



FACULDADE IRECÊ
BACHARELADO EM DIREITO

RAILENE ANDRADE DOS SANTOS

**DISCRIMINAÇÃO NA SELEÇÃO DE TRABALHADORES
NA REGIÃO DE IRECÊ-BA**

IRECÊ
2025

RAILENE ANDRADE DOS SANTOS

**DISCRIMINAÇÃO NA SELEÇÃO DE TRABALHADORES
NA REGIÃO DE IRECÊ-BA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação da professora Ma. Carolina Guimarães Novaes.

IRECÊ

2025

RAILENE ANDRADE DOS SANTOS

DISCRIMINAÇÃO NA SELEÇÃO DE TRABALHADORES
NA REGIÃO DE IRECÊ-BA

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Ma. Carolina Guimarães Novaes
Mestra pela UNEB/PPGEAFIN
Professora da Faculdade Irecê – FAI

Avaliador(a) 01: Me. Heitor de Souza Dantas
Mestre pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Avaliador(a) 02: Me Ancelmo Machado Miranda Bastos
Mestre pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB)
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder forças, sabedoria e fé ao longo dessa caminhada no curso de Direito da FAI, sendo ele meu alicerce em todos os momentos. Com eterna gratidão, dedico este trabalho à memória do meu pai Renivan Oliveira, que foi um dos maiores incentivadores dos meus sonhos e cuja ausência física jamais apagará sua presença em meu coração e em cada conquista minha. Sua fé em mim continua sendo uma das minhas maiores motivações. Expresso também meu profundo agradecimento à minha orientadora, Carolina, por sua orientação dedicada, paciente e essencial para a realização deste TCC. Seu apoio e comprometimento foram fundamentais para que este trabalho tomasse forma com responsabilidade e seriedade. A todos que contribuíram, direta ou indiretamente, meu sincero muito obrigado.

A DISCRIMINAÇÃO NA ANÁLISE DE CURRÍCULOS DE CANDIDATOS NA REGIÃO DE IRECÊ-BA

Railene Andrade dos Santos¹
Carolina Guimarães Novaes²

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 e diversas leis garantem a igualdade e a não discriminação no trabalho, mas essa ainda persiste na realidade, afetando diferentes grupos sociais. Diante da relevância do tema, especialmente na microrregião de Irecê, justifica-se a importância desta pesquisa. O estudo tem como objetivo compreender como ocorre a discriminação de trabalhadores na seleção de currículos em Irecê-BA, bem como analisar as legislações brasileiras para verificar de que forma os dispositivos legais protegem os trabalhadores contra práticas discriminatórias no mercado de trabalho, identificar os fatores específicos de discriminação e averiguar as medidas cabíveis para prevenir tais práticas. A pesquisa utilizou análise documental e revisão bibliográfica, adotando uma abordagem qualitativa e quantitativa. Os resultados revelaram que a exigência de residência em Irecê como critério para preenchimento de vagas configura uma prática discriminatória frequente e injustificada. Conclui-se que, embora existam dispositivos legais de proteção, é urgente ampliar a fiscalização e adotar medidas para promover maior equidade nos processos seletivos.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Discriminação; Isonomia.

ABSTRACT

The 1988 Federal Constitution and several laws guarantee equality and non-discrimination in the workplace, but this still persists in reality, affecting different social groups. Given the relevance of the topic, especially in the micro-region of Irecê, the importance of this research is justified. The study aims to understand how discrimination against workers occurs in the selection of resumes in Irecê-BA, as well as to analyze Brazilian legislation to verify how legal provisions protect workers against discriminatory practices in the labor market, identify the specific factors of discrimination and investigate the appropriate measures to prevent such practices. The research used documentary analysis and bibliographic review, adopting a qualitative and quantitative approach. The results revealed that the requirement of residence in Irecê as a criterion for filling vacancies constitutes a frequent and unjustified discriminatory practice. It is concluded that, although there are legal protection provisions, it is urgent to increase oversight and adopt measures to promote greater equity in the selection processes.

Keywords: Human Rights; Discrimination; Equality.

¹ Bacharelanda em Direito pela Faculdade Irecê (FAI).

² Mestra pela UNEB/PPGEAFIN e professora da Faculdade Irecê (FAI).

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 - Anúncio de oferta vaga de auxiliar de marketing

Figura 02 - Anúncio de oferta de vaga para estoquista

Figura 03 - Anúncio de oferta de vaga para operador de caixa

Figura 04 - Anúncio de oferta de vaga para Auxiliar de Técnico instalador

Figura 05 – Gráfico demonstrando o local de residência

Figura 06 - Trabalho em Irecê: Opinião de Não Residentes

Figura 07 - Formalização da denúncia no site oficial do MPT

SUMÁRIO

1 Introdução.....	08
2 Metodologia.....	09
2.1 Caracterização da pesquisa.....	09
2.2 Classificação da pesquisa.....	10
2.3 Delimitação da pesquisa.....	11
2.4 Técnicas e instrumentos de coleta e análise dos dados.....	11
3 Referencial teórico.....	12
3.1 Análise da legislação brasileira voltada à antidiscriminação no ambiente laboral.	12
3.2 Fatores específicos de discriminação no mercado de trabalho de Irecê-Ba	16
3.3 Medidas cabíveis para prevenir essas práticas discriminatórias.....	21
4 Resultados	24
4.1 A ausência de normativas específicas sobre a discriminação por local de origem..	24
4.2 O que Dizem os Anúncios e os Candidatos.....	26
4.3 O Primeiro Passo para Enfrentar os Direitos Ignorados e Exigir Reparação.....	28
Considerações finais.....	29
Referências.....	31

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 e diversas legislações infraconstitucionais reafirmam o compromisso do Estado com a igualdade e a não discriminação em todas as esferas, incluindo o mercado de trabalho. Isso engloba a dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho digno e equitativo, princípios fundamentais para um Estado Democrático de Direito. Esse compromisso está consagrado principalmente nos artigos 5º, *caput* e 7º incisos XXX e XXXI da Constituição Federal que tratam da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da proteção contra discriminação e do direito ao trabalho.

No entanto, as pessoas vivem em um mundo globalizado, no qual as dinâmicas do mercado de trabalho estão cada vez mais exigentes. Há uma procura no mercado de trabalho pelo candidato ideal para cada vaga, sendo que essa busca pelo profissional considerado perfeito, muitas vezes, extrapola os limites da razoabilidade e acaba ferindo direitos fundamentais, a exemplo da igualdade de oportunidades. Além disso, em um cenário em que a competitividade é crescente, muitos empregadores acabam priorizando características superficiais ou estereotipadas, como idade, gênero, orientação sexual, etnia ou até mesmo o local de sua moradia, em detrimento das reais competências e habilidades do candidato.

