

A (in)constitucionalidade do artigo 100 da Lei nº 9.504/97: a negativa de direitos trabalhistas à pessoa que labora aos candidatos e partidos políticos em época de pleito eleitoral

Taniamara Dinah Terra Dias Leivas
Lauro Feller
Luiz Gonzaga Silva Adolfo

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo abordar sobre a (in)constitucionalidade do artigo 100 da Lei Eleitoral (9.504/97), que dispõe que o serviço prestado em época de campanha eleitoral não gera vínculo de emprego entre o prestador e candidato ou partido político. Apresenta em seu desenvolvimento questões que dissertam sobre direito constitucional, direito do trabalho e legislação eleitoral, destacando-se, ainda, os princípios basilares que regem o direito como um todo, em especial o Princípio da Igualdade e o Princípio da Não Discriminação, previstos na Constituição Federal de 1988. O estudo inicia-se expondo a evolução histórica do direito do trabalho, desde os primórdios da civilização até a contemporaneidade; em seguida, apresentam-se as formas de controle de constitucionalidade no Brasil e como essas formas consistem e podem ser exercidas. Por fim, debate-se a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade do artigo 100 da Lei 9.504/97, com base em duas modelagens de correntes, uma que adota a disposição da norma infraconstitucional e outra que prega o afastamento da mesma, buscando, dessa maneira, dar uma ampla visão do assunto.

Palavras-chave: Direito constitucional. Direito do trabalho. Direito eleitoral. Princípios- (in) constitucionalidade. Artigo 100 da Lei 9.504/97.

The (un)constitutionality of article 100 of Law nº 9.504/97: negative of labor rights to the person that laboratory to candidates and political parties in time of election plea

ABSTRACT

This research aims to address about the (un)constitutionality of Article 100 of the Electoral Law (9.504/97), which provides that the service provided at the time of election campaign does

Taniamara Dinah Terra Dias Leivas é acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito da Universidade Luterana do Brasil, Campus Gravataí/RS.

Lauro Feller é advogado. Mestre em Direito. Professor do Curso de Direito da Universidade Luterana do Brasil, Campus Gravataí/RS.

Luiz Gonzaga Silva Adolfo é Doutor em Direito. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Professor do Curso de Direito da Universidade Luterana do Brasil, Campus Gravataí/RS.

not create an employment relationship between the provider and the candidate or political party. Presents in his lecture on development issues that constitutional law, labor law and electoral law, also highlighting the basic principles governing the law as a whole, in particular the Principle of Equality and the Principle of Non-Discrimination, under the Constitution Federal 1988. The study begins by exposing the historical evolution of labor law since the dawn of civilization to the contemporary then present the forms of judicial review in Brazil and how these forms consist and can be exercised. Finally, to debate the constitutionality or unconstitutionality of Article 100 of Law 9.504/97, based on two lines of streams, one which adopts the provision of outside the constitution one that preaches the remoteness of it, seeking in this way, take a broad view of the subject.

Keywords: Constitutional law. Labor law. Electoral Law. Principles (un)constitutionality. Article 100 of Law 9.504/97.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa aventar a (in)constitucionalidade do artigo 100 da Lei nº 9.504/97 quanto ao ponto que dispõe sobre a prestação de serviços nas campanhas eleitorais, onde, é de conhecimento público, geralmente não há regulamentação ou fiscalização.

Pouco se querela sobre o assunto, vez que o cunho deste é político, mas, ainda que timidamente, alguns juristas já apresentam ideias e fundamentos para a revisão do tema.

O objeto do artigo foi escolhido pela importância de trazer a discussão do assunto ao mundo acadêmico e alertar o meio jurídico que ainda há muitas pessoas no Brasil que trabalham em condições inadmissíveis, merecendo ser debatido se o dispositivo da Lei Eleitoral infringe direitos previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A principal proposta do artigo é pesquisar se a Lei Eleitoral ultraja os direitos do trabalhador brasileiro ao não tratar com isonomia aqueles que prestam serviços em época de campanha e, quiçá, alertar para a necessidade urgente da reformulação e regulamentação dos serviços prestados durante o período do pleito eleitoral, vez que candidatos e partidos políticos equiparam-se a empregador ao admitirem trabalhadores como empregados, ainda que seja por tempo determinado.

No discorrer do artigo, é demonstrado que a jurisprudência dominante dos Tribunais do Trabalho, em quase todo o território nacional, em não reconhecer o vínculo de emprego entre “cabo eleitoral” e candidato ou partido político, desestimula a busca do reconhecimento do direito do trabalhador junto ao Poder Judiciário.

A constante negativa do Judiciário em regularizar a situação do trabalhador que presta um serviço de caráter temporário aos candidatos e partidos políticos, através do poder de regulamentação concedido pelo sistema de controle de constitucionalidade difuso, nos devidos termos do que é demonstrado no corrente artigo, gera um retrocesso aos direitos conquistados pela massa trabalhadora ao longo da história.

Afinal, é comum obter através de decisões judiciais julgados que não aplicam no caso concreto leis infraconstitucionais ou que ferem a Carta Magna. A reforma mais

recente, por exemplo, é a regularização do trabalhador doméstico, que, por muitos anos, esteve à margem do Direito do Trabalho.

Ante todo o exposto, nestas linhas são abordados temas que envolvem direitos e princípios constitucionais, legislação eleitoral e direitos trabalhistas, arrazoando-se, no seu discorrer, em quais momentos esses três direitos entram em conflito uns com os outros, e qual deles em verdade merece ser aplicado consoante entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

2 ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO E SEU VIÉS SOCIAL NO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Para maior compreensão e sensata análise do embate que será arrazoado neste artigo, a (in)constitucionalidade do artigo 100 da Lei nº 9.504/97 (BRASIL, 1997), é necessário e importante demonstrar a evolução histórica do Direito do Trabalho.

O vocábulo *trabalho* tem sua origem no latim, *tripaliare*, que significa torturar, que remete, por sua vez, ao latim clássico, *tripalium*, antigo instrumento de tortura.

