho prestado, por exemplo, em até 15 ou 30 dias, critério objetivo e que afastaria as dúvidas que surgem nos casos concretos, mas que teria o inconveniente de permitir a fraude porque, no caso de se tornar uma prática geral na empresa, nesta não haveria empregados com direitos trabalhistas, mas apenas trabalhadores eventuais sem direitos trabalhistas. O segundo seria considerar trabalhador eventual aquele que vai cumprir na empresa uma tarefa específica de curto prazo. Essa tarefa teria que ser expressamente indicada em contrato escrito, por exemplo, aparar a grama do jardim. Concluída essa tarefa, terminaria a vigência do contrato eventual. Este critério permitiria uma duração prolongada do trabalhador quando suas tarefas fossem de execução prolongada no tempo. **Nesse caso, o eventual praticamente seria identificado a um empregado contratado a prazo certo.** Assim, esse argumento não merece acolhida. (NASCIMENTO, 1995, p. 650-651).

Também aqui indagamos: se o trabalho é eventual, porque é formalizado por um contrato de prestação de serviços?

Outra justificativa hermenêutica apresentada para a esterilização do vínculo empregatício entre o candidato e o cabo eleitoral é a de existência de trabalho autônomo, exercido sem subordinação jurídica.

Nas campanhas políticas os candidatos certamente recebem o apoio de muitas pessoas: umas totalmente desvinculadas de seu poder empregatício: não trabalham para o candidato; outras há que, mesmo seguindo as determinações dos candidatos, não são pagos para isso; não recebem salário: o fazem por ideologia partidária ou em troca de futuros favores; e, finalmente, aqueles que trabalham sujeitando-se ao comando contínuo e sob ordens diretas do candidato (ou por meio de pessoas por ele interpostas), cumprem horários, são fiscalizados e recebem salário, independentemente do resultado alcançado pelo seu trabalho.

A prestação de trabalho autônomo caracteriza-se pela ausência de subordinação. Desse modo, aqueles que afirmam ser o cabo eleitoral um prestador de serviços ou um empreiteiro, fraudulentamente estão a excluir empregados do amparo social trabalhista.

Por tudo isso, é de suma importância a modificação do Direito em vigor, para que não seja necessário forçar uma hermenêutica a ele contrária e que o Direito do Trabalho seja efetivamente um instrumento de justiça social.

Entendemos que a interpretação dada pelos tribunais trabalhistas sobre o tema está equivocada, pois, a norma eleitoral não deu o tratamento adequado a um problema subsistente de ordem trabalhista. Para atender um aspecto político se malferiu o arcabouço jurídico do DT.

Assim, é imprescindível uma radical mudança valorativa e que tudo seja feito de molde a permitir uma maior abertura e novas atitudes dos operadores do Direito do Trabalho, pois, nossa sociedade mudou, social, política e economicamente.

Por isso, o artigo 100 da Lei n. 9.504/97 deverá ser novamente redigido, com as alterações necessárias: o trabalho do cabo eleitoral já está regulamentado no artigo 443, § 2º, *b* da CLT.

Subsiste a indagação: o trabalho do cabo eleitoral é eventual? Ou autônomo? Voluntário?

## 5 RELAÇÕES DE TRABALHO *LATO SENSU* COMUMENTE ATRIBUÍDAS AO TRABALHADOR MILITANTE EM CAMPANHAS ELEITORAIS

Salientada a importância do Direito Eleitoral e da figura do cabo eleitoral para a consecução do objetivo precípua de sua existência – eleição de representantes do povo - falaremos das relações sociojurídicas que, apesar de extremamente próximas da relação empregatícia, são diferenciadas pela doutrina e jurisprudência.

Não trataremos aqui de todas as espécies de relação de trabalho *lato sensu*, mas, exclusivamente, daquelas que provocam questionamento pelo fato de promover a exclusão do cabo eleitoral como sujeito participante de relação empregatícia.

Sob o fundamento de ausência de elementos fático-jurídicos constantes dos artigos 2º e 3º da CLT, milhares de trabalhadores sem direitos reconhecidos são contratados para trabalhar, a cada dois anos, em eleições gerais (para os cargos de Presidente da República, Governador, Deputados Federal, Estadual e Distrital e Senador) ou municipais (para os cargos de Prefeito e Vereador), ou ainda, em eleições extemporâneas que com frequência ocorrem neste País em razão da também e cada vez mais comum perda de mandatos de candidatos eleitos<sup>53</sup>.

Não são poucos os julgados que afastam o vínculo de emprego, alegando que o candidato ou partido político não se enquadram no conceito de empregador previsto no artigo 2º da CLT, ou ainda, que trabalho do cabo eleitoral configura existência de prestação de serviços eventual, autônomo ou voluntário.

### 5.1 Considerações sobre o trabalho eventual

Empregado e empregador são figuras imprescindíveis para a formação da principal categoria do ramo justralhista - a relação jurídica de emprego.

Para que possam firmar existência no mundo jurídico, é indispensável que os cinco pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego estejam associados, como que uma engrenagem para a formação de um pacto empregatício.

---

<sup>53</sup> O Diário de Justiça Eletrônico da Justiça Eleitoral com frequência publica Resoluções aprovadas pelas cortes dos tribunais eleitorais determinando realização de novas eleições em vários municípios.

Considerando a relevância da não eventualidade para o debate ao qual nos propusemos antes mesmo de iniciar este projeto, entendemos necessária a sua individualização em tópico específico.

A não eventualidade é um dos temas mais controvertidos no Direito do Trabalho brasileiro: há dissenso na lei, na doutrina e não existe posição uniforme da jurisprudência dos nossos tribunais – o que, certamente, afeta a segurança jurídica.

O campo da eventualidade não é bem contornado, as dissertações são frágeis e muitas vezes ancoradas em elementos irrelevantes para a sua distinção: grande parte dos pesquisadores, em círculo vicioso, percorre o seu caminho considerando o tempo como fator decisivo para a sua conceituação jurídica – o que é uma temeridade.

Com efeito: há serviços que têm curta duração. Outros há, entretanto, que impõem ao trabalhador seu vínculo com a empresa para a qual está laborando.

Devemos nos lembrar de que ao trabalho eventual não se aplica a legislação trabalhista porque o trabalhador eventual não é empregado: seu trabalho é matéria de competência atribuída ao ramo civilista, a quem deve ser levada para a resolução das controvérsias dele originadas (ressalvada, à luz do que dispõe o artigo 114, *caput*, da Constituição Federal de 1988, a competência da Justiça do Trabalho para apreciação das lides dos pequenos empreiteiros, operários ou artífices em desfavor do proprietário da obra).

Daí a importância da nitidez da compreensão sobre o que é o trabalho eventual. O domínio do assunto é indispensável à sua definição, como também imprescindível a firmeza do afirmar sua existência ou não – eis que daí decorre a existência ou não de um contrato de emprego.

Bem nos explica a eminente juíza trabalhista:

Convém ressaltar que a expressão **trabalhador eventual** induz o intérprete à análise da expressão sob a ótica do empregado, enquanto a expressão **trabalho eventual** comporta a visão dúplice, isto é, tanto para o empregado quanto para o empregador, sendo que o Direito do Trabalho brasileiro a enquadra sob a ótica do empreendimento (patrão). (CASSAR, 2012, p. 267).

Como faz alguma parte da doutrina, o caminho que tomaremos para expor a questão se inicia com a exposição das teorias que buscam explicar o pressuposto, na tentativa de mostrar o que diferencia um empregado de um trabalhador eventual.

Conhecem-se quatro principais:

A primeira, a teoria da descontinuidade, foi rejeitada pelo Direito do Trabalho brasileiro, quando o legislador preferiu utilizar a expressão não eventual dos serviços prestados e taxou os pressupostos da relação empregatícia (fato que não ocorreu com a Lei do Trabalho Doméstico - n. 5.859/72 – que se valeu, em seu artigo 1º, da locução serviços de natureza contínua para tratar do elemento não eventualidade).

*A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador focado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado. (DELGADO, 2012, p. 288).*

Já a teoria do evento considera eventual o trabalhador admitido para prestação de serviços em razão de um evento isolado e acidental que demande obra ou serviço de duração esporádica, sem dilação temporal em relação à atividade da empresa.

Para a teoria da fixação jurídica do tomador:

Eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho. O empregado fica restrito a um único empregador (trabalho fixo), enquanto o eventual presta serviços para vários tomadores. Esta corrente não é aceita na doutrina e na jurisprudência porque a exclusividade não é requisito para formação do vínculo de emprego. É possível, e até comum em algumas profissões (médicos e professores, por exemplo), a prestação de serviços como empregado a empregadores diferentes. Aparentemente esta é a posição de Amauri Mascaro Nascimento quando afirma que “eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer deles.” (CASSAR, 2011, p. 269).

Finalmente, a teoria dos fins do empreendimento – que é a formulação encampada pela maioria dos estudiosos do Direito e que, conforme nosso professor ensina, “informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração”. (DELGADO, 2012, p. 289).

E prossegue:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza

eventual e aquele que os prestar – trabalhador eventual – não será empregado. *A aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa.* (MARANHÃO<sup>54</sup>, apud DELGADO, 2012, p.289).