Observa-se que muitas situações de discriminação laboral persistem, diversas vezes, disfarçada sob o rótulo de perfil ideal, não só ferindo o princípio da igualdade, mas também limitando o acesso à mão de obra diversificada e qualificada, prejudicando o ambiente corporativo e a inovação no mercado de trabalho.

A discriminação de origem, por sua vez, é um exemplo a ser explorado e que merece uma atenção significativa de estudos e discussões sobre direitos humanos e trabalhistas. Apesar de ser um aspecto menos explorado e reconhecido, tem um grande impacto, criando barreiras para uma parte significativa da população que é excluída por fatores alheios ao desempenho profissional.

Salienta-se que algumas cidades do interior da Bahia têm se destacado, ao longo do tempo, em diversos setores, principalmente no comércio, transformando-se em verdadeiros polos comerciais e gerando uma crescente oferta de empregos, como é o caso da Microrregião de Irecê. Não obstante o aumento das oportunidades de trabalho, a seleção de trabalhadores, em alguns casos, exige que os candidatos residam necessariamente em Irecê, o que impede a

participação de pessoas residentes em outros municípios da região, que abrange 20 (vinte) cidades unidas por identidade, coesão social, cultural e territorial. Os limites dessa região incluem os municípios de João Dourado, Presidente Dutra, Lapão e São Gabriel, os quais são a base para o trabalho de análise.

Diante disso, o presente estudo baseia-se na análise discriminatória da seleção de candidatos que residem fora da cidade de Irecê-BA ao excluir a participação dos demais interessados e impedindo a contratação de profissionais capacitados e envolvidos, gerando barreiras que revogam as oportunidades profissionais e a mitigação do talento humano, infringindo os direitos trabalhistas e direitos humanos.

O objetivo geral deste estudo é compreender como ocorre a discriminação de trabalhadores na seleção de currículo em Irecê-BA, especialmente no que diz respeito à exclusão de candidatos que não residem no município.

Como objetivos específicos, este estudo tem como parâmetro analisar as legislações brasileiras voltadas à antidiscriminação no ambiente laboral, identificando como os dispositivos legais protegem os trabalhadores contra práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Além disso, busca-se identificar os fatores específicos de discriminação para ingressar no mercado de trabalho na cidade de Irecê-BA com foco na exigência de residência como critério para seleção de candidatos. O estudo também se propõe a analisar as medidas cabíveis para prevenir essas práticas discriminatórias, sugerindo ações para combater a exclusão de trabalhadores qualificados.

Para tanto, o trabalho se desenvolve por meio da exposição da metodologia, apresentação do referencial teórico, resultados e conclusões finais. Desse modo, o estudo possibilita responder a seguinte pergunta: como reparar civilmente os danos causados pela discriminação de origem, em razão da residência, na seleção de trabalhadores em Irecê?

2 METODOLOGIA

Esse tópico se destina à caracterização, classificação e delimitação da pesquisa, bem como às técnicas e instrumentos utilizados para a coleta e análise de dados necessários ao desenvolvimento do trabalho.

2.1 Caracterizações da pesquisa

A pesquisa trabalha com a análise de documentos, leis e questionário, pois busca compreender a essência e o contexto de como a discriminação no mercado de trabalho ocorre e é tratada em relação à origem em razão de sua residência. O foco está na interpretação das normas legais e das práticas discriminatórias, ou seja, envolve uma análise crítica e descritiva com o propósito de estudar a experiência vivida pelas pessoas e os ambientes sociais complexos, características da pesquisa qualitativa (Gil, 2019, p. 56).

Por outro lado, de acordo com Gil (2019), a pesquisa quantitativa se baseia na premissa de que todos os fenômenos podem ser quantificados, permitindo a obtenção de dados numéricos que possibilitam sua classificação e análise. Sendo assim, o método adotado na pesquisa é tanto qualitativo quanto quantitativo, combinando a análise crítica com métodos estatísticos para interpretar os resultados do questionário, proporcionando maior objetividade e precisão na investigação científica.

2.2 Classificação

Um ponto crucial na pesquisa é o método de investigação, uma ferramenta poderosa para explorar a complexidade de questões específicas em um contexto real, cujos limites não estão claramente definidos. Nesse sentido, vale salientar que método refere-se ao “conjunto de regras básicas para desenvolver uma investigação com vistas a produzir novos conhecimentos ou corrigir e integrar conhecimentos existentes” (Gil, 2019, p. 9).

A pesquisa descreve a situação do contexto em que está sendo realizada, formula hipóteses e desenvolve teorias para explicar as causas e possíveis soluções do problema abordado. Nessa mesma linha de pensamento, Bittar (2024, p. 359) descreve que, quando se faz da atividade de pesquisa científica um procedimento racional de busca de dados e informações, de interpretação e organização desenvolve uma tarefa de alavancar o crescimento cultural, técnico e científico.

Dito isso, a presente pesquisa é documental cuja principal característica é a fonte de coleta de dados, restritos a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primárias (Lakatos 2021, p. 66). Essas fontes são recolhidas no momento em que o fato ou ocorrência ocorre ou posteriormente, com base na análise dos mesmos.

Além disso, realiza-se uma revisão bibliográfica, associando essas fontes ao mercado de trabalho, analisando as legislações adotadas no Brasil e os dados obtidos, com o objetivo de identificar como os direitos humanos e a doutrina trabalhista vêm sendo violados.

2.3 Delimitações da pesquisa

É fundamental que a pesquisa seja delimitada, pois produz resultados mais específicos que podem ser melhor interpretados e utilizados. Dessa forma, são analisados anúncios de ofertas de trabalho feitos em redes sociais (“Instagram” e “WhatsApp”), nos anos de 2024 e 2025, neste caso até o fechamento da pesquisa.

Além disso, são aferidos os resultados de um questionário virtual que contém perguntas objetivas acerca de direitos de igualdade e antidiscriminação, relacionando-os aos relatos discriminatórios na região de Irecê-BA. O questionário é distribuído para a população das cidades mais próximas como João Dourado, Presidente Dutra, Lapão e São Gabriel.

2.4 Técnicas e instrumentos de coleta e análise dos dados

Quanto aos instrumentos de investigação, a pesquisa faz uso de um questionário “online”, elaborado na plataforma "Google Forms", com perguntas objetivas, direcionadas a pessoas residentes nas cidades de São Gabriel, Presidente Dutra, Lapão e Joao Dourado. Com o objetivo principal de analisar e coletar informações sobre experiências ou a ausência delas, identificando lacunas na proteção legal e a necessidade de mudanças relacionadas à discriminação de origem em razão de sua residência.

