

O processo eleitoral brasileiro gera reflexos nas mais diversas esferas da sociedade, desde o âmbito coletivo, até o individual. Antes de se candidatar para um cargo eletivo, o indivíduo possui contratos firmados, obrigações assumidas, mas e aí, como ficam essas questões?

Neste sentido, em ano de eleição, um assunto pouco divulgado e que merece destaque é o reflexo gerado para as relações de trabalho. O que acontece com os contratos de trabalho de empregados que se candidatam para concorrer a um cargo político? A medida adotada para empregados de empresas privadas é a mesma aplicada aos servidores públicos? Qual o dispositivo de lei aborda esse tema?

Inicialmente, cabe esclarecer que não existe previsão expressa sobre o tema na legislação trabalhista. Assim, por analogia, se aplica a [Lei nº 7.664/1988](#), que dispõe sobre as normas para eleições municipais. Isso porque, mesmo sendo uma lei de 88, voltada para eleições municipais, é a única que aborda o reflexo gerado para as relações de trabalho, com dispositivo específico para tratar do afastamento do trabalhador para dedicação à candidatura político partidária.

O art. 25 da mencionada lei estabelece que é direito do servidor público que se candidata à cargo político, o afastamento do trabalho, remunerado, durante o período compreendido entre o registro de sua candidatura até o dia seguinte ao da eleição. Tendo, para tanto, o dever de comunicar seu empregador sobre essa questão, antes do registro oficial de sua candidatura. O que significa dizer que o contrato de trabalho dos servidores públicos, nessa situação, fica interrompido.

Para os empregados de empresas privadas, conforme §1º do referido dispositivo, o tratamento é diferente. O direito de afastamento e o dever de comunicação prévia também são aplicados, entretanto, os empregadores estão dispensados do pagamento da remuneração relativa ao período de afastamento. Portanto, o efeito gerado para contrato de trabalho destes empregados é a suspensão contratual.

Observe que este é entendimento apresentado pelos mais diversos Tribunais do Trabalho, eis que sustentam a suspensão do contrato de trabalho de empregados de empresas privadas. Sendo assim, não será devida remuneração relativa ao período do afastamento, tampouco será considerado para efeito de férias, 13º salário, FGTS, INSS e Imposto de Renda. Outra diferença que se faz presente é a liberdade das partes para definição do período de afastamento, não estando restrito ao imposto pela lei.

Ainda, é importante destacar que durante o afastamento em razão de candidatura política, o empregador não poderá alterar ou rescindir o contrato de trabalho, cabendo para esta

questão, a aplicação do art. 472 da CLT.

Note que a proibição de alteração ou rescisão contratual durante o período de afastamento em razão de candidatura para cargo eletivo não deve ser confundida ou interpretada como estabilidade em razão do término do período de afastamento. Durante o afastamento o empregado possui a garantia do seu emprego até o retorno às suas funções, porém para este segundo momento inexistente tal garantia. Então, ao retornar para as atividades laborais, após o período de afastamento, o empregado poderá ser desligado, com o pagamento das respectivas verbas rescisórias.

Após as eleições, o empregado de empresas privadas, se não for eleito para o cargo político que concorreu, retornará às suas atividades laborais e o contrato do trabalho voltará a vigorar normalmente, sem qualquer estabilidade, como demonstrado anteriormente.

Entretanto, caso tenha sucesso e seja eleito para cargo eletivo federal, estadual ou distrital, o contrato de trabalho ficará suspenso durante todo o mandato, conforme estabelecido no art. 38 da Constituição Federal, haja vista a exigência de dedicação exclusiva.

A única exceção para esta regra está nos empregados eleitos para o cargo de vereador, quando verificada compatibilidade de horário entre o mandato e o trabalho, pois o inciso III do art. 38 da Constituição Federal estabelece que nessa hipótese o empregado poderá exercer as duas funções ao mesmo tempo e receberá tanto a remuneração relacionada ao trabalho, quanto a do cargo eletivo. Caso inexistente a compatibilidade de horários entre o mandato e o trabalho, o contrato seguirá pela regra geral, ou seja, restará suspenso recebendo apenas a remuneração do cargo eletivo.

Não há como negar, então, o reflexo direto do processo eleitoral nas relações de trabalho dos candidatos a cargos políticos. Por isso, é essencial a compreensão das disposições legais que asseguram os direitos e deveres dos empregados e empregadores, nestas situações, objetivando mitigar desgastes no ambiente de trabalho.