Em verdade, a visão teórica do trabalho eventual é que determina qual sua caracterização. Há, inclusive, recomendação de Delgado (2012, p.290) de que a combinação de todas as teorias é o critério que deverá ser utilizado para se chegar a uma definição mais precisa.

Para futura reflexão conclusiva é imprescindível o registro dos discursos dos nossos estudiosos. Precisamos perquirir o que, para eles, significa ser eventual.

De início precisamos lembrar o que aprendemos:

Convém ressaltar que a expressão **trabalhador eventual** induz o intérprete à análise sob a ótica do empregado, enquanto a expressão **trabalho eventual** comporta a visão dúplice, isto é, tanto para o empregado quanto para o empregador, sendo que o Direito do Trabalho brasileiro a enquadra sob a ótica do empreendimento (do patrão). (CASSAR, 2010, p. 266).

Diz a doutrina:

Quando, ao contrário, o serviço é prestado sem esta característica de *necessidade* e *permanência*, consistindo na execução de determinado trabalho, por circunstância acidental, o trabalho é eventual. O electricista chamado para dar assistência à instalação elétrica de uma fábrica, desde que se comprove sua execução, é um *trabalhador eventual*, por isso que presta serviço acidental. Concluído o trabalho, está automaticamente desligado da empresa, visto como tal serviço não se acha compreendido nas suas atividades normais e constantes. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 166).

Vale a transcrição da cátedra do professor de Direito do Trabalho:

A *eventualidade*, portanto, deve ser entendida como relativa a trabalho *intrinsecamente* transitório, e não, apenas temporário. Um trabalhador pode ser empregado por um dia; outro, que prestar serviços por mais de um mês, pode ser simples biscateiro ou avulso (CATHARINO, 1965, p. 34).

Veja-se a definição de Martins:

O eventual é a pessoa física contratada apenas para trabalhar em certa ocasião específica: trocar uma instalação elétrica, consertar o encanamento, etc. Terminado o evento, o trabalhador não mais irá à empresa. [...] O eventual vai ser aquela pessoa que trabalha de vez em quando para o

---

<sup>54</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 49-50.

mesmo tomador dos serviços, ao contrário do empregado que trabalha habitualmente. Há uma descontinuidade na prestação de serviços. É o que ocorre com os *chapas* que trabalham para várias empresas, carregando e descarregando mercadorias. O mesmo acontece com o *bóia-fria* que um dia trabalha para uma fazenda, noutro dia presta serviços a outra, e assim por diante. (MARTINS, 2008, p. 155).

É também de relevante valor para o nosso trabalho sabermos que:

Por outro lado, difícil será configurar-se a eventualidade do trabalho pactuado se a atuação do trabalhador contratado inserir-se na dinâmica normal da empresa – ainda que excepcionalmente ampliada essa dinâmica. Em tais casos, a hipótese normativa incidente tenderá a ser aquela própria aos contratos a termo (art. 443, CLT), ou até mesmo ao trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), mas não, em princípio, o tipo legal do trabalhador eventual. (DELGADO, 2012, p. 290).

Também aprendemos com a lição dada pelo Juiz do Trabalho:

Entende-se por **trabalhador eventual** aquele cuja prestação do serviço é episódica, não sabendo seu tomador (e nem mesmo o próprio trabalhador eventual) quando a atividade se repetirá. No trabalho eventual os contratantes não estabelecem qualquer projeto para o futuro. Nada sabem e não discutem quanto à continuidade da prestação, que, em regra, é pontual e instantânea. (MARTINEZ, 2010, p. 108, grifamos).

Trazemos, novamente, preciosa lição de Vólia Bomfim Cassar:

Não se deve confundir necessidade transitória ou intermitente de mão de obra com necessidade acidental. Aquela induz ao contrato de trabalho, pois presente a habitualidade (necessidade permanente). Nesta, o contrato não será de emprego, pois eventual o serviço. (CASSAR, 2010, p. 591).

Por fim, Carrion:

*Não eventual*: permanente ou por tempo determinado. *Eventual*: ocasional, esporádico. Aqui o conceito não é apenas temporal, pois que não deve ser atribuído o caráter de eventualidade: a) quando o trabalho tem por objeto necessidade normal da empresa, que se repete periódica e sistematicamente (ex: vendedora de ingressos em teatro, uma hora por dia; músicos de um clube, dois dias por semana; professor de uma escola, duas aulas por semana); b) trabalhador contratado para reforçar a produção por pouco tempo (deve ser contratado por tempo determinado, quantas vezes forem necessárias, e não como eventual); a e b são chamados adventícios na doutrina estrangeira; c) quando o tempo de execução dos serviços se alonga, ultrapassando o que poderia ser considerado “curta duração”.(CARRION, 2008, p. 35).

Para melhor compreendermos a figura, Amauri Mascaro também ensina:

Há exemplos que podem de algum modo facilitar a compreensão do conceito de trabalhador eventual: o “bóia-fria”, volante rural, que cada dia vai trabalhar numa fazenda diferente, ganhando por dia, sem se fixar em nenhuma delas; o “chapa”, que faz carga e descarga de mercadorias de caminhões recebendo cada dia de um motorista diferente ou de uma empresa diferente dentre as muitas para as quais, sem fixação, faz esse serviço. (NASCIMENTO, 2011, p. 169).

Vê-se, pois, conforme dissemos, que, sobre a definição do trabalho eventual, inúmeras discussões se travam e, por isso mesmo, serão levadas à apreciação dos nossos tribunais.

A atuação do magistrado na reconstituição dos fatos relatados no processo e a análise de cada caso concreto são imprescindíveis para a definição do tipo de trabalho realizado.

Já aprendemos que “no Direito do Trabalho prevalece a realidade dos fatos sobre a forma empregada. Vigora o contrato realidade. Há necessidade de considerar a situação de fato”. (MARTINS, 2008, p. 134).

Lembramos que, mesmo não recebendo proteção do direito laboral, o trabalhador eventual deverá ser segurado obrigatório da Previdência Social (conforme dispõe o artigo 12, IV, a, da Lei n. 8.212/91). O seu recolhimento é dever daquele que se beneficiou do serviço prestado.

Apesar de imposição legal, essa exigência geralmente não é cumprida.

## **5.2 O contrato de trabalho e a prestação de serviço autônomo**

A pertinência do tema para a sustentação de nossa defesa exige que façamos a diferenciação entre o autêntico empregado e o prestador de trabalho autônomo – pois, também a este não se aplica a CLT.

A proximidade entre as figuras do autônomo e do empregado ocasiona recorrente confusão entre esses dois tipos de pessoas: é fato comum ser chamado de empregado aquele que, de forma independente e livre, exerce seu trabalho para outra pessoa.

Para melhor compreensão, vejamos a origem do verbete autônomo:

De etimologia evidente (*auto*, do vocábulo grego *autós*, “por si próprio”, “de si mesmo” e *nomia*, do também grego *nómos*, “regra”, “lei”), a autonomia, nessa

acepção, indica um estado segundo o qual o próprio trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço. (MARTINEZ, 2010, p. 107).

Antes, dissera Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

*Autônomo* é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução<sup>55</sup>. Em geral, como na empreitada e na prestação livre de serviços (locação), os bens e instrumentos de trabalho pertencem ao prestador, como a ele cabem os resultados, e é ele quem corre os riscos. No trabalho por *conta própria*, que é *autônomo*, a regra é absoluta. Essa *discricionariedade* técnica e a auto-organização do trabalho vêm salientadas por Lega como o dado fundamental que deverá ser perquirido para lograr-se uma decisiva definição do trabalho *autônomo* e daí distingui-lo do *subordinado*<sup>56</sup>. (VILHENA, 1975, p. 236).

O contrato de trabalho não se confunde com o contrato de trabalho autônomo - que possui índole civil e não se sujeita à aplicação das leis trabalhistas.

Também convém repisar que é inegável a afinidade que a prestação de serviços e a empreitada – modalidades de contratos de trabalho autônomo – possuem com o contrato de trabalho. Podem se embaraçar aqueles que não conhecem os conceitos técnicos e específicos das definições de cada qual daqueles institutos.

À primeira vista poderá haver confusão sobre a realidade dos dois contratos: é prática comum tomadores de serviço agirem como “patrões” de autônomos - embora não exista entre eles laço característico de contratação empregatícia.

Também para o operador jurídico, apesar do profundo conhecimento teórico da matéria, o diagnóstico nem sempre é fácil: prudência, atenção, investigação e, especialmente, a busca da realidade - a verdade real prevalecerá sobre a forma, são imprescindíveis para uma resposta adequada a cada situação que se lhe for apresentada.

Ocupando posição muito próxima à que define a figura do empregado, a relação jurídica autônoma se encontra em uma “zona cinzenta”, assim chamada por alguns escritores. E é a preservação, pelo profissional, de seu poder para dirigir os serviços pactuados e a independência com que executa o trabalho - sem qualquer ingerência do empregador – que permitirá a diferenciação da relação jurídica existente.

---

<sup>55</sup> Licata, **Nozioni di Diritto del Lavoro**, p. 67.

<sup>56</sup> **Il contratto d’opera.**

Quando se fala em execução de trabalho autônomo, o elemento fático-jurídico subordinação (e, às vezes, mas em menor grau, a pessoalidade) não está presente no vínculo estabelecido com o tomador de serviços. Não haverá aí vínculo de emprego – descartado por não possuir os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação Trabalhista brasileira.