Pode-se conceituar *trabalho*, segundo Villela (2008), como o uso da “ferramenta” ser humano para a produção de bens ou prestação de serviços. Sendo considerado, nos primórdios da civilização, algo degradante e indigno, devendo ser realizado apenas por submissos.

Pondera ainda Villela (2008) que a evolução histórica do Direito do Trabalho passa pela escravidão, pela servidão e pelas corporações de ofício, até chegar à Revolução Industrial, precedida essa pelo Iluminismo e seus grandes percussores, como Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), François Quesnay (1694-1774) e François-Marie Arouet (1694-1778), conhecido como Voltaire.

Na história, temos a escravidão como a primeira forma de exploração de mão de obra, que perdurou todo o período da Antiguidade, sendo o abuso dos trabalhos forçados a base econômica de grandes potências como Egito, Grécia e Roma, tendo continuidade na Idade Média e na Era Moderna.

Os trabalhos realizados pelos cativos eram aqueles considerados desonrosos para o homem livre e intelectual, sendo essa sistemática também utilizada como base da economia no Brasil no tempo de Colônia e de Império, quando da escravidão dos índios nativos e do tráfico de escravos da África.

O fim da escravidão teve início após a Revolução Francesa (1789), chegando ao Brasil cerca de cem anos depois, com a Lei Áurea (1888), promulgada pela Princesa Isabel, surgindo, então, os primeiros trabalhadores assalariados, constituídos nos escravos que haviam sido libertados e continuaram a prestar os mesmos trabalhos, só que com remuneração.

A escravidão não foi o único meio de exploração utilizado pelos membros da alta casta. A *servidão* também persistiu durante todo o período da Idade Média, quando havia as sociedades feudais e os servos eram obrigados a trabalhar na terra e com atividades agropecuárias, sendo restrita sua liberdade.

O regime de servidão constituiu-se, basicamente, na posse da terra pelos senhores feudais que cobravam tributos exorbitantes dos servos, impossibilitando, assim, o seu deslocamento, o que de forma alguma deixa de ser uma forma de escravizar.

A servidão apenas acabou quando do êxodo rural, ocasião em que a população começou a buscar trabalho em pequenas cidades que nasciam e passaram a praticar o ofício de comerciantes ou acabaram laborando para esses.

Na transmutação de localidades surgiram, então, as *corporações de ofícios*, com homens que possuíam a mesma profissão unindo-se para regularizar o trabalho prestado, sendo os trabalhadores subordinados a rigorosos contratos de trabalho, porém, mediante salário e com a possibilidade de virem a tornar-se mestres.

Entretanto, as corporações de ofício instituíram um monopólio em que só quem estivesse inscrito na agremiação poderia exercer o encargo. Seu fim sobreveio com a edição da Lei de Le Chapelier (1791), que considerou a prática uma afronta aos direitos do homem e do cidadão.

O período que sucedeu as corporações de ofício foi a *Revolução Industrial*, sendo essa o gatilho para evolução do Direito do Trabalho consoante preceitua Martins (1997, p.36). Na época surgiu a chamada *questão social*, quando burguesia e proletariado entraram em conflito e estavam ameaçando a paz social.

Os ideais de igualdade e liberdade, surgidos durante o período do *Iluminismo*, tempo esse em que o Estado deixa o operário à sua própria sorte e que, mesmo livre, não passava de mera mão de obra, com baixo salário e jornadas exaustivas de trabalho, acabou por promover ainda mais as lutas de classe.

Nessa realidade o Estado viu-se obrigado a intervir como instrumento regulamentador e fiscalizador das relações de trabalho, promovendo o equilíbrio social, devendo esse sobrepor-se ao interesse individual. Surge, então, o *Estado Polícia* ou o *Estado Providência*.

A fim de tentar unir as classes do capital e do trabalho, pelo papa Leão XIII, foi publicada a *Encíclica Rerum Novarum* (1891), que tinha como finalidade maior promover a justiça comutativa e social.

Para melhor explicitar o que se passava à época da Revolução Industrial, pode-se aqui reproduzir trecho da obra de Marx e Engels (2003, p.99), *in verbis*:

Na mesma proporção em que a burguesia, ou seja, o capital, se desenvolve, desenvolve-se também o proletariado, a classe dos trabalhadores modernos, que só podem viver se encontrarem trabalho, e só encontram trabalho na medida em que se

umenta o capital. Esses trabalhadores que são obrigados a vender-se diariamente são uma mercadoria, um artigo de comércio, sujeitos, portanto, às vicissitudes da ocorrência, às flutuações do mercado.

Desenvolveu-se durante a Revolução Industrial um *espírito sindical* entre a classe trabalhadora, surgindo, então, sindicatos e manifestos de greves, sendo elaboradas, nesse período, as primeiras leis que regulavam e disciplinavam as relações de trabalho.

Nos primórdios do século XX houve outros dois grandes eventos que também marcaram a evolução histórica do Direito do Trabalho, a *Primeira Guerra Mundial* e a *Revolução Russa*, quando diversas reivindicações dos trabalhadores, como igualdades de direito, redução da jornada de trabalho e melhores salários, foram sendo pleiteadas.

Com o fim da Primeira Guerra e a reestruturação da Alemanha, destaca Villela (2008), veio outro grande marco evolutivo do Direito do Trabalho, o Tratado de Versalhes, assinado em 25 de janeiro de 1919. A parte XIII do referido documento criou a Organização Internacional do Trabalho, como parte da Sociedade das Nações, e sagrou o Direito do Trabalho como o novo ramo autônomo da ciência jurídica.

No Brasil, consoante salienta Ferrari (1998), o sistema evolutivo do Direito do Trabalho foi na contramão dos eventos que ocorreram na Europa. Enquanto nessa foi uma ascensão através de manifestações, reivindicações e revoluções promovidas pela classe operária, no Brasil a abolição da escravatura, em 1888, teve interesse de cunho econômico por parte da Inglaterra, que visava a recente pátria como consumidora dos seus produtos. O empreendimento para o surgimento do Direito Laboral teve iniciativa do Estado e não pelo mérito das camadas populares.