No que diz respeito à análise da legislação brasileira, a pesquisa utiliza a técnica normativa, a qual envolve a estruturação de normas segundo critérios lógicos e semânticos, permitindo que elas cumpram sua função reguladora de maneira eficiente (Reale 2013, p. 125).

Quanto à revisão bibliográfica, foram utilizados livros e artigos selecionados em repositórios de universidades, especificamente da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), que possuem sistemas de informação de acesso aberto para o armazenamento de coleções digitais e informações científicas. Dessa maneira, foram utilizados alguns artigos que abordam o tema da discriminação no mercado de trabalho, destacando os principais pontos de cada pesquisa selecionada.

Ademais, utiliza-se de mecanismo de inteligência artificial, qual seja o “ChatGPT”, desenvolvido pela “OpenAI 2021”, apenas para correção gramatical e ortográfica do trabalho de pesquisa, além de sintetizar parágrafos e organizar a parte das referências.

Exposta a metodologia, o estudo direciona-se para o referencial teórico, abordando as discussões pertinentes ao tema, conforme será explorado a seguir.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

No presente momento, o referencial teórico se destina a uma abordagem sobre as legislações antidiscriminatórias adotadas pelo Brasil, fatores de discriminação no mercado de trabalho em Irecê-BA e as medidas cabíveis para prevenir essas práticas discriminatórias, sugerindo ações para combater a exclusão de trabalhadores qualificados.

3.1 Análise da legislação brasileira voltada à antidiscriminação no ambiente laboral

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o Brasil é considerado um Estado Democrático de Direito com a positivação de vários direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho enquanto princípios fundamentais.

A respeito, o art. 3º, IV da Constituição Federal dispõe que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Já o art. 5, *caput* da referida Constituição Federal (Brasil, 1988) estipula que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, prevendo assim o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e qualquer forma de discriminação, onde exista liberdade e a igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres.

Buscando garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à dignidade humana, o Direito Antidiscriminatório destaca-se como o campo do direito no qual as pessoas possam exercer seus direitos sem medo de represálias ou preconceitos. Dessa forma, a trajetória do direito relacionado a não discriminação, tanto em normas quanto em práticas jurídicas, entrelaça-se diretamente com a própria evolução do princípio da igualdade (Dimoulis, 2023, p. 62):

No campo semântico da igualdade, a palavra discriminação teve papel insignificante até a década de 1960. Apenas encontramos normas que garantem certos direitos ‘sem discriminação’, mencionando, a seguir, critérios de discriminação proibida. A discriminação é um sinônimo da ‘distinção’, do tratamento diverso, logo desigual, sem assumir papel próprio como objeto de norma do tipo ‘É vedada a discriminação’ ou ‘A minoria X tem direito a não ser discriminada’ (...).

Um exemplo dessa conquista, ou seja, o Direito Antidiscriminatório, está presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e em outros tratados internacionais que estabelecem direitos básicos que deveriam ser garantidos a todos os indivíduos sem distinção:

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 7º Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (ONU, 1948).

O Direito Antidiscriminatório permite que os direitos sociais sejam resguardados, sendo uma forma de garantir a dignidade e o respeito à pessoa. Sobre isso, o artigo 6º da Constituição de 1988 exemplifica esses direitos: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, além da assistência aos desamparados, conforme estabelecido na própria Constituição (Brasil, 1988).

Nesse sentido ao citar também “o trabalho” como um direito social, é importante salientar que suas garantias e direitos foram também adquiridos, por meio da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como forma de prevenção a práticas discriminatória, na qual afirma expressamente no seu art. 1º que que discriminação é qualquer forma de tratar alguém de maneira desigual, principalmente quando isso prejudica o acesso igualitário ao emprego ou à profissão:

Artigo 1º. 1. Para os fins desta Convenção, o termo ‘discriminação’ compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados (Brasil, 2019).

A exclusão de pessoas com base na nacionalidade ou na origem social constitui um obstáculo relevante à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Esse tipo de discriminação pode ser observado, por exemplo, na rejeição ou desvalorização de candidatos provenientes de comunidades periféricas, zonas rurais ou regiões marcadas por vulnerabilidade econômica, o que fere os princípios de igualdade e acesso justo ao emprego.

Outro instrumento de grande relevância é a já mencionada Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas, em 1948, e que orienta diversos princípios constitucionais e legais no Brasil. A respeito, destaca-se o artigo 23 dessa declaração que afirma que "toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Ocorre que, embora haja leis que visam proteger todos esses direitos fundamentais, a realidade, muitas vezes, mostra que a inclusão e o apoio ainda são insuficientes, visto que o preconceito está enraizado na sociedade, por muito tempo e em todas as áreas. Afinal, apesar das proteções legais, muitas pessoas continuam a enfrentar essa dificuldade e vulnerabilidade no dia a dia.

Para evitar isso, a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, prevê uma série de direitos fundamentais para proteger os trabalhadores contra qualquer forma de preconceito, seja por raça, gênero, orientação sexual, idade ou deficiência. Além disso, a Lei Federal nº 9.029/1995 também proíbe a discriminação em processos seletivos, reforçando a importância de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Dessa forma, considerando que a Lei Federal nº 9.029/1995 veda qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, a discriminação na seleção de candidatos à vaga de trabalho baseada em sua origem também deve ser combatida. Inclusive, é uma questão que demanda maior atenção, especialmente quando influencia processos de contratação, promoções, oportunidades ou benefícios, impactando de modo negativo indivíduos de determinadas regiões.

Além disso, a discriminação só é válida quando o tratamento desigual é racionalmente justificado e está em harmonia com os princípios e valores defendidos pelo sistema jurídico, como a igualdade e a dignidade (Mello, 2021, p. 21):

Esclarecendo melhor: tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro lado, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualado acolhido, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente, impende analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, in concreto, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. A dizer: se guarda ou não harmonia com eles.

Mello (2021, p. 21) ainda explica que, ao se analisar uma situação de discriminação, é fundamental considerar três aspectos: primeiramente, identificar o critério utilizado para distinguir ou discriminar as pessoas; em seguida, verificar se esse critério possui uma justificativa racional, ou seja, se há um fundamento lógico que justifique o tratamento diferenciado; e, por fim, avaliar se tal justificativa está em conformidade com os valores constitucionais.