A respeito desse tema, vejamos a pertinente exposição do importante doutrinador:

A diferença entre trabalhador subordinado e trabalhador autônomo recebe várias outras contribuições. Para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta alheia. Outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade. Se os riscos são suportados pelo trabalhador, ele será autônomo; porém, se os riscos são suportados não pelo trabalhador, mas por aquele que se beneficia dos seus serviços, o trabalhador será subordinado. Há uma teoria que verifica a quem pertencem os instrumentos de trabalho. Se pertencem ao próprio trabalhador, ele será autônomo. Se o trabalhador trabalha com instrumento de outrem, será empregado. (NASCIMENTO, 2011, p. 167).

A história do trabalho autônomo é de longa evolução.

O contrato de trabalho tem sua origem no Direito Romano: ao que se vê da doutrina, o Código de Napoleão, fonte do Direito Civil brasileiro, seguiu a orientação romanística – na qual existiam três formas básicas de locação:

- a) a *locatio rei*, onde uma das partes se obrigava a conceder o uso e o gozo de uma coisa em troca de certas retribuições (equipara-se ao contrato de locação);
- b) a *locatio operarum*, onde uma das partes se obrigava a executar determinado trabalho, sob determinada remuneração (figura análoga à locação de serviços); e
- c) a *locatio operis faciendi*, onde uma das partes se obrigava a realizar tarefa determinada, de certo cunho mais especializado, a fim de realizar um objetivo, sob certa remuneração (se assemelha ao contrato de empreitada). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 253).

Por isso, o CCB de 1916 (BRASIL, 2002), com raízes no antigo Direito Romano, tratava das modalidades de trabalho autônoma locação de serviços nos artigos 1.216 a 1.236, e da empreitada, nos artigos 1.237 a 1.247.

O atual Código Civil continua tratando daquelas mesmas matérias – como, em razão de tudo o que já vimos, especialmente quando estudamos a natureza jurídica do contrato de trabalho, não poderia deixar de ser.

Uma modificação, no entanto, foi efetuada: a remota locação de serviços foi batizada “prestação de serviços”. Sobre ela é relevante saber que:

Seu objeto é uma prestação de fazer (do mesmo modo que o objeto do contrato empregatício), porém encarada tal prestação como resultado e não como processo (a passo que o contrato de emprego, em geral, vislumbra a prestação de fazer como um processo, um vir-a-ser constante e relativamente indeterminado). Não se pactua, contudo, na prestação de serviços, uma obra, materialmente, porém trabalho. (DELGADO, 2012, p. 338).

A prestação de serviços está disciplinada pelos artigos 593 a 609 do CCB de 2002 (BRASIL, 2002). Um olhar mais atento conduz à percepção de que suas características não se conciliam com aquelas do contrato de emprego: naquela, pactua-se o resultado de um trabalho, uma obra específica; neste, a avença é o próprio trabalho, independentemente de qualquer resultado alcançado com a força despendida.

O segundo dos pactos é o contrato de empreitada:

O contrato de empreitada é conceituado como o ajuste pelo qual “uma das partes (o empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho para a outra (dono da obra) com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração global ou proporcional ao trabalho executado”. (PEREIRA<sup>57</sup>, 1998, *apud* BARROS, 2009, p. 508).

Sobre a qual também aprendemos que:

Por este contrato, também de natureza civil, reportável, historicamente, à *locatio operis* romana, as partes pactuam a elaboração de determinada obra, pelo prestador, em benefício do tomador, mediante remuneração. O objeto do contrato é um resultado específico e delimitado, uma obra (*opus*). (DELGADO, 2012, p. 338).

Gomes e Gottschalk (2002, p. 134) ensinam que são quatro os critérios utilizados para distinguir o contrato de trabalho da empreitada: a) o modo de remuneração; b) o fim do contrato; c) a profissionalidade do empregador; d) a subordinação jurídica.

Vê-se, novamente aqui, que existem critérios oferecidos para a diferenciação dos institutos – alguns falhos, outros insuficientes. Um deles, porém, é profundo e unânime: a dependência hierárquica – a conhecida subordinação jurídica – viva na

---

<sup>57</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. v. III. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 201.

relação de emprego, elementar de imprescindível inexistência para a configuração de um contrato de locação – seja uma prestação de serviços ou uma empreitada.

### 5.3 O trabalho voluntário

Alguns estudiosos inserem o trabalho realizado pelo cabo eleitoral nas campanhas de candidatos a cargos eletivos como aquele prestado, “com ânimo e causa benevolentes” (Delgado, 2012, p. 347).

Também sustentam que o cunho ideológico que liga os cabos eleitorais ao candidato ou ao partido político não permite que eles sejam incluídos como prestadores (empregados) e tomadores de serviços (empregadores).

Entendem, ainda, que se o prestador de serviços for partidário e defensor dos ideais dos candidatos, o seu trabalho está atrelado a fins e motivações exclusivamente políticas.

Tal fato implica em relação sem contrato, estabelecida sem vínculo empregatício, pois, embora nela presentes elementos essenciais à configuração da relação de emprego - em razão da prestação de trabalho por uma pessoa física, de forma pessoal, não eventual e com subordinação - a graciosidade do trabalho prestado dispensa a contraprestação salarial, implicando isso, em consequência, na ausência do elemento onerosidade na relação jurídica estabelecida.

Sobre o tema, veja o que o que ensina Alice Monteiro de Barros:

**A exclusão do contrato de trabalho com o cabo eleitoral** como ocorre porque ausente a relação obrigacional, uma das principais funções do pacto laboral. Não há nessa relação de trabalho discrepância de interesses configuradores do contrato, pois aqui os interesses estão jungidos à crença no mesmo ideal preconizado pela filosofia política constante de determinado programa partidário sustentada pelo candidato e seguida pelo cabo eleitoral, em face do sentimento de estima ou simpatia e muitas vezes com o objetivo de angariar vantagem futura. (BARROS, 2009, p. 276).

Diante disso, oportuno encetar discussão sobre o tema.

Por isso, passaremos à apresentação de uma breve análise do trabalho voluntário, de molde a permitir que, quando adiante fizermos o estudo específico sobre o cabo eleitoral, o correto trato científico seja dado ao tema.

A solidariedade social entre os seres humanos é o fundamento para a Lei n. 9.608 de 18 de Fevereiro de 1998 – conforme se vê nos artigos que definem e regulamentam o exercício do trabalho voluntário<sup>58</sup>.

Neste ponto, em razão da discussão travada no tema deste trabalho, vale a transcrição do seguinte ensinamento que se refere a um dos serviços mencionados no rol exemplificativo do texto legal da referida lei:

Serviços cívicos são os relacionados ao bem da pátria, ou seja, os prestados à instituição cujo objetivo seja servir bem ao Brasil. Como exemplos, temos: os serviços prestados aos clubes ou associações militares, os partidos políticos, as entidades não governamentais voltadas à defesa dos interesses da nação etc. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 1415).

O contrato de trabalho voluntário é um contrato de adesão que possui as seguintes características:

a) é prestado por pessoa física, de forma pessoal; b) não há pagamento de remuneração; c) há espontaneidade na prestação de serviços; d) o serviço deve ser prestado para entidade pública ou privada de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos; e) deve existir termo de adesão, constando objeto e condições de trabalho a serem prestados. (MARTINS, 2007, p. 165).

Releva mencionar, novamente, a lição trazida por Delgado:

A benemerência do trabalho voluntário conjuga duas grandes dimensões constitutivas: de caráter subjetivo, centrada no ânimo, e de caráter objetivo, centrada na causa do labor ofertado. A *dimensão subjetiva do trabalho voluntário* traduz-se, pois, na índole, na intenção, no ânimo de a pessoa cumprir a prestação laborativa em condições de benevolência. Essencialmente tal ideia importa na *graciosidade da oferta do labor*, em anteposição às distintas formas de trabalho oneroso que caracterizam o funcionamento da comunidade que cerca o prestador de serviços. (DELGADO, 2012, p. 347-348).

---

<sup>58</sup> Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. (BRASIL, 2013)

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. (BRASIL, 2013).

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, devendo constar o objeto e as condições de seu exercício. (BRASIL, 2013).

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário. (BRASIL, 2013).

Corroborando a mesma linha de reflexão, o ensinamento que se pode depreender das seguintes palavras:

O trabalho voluntário é gracioso e nenhuma “ajuda financeira” é permitida, sob pena de descaracterizar o serviço voluntário regido pela lei, salvo quanto à possibilidade de o trabalhador ser ressarcido pelas despesas comprovadamente realizadas no desempenho no das atividades voluntárias – art. 3º da Lei n. 9.608/97. (CASSAR, 2010, p. 336).

Como visto, não existe contraprestação pecuniária ao que presta o serviço voluntário. Não recebem qualquer verba de natureza salarial: o seu recebimento, a título de pagamento pelo trabalho realizado, descaracterizará beneficência.

Entretanto, a lei autoriza que o trabalhador voluntário seja ressarcido pelas despesas que realizar no desempenho das atividades voluntárias, receba ajuda de custo, ou, também, alguma vantagem, como o direito a uma vaga que lhe permita estacionar seu veículo no pátio do hospital no qual trabalha - sem que isso lhe atribua característica de remuneração.