Ainda por iniciativa estatal, com a *Revolução de 1930*, o Governo Provisório, chefiado por Getúlio Vargas, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Surgiram, então, diversos diplomas legais com o intuito de regular as relações de trabalho e proteger o trabalhador, tais como o Decreto nº 24.637/1934, que se referia aos acidentes de trabalho, o Decreto nº 24.594/1934, que reformou a Lei Sindical, e a Lei nº 62/1935, que dispunha sobre a rescisão do contrato de trabalho.

Com o advento de novas leis regulamentadoras das relações trabalhistas, houve a concepção da *Justiça do Trabalho*, formulada pela Constituição de 1934 e organizada pelo Decreto-Lei nº 1.237/1939, que, primeiramente, não era considerada como integrante do Poder Judiciário, sendo de ordem meramente administrativa e vinculada ao Poder Executivo, tendo, posteriormente, suas decisões executadas pela Justiça Comum.

A Justiça do Trabalho só passou a fazer parte do Poder Judiciário por intermédio da Constituição de 1946, que em seu artigo 94 dispôs:

Art. 94. O poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

I – Supremo Tribunal Federal;

- II – Tribunal Federal de Recursos;
- III – Juízes e tribunais militares;
- IV- Juízes e tribunais eleitorais;
- V – Juízes e tribunais do trabalho. (BRASIL, 1946)

Paralelamente à criação da Justiça do Trabalho, veio a *Consolidação das Leis do Trabalho*, que por muitos foi criticada, mas que segundo Villella (2008, p.31) teve uma base diferente da censura fascista recebida:

Desde a sua elaboração, a Consolidação das Leis do Trabalho tem recebido crítica no sentido de ter sido inspirada na *Carta Del Lavoro*, da Itália fascista. No entanto, verifica-se que, na verdade, dos onze capítulos da CLT, apenas o Capítulo V, relativo à organização sindical, teve co-relação com o sistema autoritário-corporativista então vigente na Itália, salientando-se, porém, que, nesse aspecto, nada mais houve do que a transposição dos Decretos-Leis de 1939 e 1942, que reorganizaram o sistema sindical sob a égide da Constituição da República de 1937.

Nessa mesma linha de aforismo houve diversas críticas à nova norma regulamentadora das relações de trabalho, críticas essas que também podem ser aplicadas e adotadas na contemporaneidade por ferirem princípios constitucionais, como o Princípio da Isonomia e o Princípio da não Discriminação, inseridos na Carta Magna de 1988, e que não foram observados pela CLT ao excluir diversos trabalhadores, de inúmeras áreas, do seu manto protetor (BRASIL, 1988).

É certo que ainda temos na sociedade atual trabalhadores prestando serviços em condições indignas e degradantes, estando esses desprotegidos pela CLT, o que fere, assim, de todas as maneiras, os fundamentos da própria Constituição Federal de 1988, que incluiu em seu artigo 7º a função social do trabalho, devendo esse ser cumprido de forma digna pelo cidadão.

Uma das melhores definições feitas ao texto da nova lei trabalhista é emanada de Delgado (2011, p.490):

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/ relação de emprego; relação de emprego/contrato). 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 de elaboração da CLT, na década de 1940: a norma legal reverenciou, a um só tempo, tanto 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.

Nessa linha de mira, pode-se afirmar que a CLT em muito de seus artigos está defasada, não se adapta a realidade contemporânea, tampouco atende as necessidades sociais das classes menos favorecidas, infringindo o princípio base de sua construção, qual seja, o Princípio Protetor.

Maior crítica merece o legislador que, sem fundamentação legal, exclui, tanto do texto celetista quanto na legislação eleitoral, aquele obrador que presta serviços em época de pleito eletivo, deixando-o à margem das relações de trabalho e à sua própria sorte.

O Princípio Protetor, já mencionado, que tem como finalidade a proteção jurídica do direito do trabalhador, abrange em sua essência, segundo Rodriguez (2000) outros três princípios, do *indubio pro operario*, da *prevalência da norma mais favorável ao trabalhador* e da *preservação da condição mais benéfica*.

O princípio do *in dubio pro operario* deve ser notado quando houver dúvida sobre o texto legal a ser aplicado na relação de trabalho, o interpretador deverá usar o mais benéfico ao lidador, o que, por conta da edição da Lei Eleitoral, não se observa nas recentes decisões da Justiça Trabalhista quando das causas trabalhistas que versam sobre relação de emprego com partido político, o princípio da *prevalência da norma mais favorável ao trabalhador*, orienta à aplicação da norma hierárquica mais benéfica ao artífice, princípio esse que também vem sendo afastado pelos magistrados ao não aplicarem as disposições contidas na Lei Maior no que tange à função social do trabalho, quanto ao princípio da *preservação da condição mais benéfica*, que tem como função solucionar o problema do aproveitamento da norma no tempo, não podendo as suas modificações afetarem o laborador, confere ao direito do trabalho o chamado *direito adquirido*.

Ao formular lei em favor próprio, pois essa é a realidade do artigo 100 da Lei Eleitoral, o legislador ignorou o Princípio Protecionista, o Princípio da Isonomia e o Princípio da não Discriminação, que regem as relações de trabalho, e ultrajou, em sua máxima, a evolução do Direito do Trabalho, desconsiderando todas as lutas de classes que foram entravadas durante milênios em busca de condições dignas e iguais de prestação de serviço.

3 OS SISTEMAS DE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE NO BRASIL E A SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Para proteger e defender a supremacia da Lei Maior, a própria Carta Magna estabelece técnica especial para controle de constitucionalidade, tanto formal (procedimental) quanto

material (conteúdo da norma), concordantes com que acentua Silva (2010, p.49), existem três sistemas de controle de constitucionalidade: *o político, o jurisdicional e o misto*.