Caso contrário, a prática discriminatória quanto à origem do candidato não teria fundamento lógico, além de infringir os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e que passou por diversas atualizações ao longo das décadas, com o objetivo de se adequar às mudanças sociais e econômicas, reforçando a proteção ao trabalhador e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. Vale esclarecer que a CLT possui dispositivos que vedam essas perseguições, como o artigo 373-A que, por analogia, proíbe práticas discriminatórias de seleção de candidatos às vagas de emprego:

Artigo 373-A: É vedado ao empregador: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

Diante disso, é proibida a publicação de anúncios que apresentem, de qualquer forma, conteúdo discriminatório. Essa proibição está alinhada à garantia da igualdade de oportunidades no emprego, cabendo aos poderes públicos assegurar mecanismos legais de proteção, além de promover ações afirmativas, tanto no setor público quanto no privado que beneficiem trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. Ressalta-se, no entanto, que a CLT não possui artigos específicos que tratem do preconceito regional enfrentado por muitos candidatos, o que a torna uma normativa ainda vaga nesse aspecto.

Contudo, o ordenamento jurídico brasileiro garante a reparação por atos discriminatórios no trabalho. A Constituição, no artigo 5º, inciso X, assegura indenização por danos morais e materiais quando há violação da honra, imagem ou dignidade. Já o artigo 186 do Código Civil estabelece que quem causa dano a outra pessoa, por ação ou omissão, comete ato ilícito e deve reparar.

Assim, trabalhadores discriminados podem buscar na Justiça a devida compensação, reforçando a proteção à dignidade, à igualdade e aos direitos trabalhistas. Essa questão de

discriminação na seleção de candidatos é especialmente preocupante, pois muitos trabalhadores residentes nas cidades de São Gabriel, Presidente Dutra, Lapão e João Dourado enfrentam dificuldades de acesso às oportunidades oferecidas em Irecê, devido à discriminação baseada na origem deles. Essa realidade é demonstrada a seguir, evidenciando a necessidade de ações que combatam essas práticas injustas.

3.2 Fatores específicos de discriminação no mercado de trabalho de Irecê-BA

Em Irecê-BA, muitos contratantes priorizam ou exigem que o candidato resida no município, excluindo automaticamente moradores de cidades vizinhas como São Gabriel, Presidente Dutra, Lapão e João Dourado. Em suas redes sociais, eles expõem alguns requisitos de seleção que ferem direitos garantidos pela Constituição e leis trabalhistas, limitando o acesso ao emprego e desvalorizando profissionais apenas por não residirem em local distinto. Esse tipo de exigência caracteriza a chamada discriminação em razão da origem, ou seja, ocorre quando alguém é tratado de forma desigual em razão do local onde mora.

Para identificar com mais clareza os fatores específicos de discriminação, são expostas publicações em redes sociais que mostram como esse tipo de preconceito se manifesta de forma disfarçada em anúncios de vagas de emprego na cidade de Irecê-BA. É essencial manter o anonimato dos autores dessas publicações, não apenas por questões éticas e legais, mas para focar na denúncia da prática discriminatória e não em ataques pessoais ou casos isolados.

Figura 01. Anúncio de vaga de auxiliar de marketing.



Fonte: Instagram, 2025.

As imagens 01 e 02 são imagens retiradas do Instagram ofertando vagas de trabalho para as funções de auxiliar de marketing e estoquista. Em ambas, são apresentados requisitos razoáveis e compatíveis com os respectivos cargos, tais como: experiência na função, ensino médio completo, boa comunicação, responsabilidade, comprometimento e habilitação. No entanto, há uma exigência desproporcional e injustificada a de que o candidato “resida em Irecê”, a qual contraria a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Federal nº 9.029/1995 e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por violar o direito à igualdade de oportunidades e perpetuar desigualdades sociais.

Figura 02. Anúncio de vaga para estoquista.



Fonte: Instagram, 2025.

Assim, a exigência de que o candidato resida em Irecê levanta dúvidas sobre as reais intenções dos contratantes que podem alegar motivos práticos, como evitar atrasos ou reduzir custos. Dessa maneira a discriminação percebida vem atuando como obstáculo à inclusão socioeconômica, impedindo que candidatos de fora da cidade tenham acesso equitativo a empregos.

Esse padrão discriminatório também se manifesta em outras ofertas de trabalho, como na imagem 03 que divulga uma vaga para operador de caixa e apresenta características semelhantes às anteriores. No anúncio, o contratante lista uma série de requisitos considerados indispensáveis para a função: experiência na área, boa comunicação e

disponibilidade de horários. Além disso, mais uma vez, o critério de residência é imposto como condição obrigatória, o que sugere um tom impositivo e excludente.

Figura 03. Anúncio de oferta de vaga para operador de caixa.



Fonte: Instagram, 2025.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, todas as imagens apresentadas estabelecem critérios que ferem a legislação trabalhista brasileira, quando destaca que a residência dos possíveis candidatos tenha que ser em Irecê. Dessa maneira a exigência de moradia pode ser interpretada como uma forma indireta de discriminação por origem que afronta os princípios da igualdade de oportunidades (CF, art. 5º) e a proibição de práticas discriminatórias na seleção de pessoal (CLT, art. 373-A).

Embora muitos candidatos possuam boas qualificações, eles são frequentemente excluídos apenas por residirem fora dos limites de Irecê. A legislação permite a divulgação de critérios objetivos relacionados à qualificação profissional, como formação, experiência e conhecimentos técnicos, mas não há respaldo legal para restringir oportunidades com base na localização de moradia.

Diante de todas as informações, mais uma vez o padrão se repete na figura 04, além da exigência de residência, há a limitação quanto ao sexo masculino, o que configura discriminação de gênero, também expressamente vedada pela Constituição Federal e pela CLT. A legislação permite que empregadores estabeleçam requisitos técnicos, como experiência ou formação, desde que sejam justificáveis e não discriminatórios. No entanto, critérios baseados em sexo, local de residência ou qualquer fator que não estejam diretamente relacionados às atribuições do cargo são considerados ilegais e passíveis de sanções jurídicas.

Figura 04. Anúncio de oferta de vaga para Auxiliar de Técnico instalador.



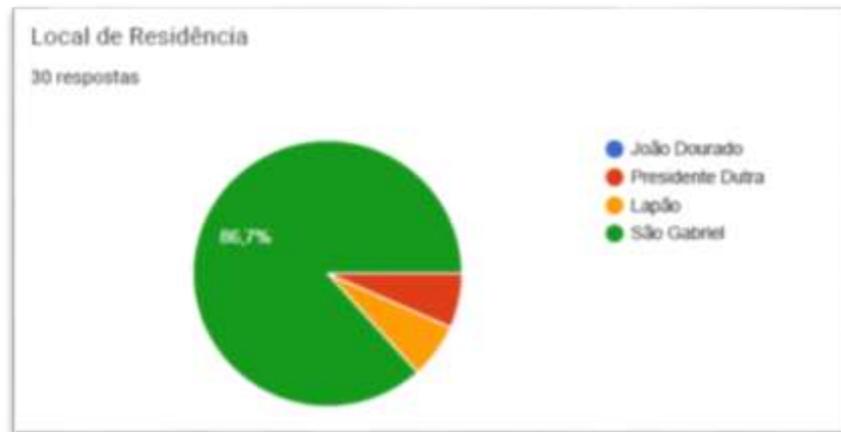
Fonte: Instagram, 2025.