Sem o pagamento de salário – elemento essencial - inexistente relação empregatícia.

A Lei n. 11.692/2008 autoriza a concessão de auxílio financeiro aos que prestem trabalho voluntário nos moldes da lei<sup>59</sup> sem que isso configure vínculo empregatício.

Sobre a questão Martinez esclarece:

Não há remuneração no serviço voluntário simplesmente porque ele não é entendido como forma de trabalho. Trata-se, conforme antes expendido, de atividade em sentido estrito para a qual não se atribui salário ou qualquer outra forma de remuneração. Admite-se, porém, que o servidor voluntário receba, a título de auxílio, sem conteúdo remuneratório, apenas como estímulo (tal qual ocorre com a bolsa de estágio), determinada quantia em dinheiro. (MARTINEZ, 2010, p. 107).

É interessante o que nos ensina Martins sobre a nomenclatura utilizada para designar o trabalho voluntário:

---

<sup>59</sup> Art.6º-Fica a União autorizada a conceder auxílio financeiro, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais, aos beneficiários do Projovem, nas modalidades previstas nos incisos II, III e IV do caput do art. 2º desta Lei, a partir do exercício de 2008. (BRASIL, 2009).

O contrato de trabalho não deixa de ser voluntário, pois depende da vontade das partes em formação. Entretanto, não se confunde com o trabalho voluntário, em que não há remuneração. Daí melhor se falar em trabalho gratuito e não exatamente em trabalho voluntário, porque vontade a pessoa tem de trabalhar, mas apenas não recebe pelos serviços prestados. Será o trabalho voluntário apenas no que diz respeito a inexistir sanção caso o serviço não seja prestado, justamente por não ser obrigatório. (MARTINS, 2009, p. 164).

Quanto à dimensão objetiva do trabalho voluntário, ensina Delgado (2012, p. 349) que ela “vincula-se à causa propiciadora e instigadora do labor ofertado. Deve ser também benevolente a causa da existência de tal tipo de prestação de serviços.”

O Direito do Trabalho não abarca o trabalho voluntário: regra geral, ele é aplicado apenas aos que possuem relação tipicamente empregatícia; inexistente qualquer proteção jurídica trabalhista àquele que se torna voluntário de uma entidade ou instituição privada sem fins lucrativos.

As exigências feitas pelo legislador quando da elaboração da lei específica para regulamentar o trabalho voluntário impedem que ele seja utilizado para satisfação dos interesses econômicos e particulares ou para acobertar situações fáticas que configuram a existência de verdadeira relação de trabalho empregaticamente contratado.

Assim, os destinatários do trabalho voluntário somente podem ser aqueles a quem a lei autoriza, exigindo-se, ainda, que os objetivos ali arrolados (cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social) estejam presentes tanto nas atividades exercidas pelas entidades públicas quanto nas instituições privadas: a ausência de finalidade lucrativa (admitida em entidades públicas de qualquer natureza e exigida da instituição privada) não é suficiente para autorizar o trabalho voluntário.

#### **5.4 Catalogação da jurisprudência acerca do tema**

Embora escassas as posições doutrinárias sobre a existência de relação de emprego entre o cabo eleitoral e os candidatos e partidos políticos, os Tribunais Trabalhistas, embora tenham recebido muitas demandas sobre o tema, ainda não firmaram posicionamento unânime firmado sobre ele e as decisões proferidas claudicam entre a eventualidade do serviço prestado, a autonomia do prestador de

serviços, a voluntariedade do trabalho e, até mesmo, a impossibilidade de contrato por ser ele impossível.

Confundem-se nessa divergência que repousa em fato de alta relevância: em verdade, tratando-se de matéria de constatação positiva, ou seja, a presença dos cinco elementos fático-jurídicos entre o cabo eleitoral e o candidato ou partido político. Na resposta, revela-se a relação de emprego formada dentro dos contornos previamente exigidos, tirando o fôlego de uma lei estranha ao Direito do Trabalho – a Lei Eleitoral n. 9.504/97, que, tratando de matéria estranha ao seu objeto contrariou os direitos trabalhistas já reconhecidos, extirpando daquele trabalhador todos os direitos que são inerentes a todo empregado.

O que impressiona é a constatação de que prevalece o entendimento que não admite relação de emprego entre os que trabalham nas campanhas políticas e o candidato ou partido. Entendem que não são empregados e nem empregadores – mesmo que a existência de vínculo seja verdadeira.

A jurisprudência, com frequência refuta a formação de vínculo empregatício entre o cabo eleitoral e o candidato ou partido político. Segue o entendimento da corrente majoritária no Direito do Trabalho brasileiro:

Reconhecimento do vínculo de emprego. O artigo 100 da Lei nº 9.504/97 dispõe sobre a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego no caso de contratação de pessoal para campanhas eleitorais com o candidato ou partido contratante. Recurso não provido. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1ª REGIÃO. 10ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00023093820115010201. RELATOR: MARCELO ANTERO DE CARVALHO. RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO. 13 JUL. 2012).

Vínculo de emprego. Inexistência. Serviços voltados para a 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 – sem adentrar no mérito – é necessário que o candidato e partido tenham toda uma estrutura de pessoal, que vai do coordenador, passando pelo motorista da carreta até o faxineiro que limpa o comitê, ou seja, toda uma gama de recursos humanos, exercentes das mais diversas atividades, como suporte logístico e técnico, todos voltados para o objetivo final, qual seja, a eleição do candidato. Pouco importa se essa pessoa é ou não “simpatizante”, “militante” ou “cabo eleitoral”. A lei específica 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. Consideração de matéria de direito que sobrepuja a confissão quanto a matéria de fato, tendo em vista a natureza do serviço prestado e os objetivos propostos. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1ª REGIÃO. 8ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01762003520055010032. RELATORA: MARIA JOSÉ AGUIAR TEIXEIRA OLIVEIRA.).

Atividade político-partidária. Vínculo empregatício. Inexistência. A atividade político-partidária pressupõe o caráter ideológico da vinculação e a ausência de subordinação jurídica, não cabendo, assim, a declaração do mame empregatício, ante os termos contidos no art. 3º, da CLT e no art. 100, da Lei nº 9.504/1997. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1ª REGIÃO. 5ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00416004620065010031. RELATOR: ROGÉRIO LUCAS MARTINS. RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO. 22 AGO. 2007).

Cabo eleitoral. Vínculo empregatício. Lei n. 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. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2ª REGIÃO. 4ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00952200000802001. RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. SÃO PAULO, SÃO PAULO. 02 SET. 2005).

Prestação de trabalho em campanha política. Relação de emprego. Descaracterização. A prestação de serviços de assessoria em campanha política durante o período pré-eleitoral configura-se atividade ocasional, despida de finalidade econômica e vinculada a liames ideológico-partidários, quando verificada a integração política do militante no processo participativo e por isso democrático das eleições, daí porque não se revelam presentes os requisitos indissociáveis a que alude o art. 3º Consolidado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 5ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 6.554/97. RELATOR: LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO. DJMG 17/1/1998. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE.).

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 pretenso empregador. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 2ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N.14265/1999. RELATOR: JOSÉ MARIA CALDEIRA. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE. 19 ABR. 2000).

Relação de emprego. Campanha eleitoral. Não há como reconhecer a relação de emprego entre o cabo eleitoral e o político candidato, vez que o artigo 100 da Lei no. 9.504/97 estabelece expressamente que a "contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes". (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 6ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00762200701403007. RELATOR: JOÃO BOSCO PINTO LARA. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE. 06 MAR. 2008).

Relação de emprego. Cabo eleitoral. Hipótese em que, caracterizado o trabalho circunstancial, vinculado às necessidades oriundas da campanha eleitoral, é ausente o requisito da essencialidade (não-eventualidade). Evidência de ter o Autor trabalhado por conta própria. Ademais, não há como enquadrar o Reclamado no conceito de empregador, nos termos do artigo 2o. 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. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 1260/99. RELATORA: EMÍLIA FACCHINI. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE. 10 SET. 1999.).

Cabo eleitoral e vínculo de emprego. O relacionamento entre o cabo eleitoral e o político, candidato a cargo eletivo, não é de emprego porque o candidato, nesta condição, não se equipara a empregador. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 6ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 10108/93. RELATOR: ALFIO AMAURY DOS SANTOS. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE. 23 OUT. 1993).

Campanha eleitoral. Prestação de serviços. Vínculo de emprego inexistência. Óbice legal para o reconhecimento. Prestação de serviços voltada para a execução de atividades político-partidárias que não configura a relação de emprego. Atuação de pessoal em campanhas eleitorais, para candidatos ou partidos, que, por expressa vedação legal, não caracteriza vínculo de emprego. Eventualidade que se evidencia. Consideração da matéria de direito que sobrepuja a confissão quanto a matéria de fato, tendo em vista a natureza do serviço prestado e os objetivos propostos. Provimento negado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 4ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01529411980. RELATOR: PEDRO LUIZ SERAFINI. RIO GRANDE DO SUL, PORTO ALEGRE. 23 ABR. 2001).