O Poder Legislativo é o responsável pelo *controle político* quando da verificação da inconstitucionalidade das normas, o *controle jurisdicional* é aquele exercido pelo Poder Judiciário quanto à declaração de inconstitucionalidade de lei e de outros atos do Poder Público que contrariem preceitos ou princípios constitucionais, o *controle misto* surge quando a Lei Máxima submete certas categorias de leis ao controle político e outras ao controle jurisdicional.

Dentro desses sistemas existem dois critérios e modos de exercício do comando jurisdicional, o *controle difuso* e o *controle concentrado*, sendo adotado no Brasil o *sistema misto*, ou seja, difuso e concentrado.

O *sistema difuso* é exercido no âmbito do caso concreto, tendo natureza subjetiva por envolver interesse de autor e réu, permitindo a todo e qualquer juiz analisar o domínio de constitucionalidade. O que autoriza, por exemplo, ao juiz do trabalho reconhecer o vínculo empregatício entre o prestador de serviço e o partido político ou candidato em época de embate eleitoral, afastando, dessa maneira, a disposição contida no artigo 100 da Lei Eleitoral que veda o vínculo de emprego entre as partes. O magistrado, nesse caso, pode apenas apreciar a questão e deixar de aplicar no caso concreto a norma infraconstitucional, sem analisar a constitucionalidade ou não dessa ao caso específico.

Assente com o explanado por Machado (2005), nesses casos o juiz aplica o Dogma da Nulidade da lei inconstitucional, não cria um novo estado, apenas declara a inconstitucionalidade no caso concreto.

O artigo 52, X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), permite que o Senado Federal suspenda lei inconstitucional mediante decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal, assim, aquela decisão proferida no caso concreto pode ter seu efeito ampliado, passando a ser oponível contra todos, é o resultado chamado de *erga omnes*, tendo eficácia, com efeito, *ex nunc*, ou seja, a partir da publicação da resolução emitida pelo Senado Federal.

O princípio da Presunção de Constitucionalidade, que traz a técnica de interpretação da norma, permite ao juiz deixar de aplicar uma lei por mera suspeita de inconstitucionalidade da norma vertical, sem a necessidade da robusta comprovação da sua compatibilidade.

Nessa trilha, houve recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, ao proferir sentença nos autos da ArgInc 00058.2009.000.23.00-4 que declarou inconstitucional o artigo 100 da Lei Eleitoral, como se exhibe em frente:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM CAMPANHA ELEITORAL. ART.100 DA LEI Nº 9.504/97. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o dispositivo legal que, independentemente da presença ou não dos requisitos da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, afasta, sem qualquer justificativa

plausível, a existência de vínculo empregatício entre o trabalhador contratado para prestar serviços em campanha eleitoral e o candidato ou partido político por ofensa ao princípio da igualdade, extraído do artigo 5º, *caput*, como também por ofensa ao disposto nos artigos 1º, IV; 170, *caput* e inciso VIII e 193, todos da CF/88. (BRASIL, 2013)

Semelha ser de bom senso a decisão do Colegiado da 23ª Região, ao afastar a aplicação do artigo 100 da Lei Eleitoral e desempenhar, dessa maneira, o exercício do controle de constitucionalidade sob o referido dispositivo, estimulando o Judiciário, ainda que debilmente, a erradicar a discriminação praticada pelo Executivo e Legislativo quanto à aplicação do citado preceito legal.

A efetividade da norma deve ter como objeto a função social a qual se destina e observar sempre os preceitos da Carta Magna de 1988. Nessa acepção, conceitua Barroso (2006) que alude a Kelsen (1979, p.29-30):

A noção de efetividade, ou seja, desta específica eficácia, corresponde ao que Kelsen – distinguindo-a do conceito de vigência da norma – retratou como sendo “o fato real de ela ser efetivamente aplicada e observada, da circunstância de uma conduta humana conforme à norma se verificar na ordem dos fatos. A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* normativo e o *ser* da realidade social.

Passando ao *sistema concentrado* de constitucionalidade, o mesmo se dá através de ações diretas, que têm por objeto a questão da inconstitucionalidade ou constitucionalidade de atos ou leis normativas federais e estaduais, tendo, assim, sua natureza objetiva.

O artigo 103 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) dispõe sobre quem tem legitimidade para propor Ação Direta de Inconstitucionalidade e Ação Direta de Constitucionalidade. Nesses sistemas de controle não cabe a intervenção de terceiros, tampouco a sua suspensão, pois as ações são regidas pelo *Princípio da Indisponibilidade*.

Existem no ordenamento jurídico três tipos de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, a *genérica*, que tem por objetivo desmantelar a lei contemporânea estadual ou federal que seja incompatível com a Carta Magna e tem como finalidade obter a invalidade dessa lei; *por omissão*, que tem caráter obrigatório ou mandamental, pois o objetivo é a obtenção de ordem judicial conduzida a outro órgão ou Estado; e a *interventiva*, medida essa excepcional, que tem por escopo a defesa dos princípios sensíveis à Constituição Federal (BARROSO, 2006). Cumpre ressaltar que todas as ADIN têm competência originária no STF, devendo ser processadas e julgadas por esse.

São de extrema relevância para a manutenção da ordem e paz social os sistemas de controle de constitucionalidade, pois têm esses o fim de proteger os bens jurídicos tutelados pela Constituição Federal, principalmente no que tange ao princípio da Igualdade previsto em seu artigo 5º. Nesse sentido, obtempera Mello (2001, p.9):

Rezam as constituições – e a brasileira estabelece no artigo 5º, *caput* – que todos são iguais perante a lei. Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia.

Quanto a Ação Direta de Constitucionalidade, esta tem por objetivo afastar qualquer incerteza jurídica e impedir as diferentes interpretações que estão sujeitas os textos normativos. Nesses casos o STF também terá competência originária para processar e julgar a ADC, o que gerará efeito *erga omnes* e vinculante em relação aos órgãos de todos os Poderes. Assim, quando da procedência de ADC será reafirmada a força impositiva da norma.