Perante diversas formas de preconceito, o de origem em razão de sua residência, ainda é pouco explorado. Pensando nisso, a pesquisa aplicou, um questionário virtual, circulado via “Whatsapp”, que foi respondido por pessoas da região de Irecê com foco nas cidades de São Gabriel, Presidente Dutra, Lapão e Joao Dourado, abordando esse tipo específico de discriminação.

As perguntas iniciais consistiam em investigar o local de residência dos participantes, revelando que a grande maioria (86,7%) reside em São Gabriel, enquanto os demais se distribuem entre Presidente Dutra e Lapão, mas nenhum dos entrevistados reside em João Dourado, como demonstra a imagem 05.

Quando questionados sobre o que acreditam impedir sua contratação, observa-se um padrão preocupante nas respostas. Muitos entrevistados relataram já ter sido desclassificado em processos seletivos em Irecê apenas por não residirem na cidade, revelando um padrão de discriminação geográfica. Currículos são descartados com base no endereço e diversas vagas exigem residência em Irecê sem apresentar justificativa plausível. Essa prática infringe princípios constitucionais, como igualdade e livre iniciativa (art. 5º e art. 170 da CF), além de violar a Lei nº 9.029/95, que proíbe discriminação no acesso ao emprego.

Figura 05: Local de residência



Fonte: Railene Andrade Dos Santos, 2025

Apesar de possuírem disponibilidade de transporte e flexibilidade de horário, muitos candidatos de outras cidades continuam sendo excluídos. Os relatos apontam a ausência de medidas por parte das empresas para promover a inclusão, como vale-transporte intermunicipal, horários adaptáveis ou etapas remotas no processo seletivo. Além disso, os candidatos afirmam sentir invisíveis ou julgados por estereótipos, como a suposta falta de pontualidade ou de compromisso com a empresa por não morarem em Irecê.

Das 28 respostas obtidas, 82,1% relata que possuem capacidades e meios suficientes para trabalharem na cidade de Irecê, mesmo morando em outra localidade. Quando são perguntados sobre o que impediria os entrevistados de trabalhar em Irecê, a pesquisa revelou que 17,9% apontam a não residência na cidade como principal obstáculo. Relatos indicam dificuldades como a rotina exaustiva da faculdade, exigências de vagas que priorizam moradores locais e o alto custo com transporte e alimentação. Esses fatores evidenciam barreiras significativas e, em alguns casos, um padrão de discriminação em razão da origem de sua residência.

Diante disso, surge uma dúvida: será que os empregadores deixam de contratar candidatos de outras cidades por preconceito ou por falta de informação? Mesmo com muitos mostrando que têm condições de trabalhar em Irecê, como transporte e horários disponíveis, ainda assim são preteridos. Isso pode estar ligado a uma ideia errada de que quem mora fora é menos pontual ou comprometido, o que nem sempre é verdade. A falta de medidas que ajudem esses candidatos, como o vale-transporte intermunicipal, mostra que muitas empresas não estão preparadas para incluir pessoas de outras localidades. Isso acaba criando uma

barreira injusta e repetindo práticas que dificultam o acesso ao emprego para quem não mora na cidade.

Figura 06: Trabalho em Irecê: Opinião de Não Residentes



Fonte: Railene Andrade Dos Santos, 2025.

Diante das análises realizadas, tanto das publicações de ofertas de emprego nas redes sociais quanto das respostas obtidas por meio do questionário aplicado junto a moradores de cidades vizinhas, fica evidente a presença de práticas discriminatórias no mercado de trabalho de Irecê-BA, especialmente com base no critério de local de residência. As exigências injustificadas de moradia no município, identificadas nos anúncios de vagas, bem como os relatos dos participantes da pesquisa, confirmam a ocorrência de discriminação geográfica, contrariando os princípios constitucionais e legais de igualdade de oportunidades. Dessa forma, o capítulo cumpriu seu propósito ao demonstrar, com base nas informações coletadas na pesquisa e dados legais, a existência de um padrão excludente que afeta diretamente o acesso ao emprego para quem não reside em Irecê.

3.3 Medidas cabíveis para prevenir essas práticas discriminatórias

O fato de residir em zonas rurais ou em municípios com menor infraestrutura como é o caso de São Gabriel, Presidente Dutra, Lapão e João Dourado associam-se negativamente à competência do candidato no momento da escolha pelos empregadores, reforçando o preconceito de origem relacionado à sua moradia e violando princípios constitucionais de igualdade. Tal prática pode resultar em responsabilizações legais, incluindo multas e ações judiciais, além de aprofundar a exclusão social de profissionais capacitados unicamente por sua localização de residência.

Por outro lado, observa-se que, apesar da existência de um arcabouço jurídico robusto voltado à promoção da igualdade e à vedação de práticas discriminatórias, os empregadores desrespeitam o direito à igualdade e ao trabalho digno. Por isso, é importante que os candidatos conheçam seus direitos e saibam que essa exigência pode ser contestada na Justiça, principalmente quando exclui várias pessoas só por não morarem em Irecê. A reparação pelo dano causado ainda é pouco discutido no meio jurídico e passa despercebido pelas instâncias de controle e fiscalização.

É direito de todo candidato a um processo seletivo ser avaliado com base em critérios objetivos, transparentes e compatíveis com os requisitos da vaga oferecida. A desclassificação do candidato exclusivamente em razão de sua residência em local diverso daquele onde a vaga seria exercida, sem que tal critério estivesse previamente estabelecido no edital ou anúncio da vaga, revela possível prática discriminatória. Para sustentar a alegação, é essencial a reunião de provas como *e-mails*, mensagens, *prints* de conversas com o recrutador, bem como qualquer documento que comprove que a única justificativa para a exclusão foi o endereço de residência do candidato.

Para combater esse cenário, diversos países europeus, têm adotado o modelo de “currículo cego”, um projeto que omite informações pessoais do candidato como nome, idade, gênero e aparência física na tentativa de assegurar uma seleção mais imparcial e baseada em mérito. Em seu artigo, Santiago (2017), identifica que essa iniciativa busca neutralizar o preconceito e garantir que candidatos sejam avaliados exclusivamente por suas qualificações e competências, promovendo, assim, uma verdadeira igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

Visando coibir práticas discriminatórias no processo seletivo de trabalho países como Reino Unido, Alemanha, França, Finlândia, Espanha, Suécia e Países Baixos instituíram um programa piloto denominado ‘currículo cego’ [‘CV blind’ ou ‘currículum ciego’]. Trata-se de um projeto piloto em que as empresas recebem currículos em que não se faz referência a aspectos como nome, apelido, idade, sexo e aparência física dos candidatos.