Cabo eleitoral ou assessor de campanha. Inexistência de vínculo empregatício. O artigo 100 da Lei 9.504/97 define que "a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes". Se a prova dos autos elucida que atividade desenvolvida não suplanta assuntos eleitorais do Réu e ainda que o Autor tem inequívoco interesse político-partidário em vincular sua imagem ao mesmo, deve ser rejeitada a aspiração de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 5ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 0007500-18.2007.5.05.0161. RELATORA: MARIZETE MENEZES. BAHIA, SALVADOR. 13 OUT. 2008.).

Cabo eleitoral. Vínculo empregatício. Não configuração. O trabalho em campanha eleitoral não configura relação de emprego com o candidato ou partido político, conforme estabelece o artigo 100 da Lei 9.504/97. Recurso improvido. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 6ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00473200931306001. RELATORA: GISANE BARBOSA DE ARAÚJO. PERNAMBUCO, RECIFE. 18 MAR. 2010).

Eleição. Cabo eleitoral. Inexistência de vínculo empregatício. Várias decisões desta E. Corte, sempre nas proximidades de eleições declaram que o "cabo eleitoral" não é empregado. São aqueles vários trabalhadores que atuam em pichações, panfletos, publicidade e campanha de doações populares para o interesse de partidos ou candidatos. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 8ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 02121008020015080111. RELATOR: WALTER ROBERTO PARO. PARÁ, BELÉM. 30 JAN. 2002.).

Cabo eleitoral. Relação de emprego inexistente. Lei 9.504/97. A prestação de serviços em atividades inerentes a campanha eleitoral, ainda que na qualidade de assessor, não gera vínculo de emprego com o candidato ou partido político, por expressa vedação no art. 100, da Lei 9.504-97. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 9ª REGIÃO. 2ª TURMA. RECURSO

ORDINÁRIO N. 002212002530900. RELATOR: LUIZ CELSO NAPP. PARANÁ, CURITIBA. 11 FEV. 2005).

Relação de emprego. Cabo eleitoral. Não configuração. Não configura vínculo empregatício a contratação de trabalhador para prestar serviços de cabo eleitoral durante campanha política, inclusive considerando que o candidato a cargo de eleição não exerce atividade econômica. A obstar também a pretensão, emerge dessa relação a eventualidade na prestação dos serviços, ocorrida apenas em período eleitoral, o que descaracteriza a habitualidade, própria do contrato de trabalho. Precedentes jurisprudenciais. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 626/99. RELATOR: MARCOS ROBERTO PEREIRA. DJDF 15/10/1999 – P. 292. DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA).

Campanha eleitoral. Vínculo empregatício. Inexistência. Art. 100 da Lei n. 9.504/97. Nem toda relação de trabalho constitui vínculo de emprego. O art. 100, da Lei nº. 9.504./97, prescreve que a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes. Nesse contexto, por expressa vedação legal, não há que se falar em vínculo empregatício. Ademais, candidato político não se enquadra no conceito de empregador constante do art. 2º, da CLT, uma vez que não desempenha atividade econômica. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. 3ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 626/99. RELATOR: MARCOS ROBERTO PEREIRA. DJDF 15/10/1999 – P. 292. DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA).

Cabo eleitoral. Trabalho voluntário em campanha eleitoral. Vínculo de emprego. Requisitos necessários. Inexistência. Recurso obreiro conhecido e desprovido. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01399201000310000. RELATORA: MARIA REGINA M. GUIMARÃES. DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA. 18 FEV. 2011).

Vínculo de emprego. Trabalho em campanha eleitoral. Não caracterização. Negada a prestação de serviços pelo reclamado, o ônus de comprovar a existência de vínculo empregatício entre as partes é do reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (inciso I do art. 333 do CPC c/c art. 818 da CLT). Contudo, emergindo da prova produzida o trabalho empreendido em campanha eleitoral, caracterizado pela eventualidade dos serviços, amoldando-se à previsão do art. 100 da Lei nº 9.504 de 30.9.1997, correta a decisão a quo que indeferiu o pleito obreiro. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. 2ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N.0140120100031000. RELATOR: ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA. DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA. 04 MAR. 2011).

Trabalho restrito ao período eleitoral. Vínculo empregatício. Inexistência. Literalidade do art. 100, da Lei n. 9.504/97. Recurso obreiro conhecido e desprovido. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01342201000310001. RELATOR: PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN. DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA. 15 ABR. 2011).

Relação de emprego. Cabo eleitoral. Inexistência. A atividade de 'cabo eleitoral' não caracteriza relação de emprego, já que é eventual, não subordinada e sem qualquer dependência econômica, encontrando melhor abrigo sob a forma da locação da mão-de-obra do Direito Civil. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 12ª REGIÃO. 1ª TURMA. AC. 6.500/98. RELATOR: HUMBERTO D'ÁVILA RUFINO. DJSC 22/7/1998. P. 182. SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS).

Cabo eleitoral. Exercício de atividades políticas como correligionário e como candidato a vereador. Inexistência de relação de emprego em face do disposto no art. 100 da Lei nº 9504/97 e art. 2º da CLT, bem como por falta de prova de subordinação, e, ainda, do reconhecimento por parte do autor que estabelecia sua própria jornada. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 12ª REGIÃO. 1ª TURMA. AC. 6.500/98. RELATOR: HUMBERTO D'ÁVILA RUFINO. DJSC 22/7/1998. P. 182. SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS).

Nos julgados citados, a falta de divergência com verbete de súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou a inexistência de afronta a preceito de ordem constitucional impõe a aplicação da barreira imposta pela Súmula n. 126 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>60</sup>. Assim, em razão da semelhança das decisões proferidas, transcreveremos, logo abaixo, apenas um dos julgados encontrados no TST:

Recurso de Revista. Relação de emprego. Labor no período eleitoral. Diante do disposto no art. 100 da Lei nº 9.504/97, relativo à ausência de vínculo empregatício entre prestadores de serviços, candidatos e partidos, não se faz potencial o alegado maltrato aos preceitos constitucionais indicados. Por outra face, a verificação dos argumentos da parte esbarra no óbice da Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2008).

Encontramos umas poucas vozes que, isoladas, confrontam o que prevalece, e garantem direitos trabalhistas daqueles que, embora não tenham reconhecimento jurídico de seu vínculo empregatício, laboram em situações fáticas idênticas aos que possuem a proteção do ramo juslaboral.

Dizem-nos elas:

Vínculo empregatício. Cabo eleitoral. Configuração. A prestação de serviço do reclamante em favor do reclamado, na condição de “cabo eleitoral” e apenas durante a campanha política, não configura vínculo empregatício, até mesmo em face da vedação expressa prevista no art. 100 da Lei nº 9.504/97, desde que não restem configurados os requisitos previstos no art. 3º da CLT. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 6ª REGIÃO. 2ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01255003920095060141. RELATOR: ACÁCIO JÚLIO KEZEN CALDEIRA. PERNAMBUCO, RECIFE. 09 AGO. 2010).

O julgado acima alerta para o fato de que, comprovada a existência na relação estabelecida entre o cabo eleitoral e o partido político ou candidato, dos elementos fático-jurídicos que configuram relação de emprego (pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade, não-eventualidade) existirá vínculo

---

<sup>60</sup> Incabível o recurso de revista ou de embargos (CLT, artigos 896 e 894, b) para reexame de fatos e provas. (BRASIL, 2012, p. 585).

empregatício entre eles. O artigo 100 da Lei n. 9.504/97 não tem o poder de esterilizar essa relação.

Vejamos mais um acórdão que, mesmo negando relação de emprego no caso foi apresentado a julgamento, declara que é possível o vínculo de emprego entre o cabo eleitoral e o candidato ou partido político:

Cabo eleitoral. Inexistência de vínculo com o partido político ou candidato. Ausência de subordinação. Não obstante a declaração de inconstitucionalidade do art. 100 da Lei 9.504/1997 pelo Tribunal Pleno do TRT da 23ª Região (Arginc 00058.2009.000.23.00-4), **a caracterização de vínculo de emprego entre o denominado 'cabo eleitoral' e o candidato a cargo eletivo e/ou partido político depende da constatação, no caso concreto, dos requisitos dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT.** In casu, a Reclamante não provou que estava subordinada aos Reclamados, ônus este que lhe incumbia (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, I). Ademais, a relação de trabalho existente entre as partes demandantes encontrava-se impregnada de forte ideologia político-partidária, razão pela qual a Reclamante comprometeu-se a fazer campanha eleitoral para prefeito em benefício dos Reclamados. Esse fato, por si só, evidencia a inexistência de subordinação, já que a Recorrente atendia muito mais aos seus ideais políticos ao prestar os serviços de campanha eleitoral do que aos desígnios do partido ou do candidato. Rescisão unilateral do contrato pela contratante. Justo motivo. Multa contratual. Indevida. A existência de acordo de natureza civil entre as partes, no qual foi estabelecido que a rescisão unilateral pela contratante, em razão de justo motivo, a isentaria do pagamento da multa rescisória, impõe a necessidade de o órgão jurisdicional analisar a ocorrência desse fato no caso concreto. In casu, tratando-se de contrato de prestação de serviços de cabo eleitoral, configura-se como motivo justo para a rescisão desse contrato a desistência do candidato contratante ao pleito eletivo municipal, razão pela qual a multa contratual é indevida. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 23ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 00388200808623005. RELATOR: EDSON BUENO. MATO GROSSO, CUIABÁ. 03 ABR. 2009, GRIFAMOS).