Não há espaço para discussão que implante dúvida quanto a função do social do trabalho, sendo esse entendimento adotado quase que unanimemente pelos doutrinadores e estudiosos, portanto, presume-se que não pode advir lei que infrinja este princípio e torne dúbias as disposições contidas no artigo 7º da Constituição Federal. Nesse rumo explana Baylos (2004, p.22-51):

Embora o conceito de trabalhador por conta alheia não apareça expressamente definido na Constituição e não se acha, portanto, constitucionalizado, isto não significa que o legislador tenha liberdade plena para declarar não trabalhista uma prestação de serviços determinada, mas que esta ação, que deve ser levada a cabo pelo legislador, está vinculada pelas notas caracterizadoras da relação trabalhista e a comparação com as categorias ou hipóteses incluídas e excluídas da tutela que presta o ordenamento jurídico-trabalhista. Desse modo, evita-se que se possa levar a cabo uma restrição constitucionalmente ilegítima dos trabalhadores como setor social, conceito, portanto, jurídico-político do qual se deriva o gozo de importantes direitos fundamentais.

No que tange à ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, está prevista no artigo 102 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e foi regulamentada pela Lei nº 9.882/99 (BRASIL, 1999), que dispõe a finalidade da ADPF, qual seja, “evitar ou reparar lesão a preceito fundamental, resultante de ato do poder público”. Assim, a ADPF pode ser preventiva ou repressiva, tornando-se possível quando não existir nenhum outro meio de caráter objetivo apto a findar controvérsia constitucional relevante, de forma ampla, imediata e geral.

Sendo a Lei Eleitoral norma infraconstitucional, está sujeita a sofrer as alterações resultantes de julgamento de eventual ADIN ou ADPF, pois, através de singela análise, pode-se observar que o artigo 100 da referida norma, ao discriminar o prestador de serviço em tempo de corrida eleitoral, não observa o princípio constitucional da isonomia, sequer a função social que é destinada ao trabalho pela Carta Magna em seu artigo 7º, muito menos as disposições elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Afinados com o que evidencia Viana (2000, p.143), “Há pelo menos dois modos de discriminar. Pode-se discriminar ferindo regras, mas também *com as próprias regras*.”, assim, mediante a definição do doutrinador, observa-se que o labutador vem sendo discriminado por norma federal, no caso, a Lei Eleitoral, que o excluiu das prerrogativas concedidas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Nessa vereda, surge a seguinte questão, até que ponto são efetivos os sistemas de controle de constitucionalidade brasileiro, em especial o concentrado, vez que sua aplicação depende da provocação exclusiva daqueles que estão legitimados pelo artigo 103 da Lei Excelsa?

Até o momento desconhece-se a tramitação de ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) ou de ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) movida para questionar a (i)legitimidade do artigo 100 da Lei nº 9.504/97, que, aparentemente, fere as disposições contidas no artigo 7º da CF/88, bem como, os preceitos fundamentais estabelecidos no *caput* do seu artigo 5º, em especial quando esse diz que “todos são iguais perante a lei”.

Perceba-se que a Constituição Federal no *caput* do artigo 7º não usou a expressão *empregado* e sim *trabalhador*, assim, ainda que o “cabo eleitoral” não seja empregado pelo partido político, ele trabalha para o partido político, estando, dessa maneira, amparado pela tutela concedida pela norma constitucional.

Ademais, sendo o Brasil integrante da Organização das Nações Unidas, está o país sujeito às normas que esta estabelece, e deve respeitar o que ficou instituído através da Resolução nº 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986, que dispõe em seu artigo 8º, §1º que “os Estados devem tomar, em nível nacional, todas as medidas necessárias para a realização do direito ao desenvolvimento, e devem assegurar, inter alia, igualdade de oportunidade para todos no acesso aos recursos básicos, educação, serviços de saúde, alimentação, emprego, e distribuição equitativa da renda...” (ONU, 1986).

No campo da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cabe citar a Convenção nº 122, de 09 de julho de 1964, que trata da Política de Emprego, a qual preceitua, em seu art. 1º, § 1º, que, “com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão de obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido” (OIT, 1964).

Assim, estando o cidadão protegido por norma constitucional, que é suprema, bem como por normas internacionais adotadas pelo Brasil, cabe, novamente, citar Baylos (2004, p.22-51) para corroborar a ideia de não discriminação dos trabalhadores:

(...) Trabalhar é a condição de exercício de importantes prerrogativas de cidadania e a privação dessa qualidade, de maneira incorreta ou injustificada, não só implica a vulneração do direito do trabalho, mas a dificuldade de exercício de outros importantes direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente ao trabalhador (...)

Mesmo após a Constituição Federal completar vinte e cinco anos de sua promulgação ainda pode-se perceber, apesar de todos os avanços que esta trouxe inerentemente aos direitos individuais do cidadão, bem como pelo seu caráter protecionista, o quanto as normas infraconstitucionais vem ferindo os princípios nela inseridos.

Atente-se que, mesmo estando o colaborador sob o pálio da Lei Maior, o legislador, através da edição da Lei Eleitoral, excluiu o prestador de serviço de sua proteção e o discriminou dos demais, subjugando e desvalorizando o trabalho prestado por esse, deixando-o, inclusive, à própria sorte, vez que não há a formulação de contrato que regule a prestação do serviço, ainda que de forma temporária.

Conclui-se que os sistemas de controle de constitucionalidade podem ser falhos, em especial o concentrado, no que tange à restrição daqueles que são legítimos para propor as ações, pois, quando da promulgação e manutenção de leis que infringem norma constitucional, como ocorre aparentemente no caso do artigo 100 da Lei Eleitoral, merecendo este, quiçá, ser destituído através de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), faz-se necessário que seus legitimados saiam da inércia e devolvam aos titulares o direito sonogado quando da edição de normas que infringem os princípios dispostos na Constituição Federal.