No Brasil, embora ainda não haja uma política estruturada de “currículo cego”, o ordenamento jurídico conta com robusta proteção contra práticas discriminatórias, conforme previsto na Constituição Federal (arts. 1º, III; 5º, caput; 7º, XXX e XXXI) e em leis específicas. O jurista Delgado (2017) destaca que a discriminação pode ocorrer em qualquer fase da relação de trabalho, inclusive antes da contratação. Assim, práticas preconceituosas durante o recrutamento podem gerar responsabilidade civil por dano pré-contratual. O direito ao trabalho digno, como um dos fundamentos da República, impõe ao Estado e aos

empregadores o dever de garantir condições justas e igualitárias de acesso ao mercado de trabalho.

Diante dessa possível irregularidade, o candidato pode formalizar denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), órgão responsável por zelar pelo cumprimento da legislação trabalhista e pelos princípios da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego. A denúncia pode ser feita de forma anônima ou identificada, por meio do portal eletrônico do MPT, apresentando os documentos e relatos que evidenciem a conduta discriminatória da empresa. Caso constatada a infração, o MPT pode instaurar procedimento investigativo, firmar termo de ajustamento de conduta com a empresa ou, se necessário, propor ação civil pública.

A imagem abaixo demonstra com tamanha clareza a ferramenta de formalização dessa denuncia, o site do MPT escreve de forma bem direta as, logo no primeiro topico “promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nas relações de trabalho”.

Imagem 07: Formalização da denúncia no site oficial do MPT



Fonte: Ministério Público do Trabalho

Além disso, o candidato poderá ingressar com reclamação trabalhista pleiteando indenização por danos morais, especialmente se houver indícios de que o processo seletivo já se encontrava avançado ou que houve frustração legítima de expectativas de contratação. Tal conduta, se comprovada, fere princípios constitucionais previstos no art. 5º, caput e inciso X, da Constituição Federal, que assegura a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade da honra e da imagem, bem como viola a Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias

para efeito de acesso à relação de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também ampara o direito à igualdade de oportunidades, de modo que a exclusão infundada por motivo de residência, sem justificativa técnica ou legal, pode configurar abuso de direito e ensejar reparação.

Assim, ao causar dano por ação ou omissão que resulte na discriminação ou na frustração de expectativas legítimas do candidato, o empregador pratica discriminação ou frustra expectativas do candidato, que viola princípios constitucionais, leis específicas e o artigo 186 do Código Civil, que obriga a reparação de danos. Essa responsabilidade civil garante a proteção dos direitos do trabalhador. A prática discriminatória é ilegal e configura ato ilícito. Assim, gera dever de indenizar por danos morais e materiais. Isso reforça a necessidade de um processo seletivo justo e igualitário. Dessa forma, protege-se o candidato contra qualquer forma de injustiça.

Diante desse contexto, torna-se essencial promover ações de educação e orientação, tanto para empregadores quanto para a população em geral, sobre os direitos trabalhistas e a ilegalidade de práticas discriminatórias, reforçando a importância de critérios objetivos na seleção de profissionais.

Apesar de o ordenamento jurídico brasileiro prever punições para práticas discriminatórias, mostra que essa violação permanece intacta inclusive nos meios de fiscalização. Para mudar esse cenário, é fundamental facilitar o acesso da população a informações claras sobre seus direitos e os meios de denúncia, como os canais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Campanhas educativas, articulação com instituições de ensino e divulgação de ferramentas como o “currículo cego” podem contribuir significativamente para que os candidatos da região de Irecê sejam avaliados com justiça e dignidade, independentemente de onde residam. É por meio dessa conscientização coletiva que se pode caminhar para um mercado de trabalho mais igualitário e livre de preconceitos estruturais.

4 DOS RESULTADOS

Diante dos dados obtidos por meio da pesquisa, passa-se à exposição e análise dos resultados, com o objetivo de compreender o que caracteriza a discriminação geográfica, de que forma ela pode ser identificada e por quais razões essa prática vem ocorrendo no município de Irecê, Bahia. Busca-se, ainda, investigar os mecanismos utilizados por empregadores para impor tais restrições e analisar as possíveis sanções legais às quais podem

estar sujeitos, uma vez que essa conduta fere princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana, além de violar a legislação vigente que veda práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho.

4.1 A ausência de normativas específicas sobre a discriminação por local de origem

As legislações que regem os direitos e garantias fundamentais no Brasil como a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como a Constituição de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei Federal nº 9.029/1995 desempenham um papel crucial na promoção da igualdade e na proteção contra diversas formas de discriminação.

No entanto, é importante destacar que, embora essas normativas não tratem de forma específica a exclusão baseada no local de residência de um candidato, elas proíbem, sim, todo tipo de discriminação, inclusive a de origem. O termo origem, presente na Constituição Federal e em instrumentos como a Convenção nº 111 da OIT e a Lei nº 9.029/1995, deve ser interpretado de forma ampla, abrangendo também a origem territorial ou regional do indivíduo. Dessa forma, ainda que não haja uma regulamentação expressa sobre a discriminação por localização de residência em processos seletivos, essa prática é incompatível com o ordenamento jurídico vigente, que garante a igualdade de oportunidades e o direito ao tratamento digno e isonômico a todos os cidadãos.

Ainda que não exista um dispositivo legal específico que trate diretamente da discriminação por local de residência no Brasil, os relatos coletados ao longo da pesquisa evidenciam que essa prática se manifesta de maneira rotineira em determinadas regiões, como no caso do município de Irecê. No qual os empregadores, muitas vezes de forma disfarçada, utilizam o endereço dos candidatos como um critério excludente durante os processos seletivos, sem motivos justificáveis.

Essa exclusão tem causado sérios impactos na vida dos trabalhadores dessas regiões, dificultando não só o acesso ao emprego, mas também o reconhecimento profissional. Discriminar alguém pelo local onde mora contribui para manter a pobreza, a exclusão social e o preconceito contra comunidades inteiras, o que vai contra os princípios constitucionais de igualdade, dignidade humana e justiça social.

A discriminação por origem, baseada na sua localização de moradia fere a Constituição Federal, que garante igualdade e dignidade a todos. Mesmo com leis que

proíbem essa prática, como a Lei nº 9.029/1995 e a CLT, muitas pessoas de regiões menos favorecidas ainda são rejeitadas injustamente em seleções de emprego.