Minoritária jurisprudência reconhece o vínculo de emprego.

Vejam as raríssimas decisões que encontramos (excluindo-se aquelas que tratam da viabilidade da existência de vínculo empregatício com fundamento na inconstitucionalidade do artigo 100 da Lei n. 9.504/97 – outro aspecto a se considerar quando tratamos do tema que, no entanto, a ele não faremos referência por se tratar de matéria não desenvolvida neste trabalho):

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 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2ª REGIÃO. 7ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 02960082723. RELATOR: GUALDO FORNICA. SÃO PAULO, SÃO PAULO. 12 JUN. 1997).

Vínculo de Emprego. Cabo Eleitoral. A disposição contida no artigo 100, da Lei 9.504/97 não é de aplicação absoluta. Resolve-se a controvérsia na análise do contexto probatório, cabendo ao trabalhador o ônus quanto à elisão da excludente legal, com amparo no artigo 9º, da CLT. Recurso a que se nega provimento em razão da fraude não comprovada. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 01942200605702009. RELATORA: LIZETE BELIDO BARRETO ROCHA. SÃO PAULO, SÃO PAULO. 25 SET. 2007).

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. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 1ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 17251/92. RELATOR: FERNANDO PROCÓPIO DE LIMA NETTO. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE. 23 JUL. 1993).

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. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. 5ª TURMA. RECURSO ORDINÁRIO N. 6.554/97. RELATOR: LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO. DJMG 17/1/1998. MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE).

Preferimos essas correntes progressistas – na esteira do ensinamento de Francesco Ferrara:

Cumpra evitar os excessos: de uma parte o daqueles que por timidez ou inexperiência estão estritamente agarrados ao texto da lei, para não perderem o caminho (e muitas vezes toda uma era doutrinal é marcada por esta tendência, assim acontecendo com a época dos comentadores que se segue imediatamente à publicação de um código); por outro lado, o perigo ainda mais grave de que o intérprete, deixando-se apaixonar por uma tese, trabalhe de fantasia e julgue encontrar no direito positivo idéias e princípios que são antes o fruto das suas locubrações teóricas ou das suas preferências sentimentais. (FERRARA, 2002, p. 25).

O término de mais um processo eleitoral provocará ajuizamento de inúmeras demandas trabalhistas – movidas por todos que, trabalhando nas campanhas de candidatos e partidos, não receberam mínimos direitos.

Os julgados vistos comprovam que o trabalho do cabo eleitoral não lhe assegura nenhum outro direito além do salário. Para isso, o Direito do Trabalho deveria reconhecê-lo empregado. Essa, porém, não é tarefa tão fácil: a intenção dos legisladores responsáveis pela exclusão da proteção e o discurso dos quantos, por apego à regra estabelecida, não ousam desafiá-los, dificultará o alcance daquele objetivo.

Mas, acreditamos na força do trabalho ora elaborado: um pequeno, mas firme passo que servirá de ferramenta para correção da distorção existente.

Nosso intento é que essa pequena dissertação acadêmica se preste a apontar fontes de apoio a Juízes, Promotores, Advogados e Doutrinadores – cujas influências, já vimos, podem mais do que textos frios de lei dissociados do contexto de um novo direito construído, exatamente, com a inteligência dos operadores destituídos da timidez dos retrógrados.

Nesse sentido, a preciosa lição: “Ao invés de a jurisprudência vir a reboque da lei, será ela a tomar a dianteira, alargando o campo de proteção.” (Viana, 2005, p. 4).

Afinal, como já disse Vieira (1957, p. 319) “a omissão é um pecado que se faz não fazendo”.

Vale tentar e insistir: e que a lei venha ao encontro da realidade social.

## 6 CONCLUSÃO

O ordenamento jurídico brasileiro assegura proteção à grande massa dos trabalhadores: com suporte jurídico apto a atender os que necessitam invocá-la, ele garante o reconhecimento dos direitos constitucional e legalmente estabelecidos a todos aqueles que oferecem sua força de trabalho em prol de outrem.

Entretanto, em total desarmonia com as normas atávicas ao Direito do Trabalho, invadindo seu espaço, regulamentando matéria de sua competência e afastando sua incidência, o Direito Eleitoral, no artigo 100 da Lei n. 9.504/97, expressamente exclui a existência de vínculo empregatício de pessoal contratado para prestar serviços nas campanhas eleitorais para candidatos ou partidos políticos, não atendendo com adequação os supostos do Direito do Trabalho.

Isso porque, no exercício diuturno das mais diversas funções, militando para candidatos a cargos a serem preenchidos no poder executivo ou legislativo, aqueles trabalhadores saem às ruas na busca de votos e, mesmo exercendo atividade conforme modelo estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT – que firmam a figura do empregado e do empregado no Direito brasileiro- aqueles trabalhadores são excluídos do manto protetor da Justiça Trabalhista.

A norma eleitoral, como evidenciado, desfigura a relação empregatícia juridicamente constituída, inserindo aquele trabalhador à caravana dos excluídos do amparo social trabalhista e previdenciário.

E, por excessivo apego à regra naquele artigo 100, a doutrina e a jurisprudência, afirmando inexistência da figura do empregador na relação cabo eleitoral e candidato em razão da existência de trabalho eventual, autônomo, voluntário, ideológico, e até mesmo um contrato impossível, negam a aplicação, a eles, do direito material do trabalho.

A análise dos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego e o estudo das teorias informadoras da eventualidade nos permitiram comprovar que o trabalho executado pelos cabos eleitorais é relação empregaticamente contratada: pelo princípio da primazia da realidade, específico do ramo juslaboral, podemos afirmar que, embora maquiado de prestação de serviços ou empreitada, naquele trabalho realizado nas eleições encontramos os cinco pressupostos fático-jurídicos pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A abordagem sobre os sujeitos componentes da relação de emprego, o empregado e o empregador, também nos permitiu afirmar que, ao contrário do que propagam algumas vozes, a finalidade econômica e lucrativa não é requisito para a existência do empregador. A própria CLT, com o devido respaldo doutrinário, faz essa ressalva.

Assim, sempre que um candidato ou partido político contratar empregados, serão eles empregadores.

Aquela análise nos permitiu, ainda, comprovar que o cabo eleitoral – aqui falamos do empregado, e não daquele que por um ou dois dias exerce atividade relacionada à captação de votos ou, ainda, daquele que não percebe salário em contraprestação ao trabalho, ou, ainda, recebe ordens sobre como e quando executá-lo – deve receber o respaldo da legislação trabalhista.

Isso porque, embora não reúna as condições para pactuar emprego sem prazo para acabar, naquela relação jurídica estão presentes os requisitos para a celebração de um contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos do artigo 443, §§ 1º e 2º, *b*, da CLT.

O cabo eleitoral é um empregado especial – assim como o safrista – que, entretanto, não tem legislação específica a ele favorável. E, embora fora dos padrões comuns atualmente aceitos, sendo, portanto uma espécie *sui generis* – equivocadamente inserida onde tem seus direitos extirpados – o vínculo empregatício dessas pessoas com greis e candidatos políticos deve ser reconhecido naqueles moldes das empresas que possuem atividade transitória.

O Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição Federal de 1988 determinou a valorização do trabalho como um de seus fundamentos.

Nessa linha de raciocínio, novas atitudes deverão ser tomadas por aqueles que operam o Direito do Trabalho: as decisões dos Tribunais Trabalhistas deverão ser produzidas em consonância com a realidade, conferindo, ao cabo eleitoral, direitos que se conformam à natureza da atividade que desenvolve.

Necessária, também, a mudança dos velhos hábitos que estão arraigados nas mentes daqueles que, valendo-se do trabalho por conta alheia, insistem no retrógrado modelo imposto pela ordem jurídica eleitoral.

Diante disso defendemos a modificação do Direito, para que responda, de forma eficiente, às atuais necessidades daquele empregado que não está recebendo o tratamento jurídico adequado.

O caminho que apontamos é a reconstrução do artigo 100 da Lei n. 9.504/97. Nossa proposta é que aquele artigo seja redigido da seguinte forma: “A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício. Configurado vínculo empregatício, nos moldes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, far-se-á contratação por prazo determinado, nos termos do disposto em seu artigo 443, §§ 1º e 2º, “b”.

Isso dissipará a cinza que envolve as referidas relações: novos conceitos serão construídos; novos passos serão dados; novas direções serão tomadas; novas ideias serão formadas; novas regras serão defendidas e eventuais sem eventualidade e autônomos que não têm autonomia encontrarão o direito que lhes pertence, sem necessidade de forçada hermenêutica.

Assim, podemos concluir tranquilamente que, atendendo aos valores democráticos proclamados em nosso País, o cabo eleitoral terá direito ao trabalho com direitos, e será reconhecido empregado, com todos os direitos inerentes a uma pessoa física que, com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade coloca sua força de trabalho em prol de outrem.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Santo Bispo de Hipona. **Confissões**. São Paulo: Paulus, 2002. Tradução de Maria Luiza Jardim Amarante.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 3. ed., rev.e atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. ISBN 978-85-384-0048-6.