4 A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 100 DA LEI Nº 9.504/97

No discorrer do vigente artigo foram apresentados os principais marcos evolutivos na história do Direito do Trabalho, desde a escravidão até as lutas de classe e as transformações pelas quais passaram a Constituição Federal. Foi arrazoado, ainda, sobre os sistemas de controle de constitucionalidade, difuso e concentrado, bem como, quanto à sua aplicabilidade e eficiência na contemporaneidade.

Chega-se agora ao ponto crucial da pesquisa, qual seja, o artigo 100 da Lei Eleitoral é constitucional ou inconstitucional?

Para responder a questão vale citar o entendimento de Pantaleão (2013):

A lei que não reconhece o vínculo de emprego é questionável e passível de mudança, principalmente se no cotidiano destes trabalhadores não for definido formas de trabalho que priorizem sua saúde e sua integridade física, independentemente de haver ou não o vínculo.

Diferentemente do entendimento mencionado, seguem alguns julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho que afastam a possibilidade do vínculo de emprego e acabam por aplicar a norma infraconstitucional:

CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO CONFIGURADO. PROVA TESTEMUNHAL INDEFERIDA. CABO ELEITORAL. VEDAÇÃO LEGAL AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Não configura cerceamento de defesa o indeferimento de produção de prova testemunhal quando a natureza dos serviços prestados, conforme notícia a própria petição inicial, é restrita à distribuição de panfletos em campanha eleitoral – cabo eleitoral, hipótese em que se mostra inviável o reconhecimento de vínculo de emprego diante da vedação contida no art. 100 da Lei nº 9.504/97. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (TRT4. Processo nº 0000244-48.2011.5.04.0731 (RO). Origem: 1ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Julgado em 06/10/2011). (BRASIL, 2013)

...

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CAMPANHA ELEITORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Por expressa vedação legal (art. 100, Lei 9.504, de 30.09.1997), que não comporta exceções, os serviços de pessoas contratadas, exclusivamente, para campanhas eleitorais, não geram vínculo empregatício com o candidato ou partido político. Devido apenas o pagamento do valor ajustado pelo trabalho efetivamente realizado. (TRT2, Processo nº 37562-2002-902-02-00-4 (RO), 5ª Turma, Relator: Fernando Antonio Sampaio Da Silva, Julgado em 18/03/2003) (BRASIL, 2013)

...

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO – DESPROVIMENTO. A relação de emprego resta caracterizada quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Não configurada a prestação de serviços subordinados, além da presença dos demais elementos fático-jurídicos do contrato de **trabalho**, não há margem para reconhecimento do vínculo empregatício postulado. Recurso desprovido. (TRT2, Processo nº 37562-2002-902-02-00-4 (RO), Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro. Julgado em 12/09/2013). (BRASIL, 2013)

Ainda antes da edição da Lei nº 9.504/97, a jurisprudência majoritária era do não reconhecimento do vínculo de emprego entre “cabo eleitoral” e partido político, conforme se pode observar no julgado adiante:

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 por que não se revelam presentes os requisitos indissociáveis a que alude o artigo 3º Consolidado. (TRT5. Processo nº 6554/97 RO Quinta Turma. Relator Luiz Philippe V. de Mello Filho. Julgado em: 17/01/1998). (BRASIL, 2013)

O que causa estranheza nas decisões dos pretórios mencionados é o afastamento do Princípio da Norma Mais Favorável em favor do trabalhador, que tem oportuno conceito formulado por Silva (1999, p.99), “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador”. Dessa maneira, havendo a efetiva comprovação do trabalho prestado, não há o porquê de ser afastada a aplicação da CLT em favor da norma eleitoral.

Compreende-se, assim, que há pelo menos duas correntes distintas quanto à aplicação da Lei Eleitoral – uma que defende a sua revisão, e outra que corrobora as disposições contidas no artigo 100 da referida norma infraconstitucional.

No meio desse embate, está o trabalhador, que presta o serviço sem ter qualquer garantia trabalhista ou constitucional, seja através de vínculo de emprego ou vínculo de trabalho, quando é sabido por todos que os afazeres prestados em época de campanha eleitoral são exercidos das formas mais fastidiosas.

Não é a simples entrega de panfletos, é fazê-lo no meio do trânsito, da poluição, embaixo de sol forte ou de chuva torrencial; não é a mera assessoria, é fazê-la de segunda-feira a domingo, com hora para entrar e sem hora para sair, é abdicar de estar com a família e amigos, de lazer e vida social, é dedicar-se única e exclusivamente para um trabalho, sem a menor garantia de que em eventual intempérie, haja, no mínimo, a proteção do Estado, como por exemplo, a concessão de auxílio doença.

Discriminar qualquer tipo de trabalho prestado é infringir preceitos constitucionais, em especial o Princípio da Isonomia, e, nessa perspectiva, tem-se as palavras de Campos (2001, p.10) “(...) é, precisamente, o legislador e, em consequência, a legislação, por mais discricionários que possam ser os critérios da política legislativa, encontra no princípio da igualdade a primeira e mais fundamental das suas limitações”.

De acordo com o que realça Ferreira Filho (1990, p.242), o Princípio da Isonomia previsto no artigo 5º da Constituição Federal é uma restrição ao legislador e um sistema

de interpretação, primeiramente porque proíbe a edição de norma que estabeleça privilégios em razão de classe social, sexo, cor, religião, sendo a lei que o violar considerada inconstitucional, segundo porque todo aquele que aplicar a lei deve interpretar entendimento que não crie privilégios.

Aqui, cumpre ressaltar que relação de trabalho é diferente de relação de emprego. A primeira é gênero e a segunda é espécie. O que difere gênero e espécie é a aplicação das disposições contidas nos artigos 2º e 3º da CLT, que contêm os pressupostos para as relações de emprego, quais sejam habitualidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e pessoalidade.