A reparação civil, prevista no artigo 186 do Código Civil, é fundamental para punir condutas discriminatórias e compensar as vítimas. Esse artigo estabelece que todo aquele que, por ação ou omissão, causar dano a outrem comete ato ilícito e deve reparar o prejuízo. Assim, quando há exclusão de candidatos sem motivo justo, especialmente por local de residência, o empregador deve arcar com indenização por danos morais e materiais.

Essa responsabilização não só corrige o dano, como também ajuda a prevenir novas práticas discriminatórias. Além disso, é dever do poder público e das empresas adotar ações afirmativas, como programas de qualificação, incentivo à contratação e fiscalização, para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

4.2 O que Dizem os Anúncios e os Candidatos

As respostas obtidas por meio do questionário aplicado via WhatsApp, mostraram uma participação relativamente baixa, totalizando 28 respostas. Essa quantidade reduzida pode estar relacionada a diversos fatores, entre eles a limitação no alcance do questionário, o uso de uma única rede social como meio de divulgação e, principalmente, a possível falta de conhecimento da população sobre seus direitos trabalhistas.

A desinformação pode ter feito com que muitos potenciais participantes não reconhecessem a importância do tema ou não se sentissem diretamente afetados pela questão da discriminação por local de residência, mesmo que de fato estejam inseridos nesse contexto.

Outro fator que pode ter influenciado o baixo número de respostas é o desinteresse gerado pelo sentimento de impotência diante de uma realidade já naturalizada. Muitos moradores das cidades vizinhas a Irecê podem acreditar que não há possibilidade de mudança, o que os leva a aceitar essa exclusão como algo normal do mercado de trabalho local. Apesar disso, os dados obtidos foram suficientes para evidenciar padrões preocupantes e iniciar uma discussão fundamentada sobre o problema.

Diante de todas as respostas apresentadas é perceptível que há um sentimento de desmotivação diante da percepção de que as oportunidades são direcionadas a quem mora em Irecê, tornando inútil até mesmo o envio de currículos, pois “já sabemos até quem irá ficar com o emprego”. Esses depoimentos evidenciam não apenas barreiras logísticas, mas também uma sensação de exclusão e falta de competitividade justa para quem reside fora da cidade.

A legislação brasileira proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a discriminação por local de residência ainda não é abordada de forma clara na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso faz com que essas situações careçam de uma resposta legal direta, ainda que violem os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, descritos no artigo 5º, *caput*, e no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal.

Mesmo com todo esse arcabouço jurídico, ainda existe uma associação negativa entre o local de residência (por se tratar de uma zona rural ou de menor infraestrutura) e a capacidade ou competência do candidato. Essa exclusão, disfarçada de critério técnico, reflete uma visão preconceituosa que associa morar fora de Irecê à falta de compromisso. Ignora-se o esforço dos trabalhadores de cidades vizinhas e reforçam-se desigualdades ao negar oportunidades com base em um fator que nada tem a ver com a qualificação.

As imagens analisadas mostram um padrão repetitivo de discriminação nas vagas de emprego, onde é exigido que o candidato more em Irecê para poder participar da seleção. Essa exigência aparece em todos os anúncios e acaba impedindo que pessoas qualificadas, que moram em cidades vizinhas, tenham chance de concorrer. Mesmo que muitos tenham como se deslocar até Irecê para trabalhar, são deixados de fora só por não morarem na cidade, o que é injusto.

Essa atitude pode ser considerada uma forma escondida de discriminação baseada no lugar onde a pessoa mora, algo que só seria aceitável em casos muito específicos e com uma boa justificativa. Quando os empregadores agem assim, desrespeitam o direito à igualdade e ao trabalho digno, garantido pela Constituição. Por isso, é importante que os candidatos conheçam seus direitos e saibam que esse tipo de exigência pode ser contestado na Justiça, principalmente quando afeta muitas pessoas apenas por causa do endereço onde vivem.

É provável que os contratantes associem moradores de zonas rurais ou cidades menores a uma imagem negativa, o que reforça estereótipos e impede a igualdade de oportunidades, já que não existe uma justificativa lógica para essa exclusão. Também é possível que essa negatividade envolva questões práticas como o deslocamento que, muitas vezes, são usadas como desculpas para mascarar a discriminação. Alegar que alguém é “menos adequado” porque mora em outro município ignora completamente a realidade do transporte e da mobilidade da região.

De todo modo, essa lógica transfere injustamente ao trabalhador a responsabilidade por problemas que são, muitas vezes, estruturais e alheios à sua vontade. Ao invés de

considerar soluções colaborativas, como auxílio-transporte ou horários flexíveis, os empregadores preferem eliminar sumariamente esses candidatos do processo seletivo. Essa prática revela uma visão limitada e discriminatória, onde o local de moradia passa a ser tratado como um obstáculo reforçando ainda mais o crescimento de desigualdades.

Dessa forma, os trabalhadores que sofrem esse tipo de discriminação podem procurar a Justiça para pedir uma compensação pelos danos morais e materiais causados. Mas a reparação não deve ser apenas com dinheiro para a vítima. É importante que também sejam aplicadas punições aos empregadores e criadas regras dentro das empresas para evitar que isso aconteça de novo. Além disso, é necessário realizar campanhas para informar as pessoas sobre seus direitos, preparar melhor os profissionais da área jurídica e garantir que todos os candidatos saibam que esse tipo de preconceito, baseado no local onde moram, é errado e pode ser denunciado.

4.3 O Primeiro Passo para Enfrentar os Direitos Ignorados e Exigir Reparação

A pesquisa mostrou que muitas pessoas da região de Irecê-BA têm dificuldade para conseguir emprego só porque moram em cidades menores ou mais distantes, como Lapão, João Dourado e Presidente Dutra. Mesmo sendo qualificadas, essas pessoas são muitas vezes rejeitadas por causa do lugar onde vivem. Isso é injusto e vai contra a lei, pois todos devem ter as mesmas chances, independentemente de onde moram. Essa prática prejudica muita gente boa e preparada que só quer uma oportunidade.

Mesmo sendo um problema sério, não é frequente encontrar decisões da justiça que falem sobre esse tipo de discriminação por endereço. Isso mostra que o problema é pouco discutido e que muitas vezes passa despercebido pelas autoridades. Sem denúncias ou processos, as empresas continuam agindo dessa forma sem sofrer nenhuma consequência. Por isso, é importante que as pessoas saibam que têm o direito de denunciar quando forem tratadas de forma desigual por causa de onde moram.