ARAÚJO, Jair. **Relação de emprego: contrato individual de trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. ISBN 85-7308-439-1.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho. 5ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 0007500-18.2007.5.05.0161. Relatora: Marizete Menezes. **Bahia**, Salvador. 13 out. 2008. Disponível em:  
<<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=acordaoPesquisaAvancada&arrayCodDesembargador=49559,10814,9492,18491,22359,20895,6582,48781,19838,2250,19846,10750,53971,22367,9476,19820,10326,4768,66429,48501,10393,9689,9727,10784,57314,14801,7155,9956,4300>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978-85-361-1279-4.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**; uma defesa das regras do jogo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. Tradução de Marco Aurélio Nogueira.

BRASIL. Código civil (1916 e 2002). **Novo código civil brasileiro**. lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002: estudo comparativo com o código civil de 1916. Giselle de Melo Braga Tapai (Coord.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. ISBN 85-203-2196-8.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). **CLT Saraiva e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Lívia Céspedes e Juliana Nicoletti. 39.ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 978-85-02-15391-2.

BRASIL. Código eleitoral (1965). **Código eleitoral comentado e legislação complementar**. 10. ed. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, Secretaria de Gestão da Informação, 2012. ISBN 978-85-86611-87-2.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **CLT Saraiva e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Lívia Céspedes e Juliana Nicoletti. 39.ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 978-85-02-15391-2.

BRASIL. Enunciado n. 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista ou de Embargos - Reexame de Fatos e Provas – Cabimento. Disponível em:  
<[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0126.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0126.htm)>. Acesso em: 25 jan. 2013.

BRASIL. Instrução Normativa n. 872/2008. Dispõe sobre a declaração e o recolhimento das contribuições previdenciárias e das contribuições devidas a outras

entidades ou fundos, decorrentes da contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Ins/2008/in8722008.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2012.

BRASIL. Instrução Normativa n. 971/2009. 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). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2009.

Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/ins/2009/in9712009.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2013.

BRASIL. Lei de 13 de Setembro de 1830. Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio.

**Coleção de Leis do Império do Brasil**, - 1830. Disponível em:

<[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html)>. Acesso em: 13 nov. 2012.

BRASIL. Lei n. 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da industria ou do commercio uma indemnização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providencias. **Diário Oficial da União**, 11 jun. 1935. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-norma-pl.html>>. Acesso em: 22 jan. 2013.

BRASIL. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jun. 1973. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm)>. Acesso em 28 jan. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 out. 1997. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm)>. Acesso em: 21 jan 2013.

BRASIL. Lei n. 9.601/98, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jan. 1998. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 28 jan. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 fev. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2013.

BRASIL. Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.

**Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2000. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2012.

BRASIL. Lei n. 11.692, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis nºs 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jun 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11692.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2013.

BRASIL. **Segurança e medicina do trabalho**. Obra coletiva da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Lívia Céspedes e Juliana Nicoletti. 9.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 978-85-02-15406-3.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Recurso de Revista n. 39685005720025040900. Relator: Alberto Bresciani. Brasília, 25 jun. 2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>>. Acesso em: 25 jan. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978-85-361-1279-4.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia; uma defesa das regras do jogo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. Tradução de Marco Aurélio Nogueira.

BOFF, Leonardo. **Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999. ISBN 85-326-2162-7.

BOSON, Gerson de Brito Mello. **Filosofia do direito: interpretação antropológica**. 2.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

BUGALHO, Gustavo Russignolli. **Direito eleitoral**. Leme: J.H.Mizuno, 2008. 242p. ISBN 978-85-7789-042-2.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 4.ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002. ISBN 85-02-03673-4.

CÂNDIDO, Joel José. **Direito eleitoral brasileiro**. 4.ed. Bauru, SP: Edipro, 1994.

\_\_\_\_\_. **Direito eleitoral brasileiro**. 13.ed., rev. e atual. e ampl. Bauru, SP: Edipro, 2008. 656p. ISBN 978-85-7283-622-7.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5.ed. Portugal: Almedina, 2007.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 33.ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008. ISBN 978-85-02-06921-3.

CARVALHO, Rafael Albernaz. In: VIANA, Márcio Túlio et. al. (Coord.). Ricos e pobres recebem o mesmo tratamento do direito penal e dos seus aplicadores? **Direito do trabalho e trabalhos sem direitos**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008. ISBN 978-85-7604-173-3.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional**. 11.ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. ISBN 85-7308-774-9.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. 1384p. ISBN 978-85-7626-387-6.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**: (com comentários aos arts. 442/510 da C.L.T.). 2.ed. rev. e atual. e aum. Guanabara: Edições Trabalhistas S/A, 1965.

CERQUEIRA, Thales Tácito Pontes Luz De Pádua. **Preleções de direito eleitoral**, tomo II. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. ISBN 85-738-7980-7.

CERQUEIRA, Thales Tácito; CERQUEIRA, Camila Albuquerque. **Direito eleitoral esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011. 823p. ISBN 978-85-02-09808-4.

CINTRA, Antônio C.A.; GRINOVER, Ada P.; DINAMARCO, Cândido R. **Teoria geral do processo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CONEGLIAN, Olivar. **Lei das eleições comentada**: Lei 9.504/97 com as alterações das Leis n. 9.840/99, 10.408/02, 10.740/03 e 11.300/06. 5.ed. Curitiba: Juruá, 2008. ISBN 978-85-362-2009-3. 448p.

COSTA, Adriano Soares da. **Instituições de direito eleitoral**. 7.ed. rev. e ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. ISBN 978-85-375-0331-7. 639p.

DANTAS, San Tiago. **Programa de direito civil II**. Aulas proferidas na Faculdade Nacional de Direito fim de 1943-1945. Revisadas por José Gomes de Bezerra Câmara. Rio de Janeiro: Rio, 1979.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 626/99. Relator: Marcos Roberto Pereira. DJDF 15/10/1999 – p. 292). **Distrito Federal**, Brasília. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jourberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, tomo II. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 1620-1). ISBN 978-85-375-0745-2.

DISTRITO FEDERAL e TOCANTIS. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 01399201000310000. Relatora: Maria Regina M. Guimarães. **Distrito Federal**, Brasília. 18 fev. 2011. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris\\_segunda&path=servicos/consweb/juris\\_segunda\\_instancia.php](http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

DISTRITO FEDERAL e TOCANTIS. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário n.0140120100031000. Relator: Alexandre Nery de Oliveira. **Distrito Federal**, Brasília. 04 mar. 2011. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris\\_segunda&path=servicos/consweb/juris\\_segunda\\_instancia.php](http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

DISTRITO FEDERAL e TOCANTIS. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 01342201000310001. Relator: Pedro Luis Vicentin Foltran. **Distrito Federal**, Brasília. 15 abr. 2011. Disponível em:

<[http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris\\_segunda&path=servicos/consweb/juris\\_segunda\\_instancia.php](http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

DISTRITO FEDERAL e TOCANTIS. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário n. 01605201010310000. Relator: Alexandre Nery de Oliveira **Distrito Federal**, Brasília. 10 jun. 2011. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris\\_segunda&path=servicos/consweb/juris\\_segunda\\_instancia.php](http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. ISBN 85-361-0759-6.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. ISBN 978-85-361-1665-5.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. ISBN 85-361-0053-2.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v.3. ISBN: 85-02-02749-2.

EVANGELISTA, Gabrielle Gomes. **Contrato de trabalho por prazo determinado e suas peculiaridades**. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=3811](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3811)>. Acesso em: 1dez. 2012.

FERRARA, Francesco. **Como aplicar e interpretar as leis**. Belo Horizonte: Líder, 2002, p. 25. ISBN 85-88466-67-1.

GARCIA, Célio. Responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva. In **Responsabilidades**: revista interdisciplinar do programa de atenção integral do paciente judiciário. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011. v.1, n. 1. ISSN: 2236-935X.

GÊNESIS. In: A BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1996.

GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002, 690p.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **Contrato de trabalho por prazo determinado**. Belo Horizonte: RTM Ltda., 1998.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Elaborado no Instituto Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. 1ª reimpressão com alterações, 2004. ISBN: 85-7302-383-X.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. 1.ed., 2.tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. Tradução J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. ISBN: 85-203-1660-3.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**, tomo I. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. ISBN 978-85-375-0745-2.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**, tomo II. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. ISBN 978-85-375-0745-2.

LACORDAIRE, Henri. Frases de Henri Lacordaire. Disponível em:  
<<http://www.farmaciadepensamentos.com/pautorl03.htm>> Acesso em: 16 nov. 2012.

LIMA, Francisco Meton Marques de Lima. Trabalho e democracia. In: VARGAS, Luiz Alberto de (Coord.). **Democracia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. ISBN 85-7322-032-5.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho. 12ª Região. 1ª Turma. Ac. 6.500/98. Relator: Humberto D'Ávila Rufino. DJSC 22/7/1998. p. 182. **Santa Catarina**, Florianópolis. Disponível em:  
<<http://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=86217&embargo>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho. 23ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 00388200808623005. Relator: Edson Bueno. **Mato Grosso**, Cuiabá. 03 abr. 2009. Disponível em  
<<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 1728/88. Relator: Antônio Miranda de Mendonça. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 18 nov. 1988. Disponível em  
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 17251/92. Relator: Fernando Procópio de Lima Netto. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 23 jul. 1993. Disponível em  
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário n. 10108/93. Relator: Alfio Amaury dos Santos. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 23 out. 1993. Disponível em  
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário n. 6.554/97. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJMG 17/1/1998. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, tomo II. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 1621. ISBN 978-85-375-0745-2.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 1260/99. Relatora: Emília Facchini. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 10

set. 1999. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário n.14265/1999. Relator: José Maria Caldeira. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 19 abr. 2000. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário n. 00762200701403007. Relator: João Bosco Pinto Lara. **Minas Gerais**, Belo Horizonte. 06 mar. 2008. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

MARANHÃO, Délio. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et.al. **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002. v.1. cap.XII. p. 229-281. ISBN 85-361-0204-7.