Ao analisar a aplicação desses requisitos para o trabalho prestado em tempo de campanha eleitoral, pode-se observar que o trabalhador preenche quase todos, excluindo-se apenas a *não eventualidade*, senão vejamos, habitualidade, o trabalho tem que ser cumprido diariamente; onerosidade, o trabalho é recompensando mediante pagamento (o que desta forma afasta a hipótese de “afinidade com ideologia partidária”); subordinação, o trabalhador cumpre o seu trabalho mediante orientação e mando dos candidatos, e, por fim, tem-se a pessoalidade, vez que o trabalho tem que ser cumprido pessoalmente pelo prestador do serviço.

Quanto ao campo da pessoalidade, mesmo a doutrina clássica veda a discriminação do trabalhador, como frisa Nascimento (2010, p.169):

A CLT é aplicável a *trabalhadores*. Não a todos os trabalhadores (art.1º), porém apenas àqueles por ela mencionados que são os *empregados* (art.3º). Não há discriminação de empregados. Todos os empregadores que se enquadrem como tal serão alcançados pela CLT.

Assim, mais uma vez, sobrevém o Princípio da Não Discriminação, que proíbe a discriminação de qualquer trabalho/trabalhador, e, nesse prisma, tem-se o arrazoado de Meireles (2010, p.199):

Não nos parece que haja uma única sequer, plausível e razoável, justificativa a respaldar essa discriminação para com os trabalhadores subordinados contratados para prestação de serviços nas campanhas eleitorais. Somente razões casuísticas, e torpes, de proteção aos interesses dos candidatos e dos partidos políticos, justificam esse dispositivo legal.

Igualmente é o entendimento de Mesquita (2010, p.9010), que em publicação com tema semelhante ao deste artigo científico, conclui que:

Nítida a opção do legislador constituinte brasileiro em valorizar o trabalho humano e colocá-lo no centro da estrutura do Estado democrático de Direito, optando

pelo labor subordinado como forma preferencial para promover a dignidade do trabalhador. Com base no conteúdo jurídico do princípio da igualdade e da isonomia, bem como na ideia de bloco de constitucionalidade, não está autorizado o legislador excluir empregados do manto tuitivo do Direito do Trabalho, sobremaneira quando não houver razoável justificativa de matiz constitucional para tal.

Em recente pesquisa feita pelo analista político Torquato (2012), em época de campanha eleitoral “cerca de 3 milhões de pessoas trabalham no país, entre jornalistas, pesquisadores, motoristas, cabos eleitorais, telefonistas, copeiras e outros profissionais das mais diversas áreas”, o que mobiliza mais de 15 setores da economia. Assim, expressivo número não pode ser ignorado por partidos políticos e candidatos.

Importante referir que tanto partido político quanto candidato enquadra-se perfeitamente à disposição contida no §1º, do artigo 2º da CLT, que assim dispõe:

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

§ 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou **outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.** (Grifo próprio)

Concluiu também Mesquita (2010) que candidatos e partidos políticos devem ser responsabilizados solidariamente pelo contrato de trabalho, vez que ambos se beneficiam do labor do trabalhador, entendimento esse que merece prosperar no mundo jurídico.

Apesar da Lei nº 9.504/97 ter sido promulgada, mostra-se inconstitucional a disposição contida no seu artigo 100, pois vai à contramão das disposições presentes na Constituição Federal e na CLT, infringindo os Princípios da Isonomia e da Não Discriminação.

A fim de solucionar o problema dos obreiros que prestam serviço em época de pleito eleitoral, seria plausível a elaboração de contrato de trabalho temporário entre os referidos e o partido político/candidato que seja tomador de serviço?

Se essa tese fosse efetivada, os princípios protecionistas, muitos dos quais previstos na Lei Maior e que regem o Direito do Trabalho, não seriam ofendidos, e o “cabo eleitoral” teria todos os benefícios que são concedidos aos trabalhadores, sem serem, assim, discriminados.

Ainda que o trabalho temporário seja atípico, o artigo 443 da CLT (BRASIL, 1943) legitima a contratação por tempo determinado, estando os direitos do trabalhador temporário previstos especialmente na Lei nº 6.019/74 (BRASIL, 1974) e na Constituição Federal.

De acordo com o artigo 12 da Lei do Trabalho Temporário, o trabalhador temporário tem os seguintes direitos: remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; jornada de 08 horas diárias, remuneradas as horas extraordinárias, não excedentes de 2 (duas), com acréscimo de 50%; férias proporcionais; repouso semanal remunerado; adicional noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido (esse foi substituído pelo FGTS após a edição da CF/88); seguro contra acidente do trabalho, e contribuição previdenciária.

No que tange à rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo, reforça Martins (2005, p.72-73): a partir da Constituição de 1988, não há direito à indenização prevista no artigo 479 da CLT, pois foi substituída pelo FGTS, cabendo ao empregador apenas liberar o fundo.

Quanto à Constituição Federal, essa garante ao trabalhador temporário, em seu artigo 7º igualdade de remuneração com os trabalhadores da mesma categoria que o funcionário ao qual está substituindo, ou, quando do acréscimo de serviços, igual aos salários daqueles que irão trabalhar ao seu lado exercendo as mesmas funções; jornada de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, com adicional de 50%; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; adicional noturno; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), com direito ao saque findo o contrato; seguro contra acidente de trabalho; proteção previdenciária; 13º salário; licença gestante por 120 dias; salário mínimo; irredutibilidade salarial; licença-paternidade; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas; reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e critério de admissão por sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos.

Também se aplicam aos trabalhadores temporários os motivos de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, elencados nos artigos 482 e 483, da CLT, se ocorridos nas relações entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa-cliente onde estiver prestando serviços (art. 13, da Lei nº 6.019/74).