Diante da prática de discriminação na seleção de trabalhadores com base no local de residência, a reparação civil, conforme o artigo 186 do Código Civil deve ocorrer por meio da indenização pelos danos causados. O empregador que pratica esse ato ilícito responde por danos morais, em razão da humilhação e constrangimento, e por danos materiais, caso o candidato comprove prejuízos financeiros, como a perda de oportunidade de emprego.

Além disso, é fundamental que as vítimas busquem a via judicial para responsabilizar as empresas, garantindo seus direitos. Essa medida não só compensa o prejuízo sofrido, como também inibe novas práticas discriminatórias. Portanto, a reparação civil funciona como um instrumento de justiça e de promoção da igualdade no mercado de trabalho.

Portanto, os dados obtidos por meio das imagens e da pesquisa evidenciam a urgência de um debate legislativo e jurídico mais aprofundado sobre a discriminação com base na localização da residência. A criação de diretrizes específicas, o desenvolvimento de campanhas educativas e a implementação de mecanismos de fiscalização mais rigorosos podem representar avanços significativos na garantia da efetiva igualdade de oportunidades no Brasil, contribuindo para a superação das barreiras invisíveis que ainda afetam o cotidiano de muitos trabalhadores.

Uma ideia que vem dando certo em outros países é o uso do “currículo cego”. Nele, o empregador não vê informações como nome, idade, sexo ou endereço do candidato. Assim, a escolha é feita apenas com base na experiência e na formação da pessoa. Essa prática pode ajudar a evitar o preconceito e dar mais chances para todos, inclusive para quem mora longe dos grandes centros. No Brasil ainda não usamos esse método de forma oficial, mas seria uma boa forma de tornar as seleções mais justas.

Por fim, percebemos que muitas pessoas da região nem sabem que estão sendo discriminadas ou não sabem como denunciar. Por isso, é essencial divulgar mais os canais como o site do Ministério Público do Trabalho, onde qualquer pessoa pode fazer uma denúncia, até de forma anônima. Também é importante fazer campanhas para informar os trabalhadores e orientar as empresas sobre os direitos e deveres no processo de seleção. Só com mais informação e ação é que vamos conseguir mudar essa realidade e garantir igualdade de verdade para todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discursão acerca da discriminação de origem em razão de sua residência mostrou que muitas pessoas deixam de conseguir emprego em Irecê por morarem em cidades vizinhas, mesmo tendo qualificação e vontade de trabalhar. Essa exigência de residência, muitas vezes sem justificativa, acaba sendo uma forma de discriminação, pois impede que candidatos tenham as mesmas chances só por causa do lugar onde moram. Isso vai contra a Constituição e as leis trabalhistas, que garantem igualdade para todos.

Mesmo com leis que proíbem discriminação, ainda falta uma regra clara que fale especificamente sobre esse tipo de exclusão por local de moradia. Além disso, poucas pessoas denunciam essa prática, o que faz com que muitas empresas continuem agindo da mesma forma sem sofrer punições. Por isso, é importante trazer esse assunto para o debate e mostrar que essa prática existe e precisa acabar.

Uma das soluções seria investir em formas mais justas de seleção, como o currículo cego, onde o empregador avalia apenas as habilidades e experiências, sem saber o nome, endereço ou outros dados pessoais do candidato. Também seria importante que as empresas pensassem em alternativas, como auxílio-transporte ou horários mais flexíveis, para incluir pessoas de cidades próximas.

É essencial que os trabalhadores conheçam seus direitos e saibam onde e como denunciar quando forem vítimas de discriminação na seleção, inclusive por motivo de local de residência. A prática é considerada ato ilícito, conforme o artigo 186 do Código Civil, e gera obrigação de reparação por danos morais e materiais.

O Ministério Público do Trabalho é um dos canais disponíveis para receber essas denúncias e atuar na responsabilização das empresas. Buscar a reparação civil não só compensa o prejuízo sofrido, mas também contribui para coibir essas práticas no mercado. Com informação, atitude e apoio da sociedade, é possível promover a igualdade e garantir processos seletivos mais justos. Assim, constrói-se um mercado de trabalho sem preconceitos e com oportunidades para todos.

Por fim, para avançar na luta contra a discriminação, é fundamental promover a conscientização e a disseminação de informações sobre o tema, bem como oferecer capacitação adequada aos empregadores da cidade de Irecê. Além disso, recomenda-se a elaboração de uma legislação específica, que contemple inclusive mecanismos de reparação às vítimas e de responsabilização dos agentes envolvidos, considerando que as leis atualmente em vigor são, em sua maioria, genéricas. É necessário, portanto, discutir formas de reparação civil pelos danos causados pela discriminação com base na origem ou no local de residência durante o processo de seleção de trabalhadores em Irecê. Ainda há muito a ser analisado e desenvolvido nesse sentido.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática da Monografia para os Cursos de Direito**. 18ª edição. São Paulo: SaraivaJur, 2024. *E-book*.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 fev. 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 28 fev. 2025.

_____. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo9. Acesso em 28 fev. 2025.

_____. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 28 fev. 2025.

DIMOULIS, Dimitri. **Direito de Igualdade: antidiscriminação, minorias sociais, medidas constitucionais**. 2ª. ed. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. ISBN 9786556279169. Acesso em: 14 abr. 2025. host:integrada.minhabiblioteca.com.br

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. *E-book*. ISBN 9788597020991.

LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. *E-book*. ISBN 9788597026610.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 4ª edição, Malheiros Editores, 2021. https://juspodivmdigital.com.br/cdn/arquivos/jma0015_previa-do-livro.pdf Acesso em 01 de novembro de 2024.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. **"Justiça Social"**. Brasil Escola. Disponível em <https://brasilescuela.uol.com.br/sociologia/justica-social.htm> Acesso em 28 fev. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie> Acesso em: 13 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
Acesso em 28 fev. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional** - 22ª Edição 2024. 22ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622771.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**, 27ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. *E-book*. ISBN 9788502136847.

SANTIAGO, Renato. **Currículo Cego”: uma ferramenta contra a discriminação ao trabalhador**. JusBrasil, 2017. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/curriculo-cego-uma-ferramenta-contra-a-discriminacao-ao-trabalhador/460690546?_gl=1*fssths*_gcl_au*MTM5Nzk4Njc5OS4xNzQ2NzEzNjA4LjE0OTEzNDYyMDIuMTc0NzEyNjk5Ny4xNzQ3MTI2OTk3*_ga*NDIyNDE1MTg2LjE2ODE0ODc1NDg.*_ga_QCSXBQ8XPZ*cze3NDcxMjY3NTEkczQ5JGcxJHQxNzQ3MTI4MjE0JGo2MCRsMCRoMA
Acesso em: 13 maio 2025.