\_\_\_\_\_. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et.al. **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002. v.1. cap.XIII. p. 283-316. ISBN 85-361-0204-7.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. ISBN 978-85-02-09109-2.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 978-85-224-5009-1.

MEDEIROS, Roberta Quadra. **A caracterização da eventualidade nas relações trabalhistas**. Disponível em:

<<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/caracteriza%C3%A7%C3%A3o-da-eventualidade-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-trabalhistas>>. Acesso em: 18 nov. 2012.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. **Relação de emprego: o mesmo o novo conceito**. 11. set. 2012. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/artigos/relacao-de-emprego-o-mesmo-e-novo-conceito>> Acesso em: 14 nov. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002. 2924p. ISBN 85-224-3057-8.

\_\_\_\_\_. **Direito constitucional**. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2004. ISBN 85-224-3733-5.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 11.ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1995.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011. ISBN 978-85-361-1662-4.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011. ISBN 978-85-02-11016-8.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Direito do trabalho: em sintonia com a nova Constituição.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993. ISBN 85-203-1131-8.

PAIVA, Marcelo. **Português jurídico.** 8.ed. Brasília: Edurece, 2012.

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

PARÁ e AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho. 8ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 02121008020015080111. Relator: Walter Roberto Paro. **Pará**, Belém. 30 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=338](http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário n. 002212002530900. Relator: Luiz Celso Napp. **Paraná**, Curitiba. 11 fev. 2005. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=824480](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=824480)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho. 6ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 00473200931306001. Relatora: Gisane Barbosa de Araújo. **Pernambuco**, Recife. 18 mar. 2010. Disponível em <[http://www.trt6.jus.br/manut\\_portal/Jurisprudencia/acordaosInteiroTeor/](http://www.trt6.jus.br/manut_portal/Jurisprudencia/acordaosInteiroTeor/)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho. 6ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário n. 01255003920095060141. Relator: Acácio Júlio Kezen Caldeira. **Pernambuco**, Recife. 09 ago. 2010. Disponível em: <[http://www.trt6.jus.br/manut\\_portal/Jurisprudencia/acordaosInteiroTeor/](http://www.trt6.jus.br/manut_portal/Jurisprudencia/acordaosInteiroTeor/)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.); BARROS, Juliana Augusta Medeiros de Barros (Coord.); FERNANDES, Nadia Soraggi Fernandes (Coord.). **Tutela metaindividual trabalhista: direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2009. ISBN 978-85-361-1347-0.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do direito do trabalho.** 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RAMAYANA, Marcos. **Direito eleitoral.** 10.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012. 928p. ISBN 978-85-7626-422-4.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.); VIANA, Márcio Túlio (Coord.); CANTELLI, Paula Oliveira. (Coord.). **Discriminação.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. ISBN 978-85-361-1612-9.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 01529411980. Relator: Pedro Luiz Serafini. **Rio Grande do Sul**, Porto Alegre. 23 abr. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1525/as-questoes-trabalhistas-tratadas-pelo-direito-eleitoral#ixzz2lwnChVMq>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais da administração pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Direito individual do trabalho – a relação de emprego. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues, VIDOTTI, Tércio José (Coord.). **Fundamentos do direito do trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França**. São Paulo: LTr, 2000.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário n. 01762003520055010032. Relatora: Maria José Aguiar Teixeira Oliveira. **Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro. 30 maio 2007. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/1978/advanced-search>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário n. 00416004620065010031. Relator: Rogério Lucas Martins. **Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro. 22 ago. 2007. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/86698?queryRequest=atividade%20pol%C3%ADtico-partid%C3%A1ria%20cabo%20eleitoral>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Região. 10ª Turma. Recurso Ordinário n. 00023093820115010201. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. **Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro. 13 jul. 2012. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/388824?queryRequest=Reconhecimento%20do%20v%C3%ADnculo%20de%20emprego.%20O%20artigo%20100%20da%20Lei%20n%C2%B0%209.504/97%20disp%C3%B5e%20sobre%20a%20impossibilidade%20de%20reconhecimento%20de%20v%C3%ADnculo%20de%20emprego%20no%20caso%20de%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20pessoal%20para%20campanhas%20eleitorais%20com%20o%20candidato%20ou%20partido%20contratante.%20Recurso%20n%C3%A3o%20provido>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

RIPERT, Georges. **O regime democrático e o direito civil moderno**. São Paulo: Saraiva, 1937. Tradução de J. Cortezão.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. rev. e ampl. e atual. Curitiba: Juruá, 1995.

\_\_\_\_\_. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho**: comentada. 42.ed. atual. e rev. e ampl. por SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELO BRANCO, Ana Maria Saad. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978.85.361-1286-2.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. 12ª Região. 1ª Turma. Ac. 6.500/98. Relator: Humberto D'Ávila Rufino. DJSC 22/7/1998. p. 182. **Santa Catarina**, Florianópolis. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jourberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, tomo II. 5.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 1620-1). ISBN 978-85-375-0745-2.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário n. 02960082723. Relator: Gualdo Fornica. **São Paulo**, São Paulo. 12 jun. 1997. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1525/as-questoes-trabalhistas-tratadas-pelo-direito-eleitoral#ixzz2lwNChVMq>>. Acesso em: 25 jan. 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário n. 00323006520035150002. Relator a: Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. **São Paulo**, Campinas. 30 abr. 2004. Disponível em <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESO&n\\_idv=523196](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESO&n_idv=523196)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário n. 00952200000802001. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. **São Paulo**, São Paulo. 02 set. 2005. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020050575168.html>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 4ª. Turma. Processo n. 00952200000802001 (20030846387). Recurso Ordinário. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. **São Paulo**, São Paulo. 13 set. 2005. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020050575168.html>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário n. 01942200605702009. Relatora: Lizete Belido Barreto Rocha. **São Paulo**, São Paulo. 25 set. 2007. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020070790030.html>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n. 01248006820095150026. Relator a: Gisela R. M. de Araújo e Moraes. **São Paulo**, Campinas. 05 nov. 2010. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESO&n\\_idv=1091756](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESO&n_idv=1091756)>. Acesso em: 24 jan. 2013.

SCHULTZ, Célia. **Filosofia em casa**. 27 dez. 2007. Disponível em: <<http://auladefilosofiacelia.blogspot.com.br/2007/12/thomas-hobbes-o-homem-o-lobo-do-homem.html>>. Acesso em: 16 nov. 2012.

SOBRAL, Carolina de Oliveira. **Relação de trabalho X relação de emprego**. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/344/338>>. Acesso em 18 nov. 2012.

STOCO, Rui; STOCO, Leandro de Oliveira. **Legislação eleitoral interpretada: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. 1280p. ISBN 85-203-2573-4.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et.al.* **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. atual. São Paulo: LTr, 2002. v.1. ISBN 85-361-0204-7.

\_\_\_\_\_. **60 anos da CLT: uma visão crítica**. Palestra proferida na sessão solene em comemoração aos 60 anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 19.11.2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspacea/bitstream/handle/1939/3952/tst\\_69-2%20dt%201.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspacea/bitstream/handle/1939/3952/tst_69-2%20dt%201.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 09 dez. 2012.

TAWIL, Joseph Antoine. **O reconhecimento do vínculo empregatício do cabo eleitoral**. Disponível em: <[http://www.peresjunioradvocacia.com.br/site/docs/artigo\\_vinculo.pdf](http://www.peresjunioradvocacia.com.br/site/docs/artigo_vinculo.pdf)>. Acesso em: 27 dez. 2012.

TELES, NEY MOURA. **Direito eleitoral: comentários à lei n. 9.100, de 29/09/1995**. Leme: Direito Ltda., 1996.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011. ISBN 978-85-361-1647-1.

VIANA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978-85-361-1422-4.

VIANA, Márcio Túlio. **As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência**. 2005. Disponível em: [www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/mtv\\_reltrab.doc](http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/mtv_reltrab.doc). Acesso em: 18 nov. 2012.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.); TERRA, Luciana Soares Vidal (Coord.); SILVA JR, Décio de Abreu e (Coord.). **Direito do trabalho e trabalhos sem direitos**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008. ISBN 978-85-7604-173-3.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et.al.* **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002. v.1. cap.I. p. 29-44. ISBN 85-361-0204-7.

\_\_\_\_\_. Fundamentos, definição e objetivos. n: SÜSSEKIND, Arnaldo *et.al.* **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002. v.1. cap.III. p. 83-102. ISBN 85-361-0204-7.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

VIEIRA, Padre Antônio. **Sermões**. São Paulo: Américas, 1957. v.IV.