Portanto, mostra-se viável a celebração de contrato temporário entre aquele que presta serviço para candidato/partido político, em face da natureza transitória do trabalho e acréscimo extraordinário de serviços em tempo de pleito eleitoral, o que conduziria o trabalhador ao abrigo das normas estabelecidas pela Constituição Federal, CLT e pela norma especial.

Ante todo o arrazoado e ponderado, pode-se dizer que merece ser revogada a disposição inconstitucional contida na Lei Eleitoral, em seu artigo 100, pois afronta

normas e preceitos constitucionais, bem como as disposições consolidadas na lei do trabalho, e em normas verticais, fazendo jus a prestação de serviço eleitoral ser regida por contrato temporário, como razoável forma de direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente à pesquisa realizada à legislação, doutrinadores e jurisprudência, conclui-se que o artigo 100 da Lei nº 9.504/97 é inconstitucional, merecendo esse ser subtraído da norma infraconstitucional por ferir as disposições contidas na Carta Magna, em especial no que dispõe ao Princípio da Isonomia, amplamente conceituado no discorrer deste escrito.

Ainda que as leis sejam arranjadas pelo Poder Legislativo, e promulgadas pelo Poder Executivo, cabe, também, ao Poder Judiciário adequá-las às realidades experimentadas pela população, afinal, os dois primeiros têm interesses, admita-se, muitas vezes de cunho pessoal, como é no caso do tema desta exposição.

Note-se que o Legislativo é composto por políticos que representam Partidos, que por sua vez parecem não querer assumir responsabilidades junto àqueles que lhe prestaram serviços durante o período de campanha, no caso, a própria população que esse representa após a eleição dos seus candidatos, o que gera uma reação em cadeia de irregularidades legislativas, como no caso do artigo 100 da Lei Eleitoral.

Veja que a Constituição Federal veda qualquer tipo de discriminação, merecendo ser dispensado tratamento igual para os iguais e tratamento desigual para os desiguais, o artigo 100 da Lei Eleitoral deve ser suplantado por meio dos sistemas de controle de constitucionalidade brasileiro, em especial pela forma concentrada, onde seu efeito será estendido para todos.

Na hipótese da revogação do dispositivo inconstitucional, hipótese essa que merece procedência, cabe ser regularizada a situação daqueles que prestam serviços em época de pleito eleitoral, parecendo, a forma mais concisa, e que protege tanto o trabalhador quanto o partido político ou candidato, a modalidade de contrato temporário, como é adotado em tempo de épocas festivas.

Por fim, é certo que, após todas as lutas entravadas pela massa menos favorecida durante a história, o trabalhador não pode ficar desprotegido quando da prestação de serviços, e também não pode ser usado como ferramenta descartável a qualquer tempo e sem plausível respaldo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Colisão de Direitos Fundamentais e realização de Direitos Fundamentais no Estado de Direito Democrático. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, Renovar, n. 217, p.67-79, jul./set. 1999.

ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. *Direito do Trabalho: crítica e desenvolvimento*. São Paulo: Lumens Juris, 1995.

BARROSO, Luís Roberto. *O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BAYLOS, Antônio. Proteção de Direitos Fundamentais na Ordem Social. O Direito do Trabalho como Direito Constitucional. In: *Revista Trabalhista*, vol. X, Forense, p.21-51.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Lei nº 9882, de 03 de dezembro de 1999 Dispõe sobre o processo e julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental, nos termos do § 1º do art. 102 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19882.htm>. Acesso em 30 out. 2013.

_____. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 5º Região. Processo nº 6554/97 RO. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm?conversationId=5156414>>. Acesso em: 30 out.2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 5º Região. Processo nº 00407-2013-068-03-00-8 RO. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?jsessionid=A7AEF2F660942D3EF52745A1D8EDFAA>>. Acesso em: 30 out.2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Processo nº 37562-2002-902-02-00-4 (RO). Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-ementados->>>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Processo nº 0000244-48.2011.5.04.0731 (RO). Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em 30 out. 2013. Disponível em: <<http://trt23.jus.br>>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. Fonte: DJE/TRT 23ªR nº 0658 / 2009 de 06/03/2009. Relator Desembargador Osmar Couto. Suscitante E. 2ª Turma do TRT 23ª Região. Suscitado: Artigo 100 da Lei nº 9.504/97 nos autos do RO-00290.2008.086.23.00-8.

CAMINO, Carmem. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese: 2004.

CAMPOS, Francisco apud MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 18.ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Coimbra: Armênio Armado, 1979.

MACHADO, Mariana de Moura. *Abordagem sistemática no tocante aos temas centrais do controle de constitucionalidade: conceitos, modalidades, legitimidade e tipos de controle, por via incidental e ação direta*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1924/Controle-de-constitucionalidade,2005>>. Acesso em: 16 out. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

_____. *Comentários às Súmulas do TST*. Atlas: São Paulo, 2005.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto Comunista*. São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2003.

MEIRELES, Edilton. Direito Social ao Trabalho. *Revista Eletrônica Direitos Fundamentais e Justiça* – Jul./Set. 2010. Disponível em: <http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/12_Dout_Nacional_6.pdf>. Acesso em: 18 out. 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. São Paulo: Malheiros, 2001.

MESQUITA, Carolina Pereira Lins. *A contratação do trabalhador na campanha eleitoral: Reflexões acerca da (in)constitucionalidade do art. 100 da Lei nº 9.504/97*. Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza – CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de junho de 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OIT. Convenção nº 122, de 09 de julho de 1964. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em 10 nov. 2013.

ONU. Resolução nº41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986. Disponível em: <<http://www.brasil-cs-onu.com/resolucoes/>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. *Os partidos políticos e os candidatos devem respeitar os direitos trabalhistas*. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/politica_dtostrabalhistas.htm> Acesso em: 17 out. 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 33.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1999.

TORQUATO, Gaudêncio. Pesquisa. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br>>. Publicado em 22/10/2012. Acesso em: 25 out. 2013.

VIANA, Márcio Túlio. *Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000.

VILLELLA, Fábio Goulart. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho*. História e Principiologia. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.