

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

ANÁLISE DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA NA EXIGÊNCIA DE LOCAL DE MORADIA PRÓXIMO À EMPRESA: UMA PERSPECTIVA ABRANGENTE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA CLT

ANALYSIS OF DISCRIMINATORY CONDUCT IN THE REQUIREMENT OF HOUSING IN THE PROXIMITY TO A COMPANY: A COMPREHENSIVE PERSPECTIVE IN LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION AND THE CLT

Maria Izabel Costa Lacerda

Resumo

O presente artigo tem como objetivo verificar a legalidade e a ética da prática de exigir que funcionários residam em locais próximos ao seu local de trabalho. A análise é feita sob a égide da Constituição Federal de 1988, que garante o direito à igualdade e proíbe a discriminação, bem como da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece normas para a proteção dos trabalhadores. Além disso, o artigo aborda o direito à moradia adequada, reconhecido como um direito humano fundamental, além de examinar como tal exigência pode violar esse direito, impactando negativamente a vida do obreiro. Por meio de estudos das legislações pertinentes, o trabalho oferece uma visão crítica das implicações legais e sociais dessa prática, sugerindo medidas que as empresas podem adotar para alinhar suas políticas de residência com a legislação vigente, bem como para garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Por derradeiro, foram utilizadas as metodologia bibliográfica, além do método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Discriminação no trabalho, Local de moradia, Constituição federal de 1988, Consolidação das leis do trabalho (clt), Igualdade

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to verify the legality and ethics of the practice of requiring employees to reside in locations close to their workplace. The analysis is carried out under the aegis of the Federal Constitution of 1988, which guarantees the right to equality and prohibits discrimination, as well as the Consolidation of Labor Laws (CLT), which establishes standards for the protection of workers. In addition, the article addresses the right to adequate housing, recognized as a fundamental human right, and examines how such a requirement can violate this right, negatively impacting the lives of workers. Through studies of the relevant legislation, the work offers a critical view of the legal and social implications of this practice, suggesting measures that companies can adopt to align their residence policies with current legislation, as well as to ensure respect for the fundamental rights of workers. Finally, bibliographical methodologies were used, in addition to the hypothetical-deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination in the workplace, Place of residence, Federal constitution of 1988, Consolidation of labor laws (clt), Equality

1 Introdução

No Brasil, as relações trabalhistas são regidas por um complexo arcabouço jurídico, cujo objetivo é equilibrar os interesses dos empregadores e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Entre os diversos aspectos que a permeiam, a exigência de local de moradia próximo à empresa se destaca como um tema de significativa importância, uma vez que, muito embora esse requisito possa ser justificado por razões de eficiência operacional, redução de atrasos e aumento da produtividade, ele pode, muitas vezes, mascarar condutas discriminatórias que violam os princípios fundamentais da igualdade e da não discriminação.

A busca por um emprego digno e compatível com as qualificações individuais é um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988, que (CR/88) estabelece, em seu art. 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, dentre outros, o direito à

igualdade. Além disso, o seu art. 7º, inciso XXX, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador.

Ainda nesse contexto, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) disciplina as condições de trabalho, buscando garantir um ambiente laboral que respeite a saúde, segurança e bem-estar dos empregados. No entanto, a imposição de residir em local específico pode ser uma exigência que ultrapassa os limites do razoável e proporcional, configurando-se em conduta discriminatória, especialmente quando desconsidera as condições socioeconômicas e pessoais dos trabalhadores, o que é vedado pelo seu art. 373-A.

O conceito de moradia adequada é um elemento central nesta discussão, uma vez que ela deve ser acessível, segura, habitável e estar situada em local que permita o acesso a serviços essenciais e oportunidades de emprego. Portanto, a exigência de residência próxima à empresa não pode ser analisada isoladamente, devendo ser considerada à luz do direito à moradia adequada.

Nesse sentido é que a exigência de local de moradia (adequada) próximo à empresa pode ser vista sob a ótica de uma potencial violação desses princípios. Quando esse requisito resulta em barreiras desproporcionais ou arbitrárias para determinados grupos de trabalhadores, ele pode ser considerado uma prática discriminatória.

Para tanto, no desenvolvimento deste estudo, pretende-se realizar uma análise abrangente da conduta discriminatória na exigência de local de moradia próximo à empresa, sob a perspectiva da CR/88 e da CLT. Para tanto, serão abordados o conceito de moradia adequada, bem como os potenciais impactos discriminatórios de tais exigências. Busca-se, assim, contribuir para o debate jurídico sobre a harmonização dos interesses empresariais e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, para o presente estudo, será utilizado o método hipotético-dedutivo, por meio do estudo doutrinário e jurisprudencial.

2 O princípio da igualdade e sua previsão na CR/88 e CLT

Hodiernamente, relevante trazer, aqui, breves ponderações acerca do princípio da igualdade, que se consubstancia em um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico pátrio, estando presente tanto na CR/88 quanto na CLT.

Isto posto, conhecida como a Constituição Cidadã, a Lei Maior consagra o princípio da igualdade, de maneira expressiva, especialmente em seu art. 5º, *caput*, que afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo complementado

ainda, pelo inciso I, do mesmo artigo, que estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

De acordo com Bruginski, *in verbis*:

Estampado na Constituição Federal de 1988, o princípio isonômico, também chamado como preceito da não discriminação, encontra suporte no texto do caput e inciso I do art. 5º da CF, o qual se traduz em não diferenciar pessoas na mesma situação fática e jurídica, vedando deste modo, a diferenciação injustificada (Bruginski, sem ano, p. 23).

Os dispositivos mencionados acima estabelecem a igualdade formal, que é a igualdade perante a lei, proibindo qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, idade, religião, convicções políticas, origem nacional ou social, condição econômica ou qualquer outra característica pessoal.

Nesse sentido, valiosas são as lições de Canotilho, *in verbis*:

Ser igual perante a lei não significa apenas aplicação igual da lei. A lei, ela própria, deve tratar por igual todos os cidadãos. O princípio da igualdade dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos (...) O princípio da igualdade no sentido de igualdade na própria lei, é um postulado de racionalidade prática: para todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se, através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos [...]. (Canotilho, 2003, p.426-427).

Ferreira Filho (2015, p. 15) alerta ainda para o fato de que, diante de situações diversas, possibilita-se a existência simultânea entre igualdade e diferenciação, uma vez que, “a igualdade, nesse caso, é o tratamento desigual das desigualdades”.

Portanto, em resposta às premências sociais particulares, a chamada “discriminação positiva” emerge como uma manifestação do princípio da igualdade. É o que afirma o autor:

A busca da igualdade de fato, ou melhor, de uma atenuação das desigualdades de fato, especialmente das decorrentes de gênero, etnia ou cor, tem sido procurada contemporaneamente por meio das chamadas ações afirmativas. São estas políticas públicas que importariam numa “discriminação positiva” ou “discriminação reversa”. Consistiriam no aspecto que interessa a este livro em introduzir, nas leis, normas que favoreceriam os membros de grupos caracterizados por sexo, etnia, cor, tidos por desvantajosos, quando em competição com os pertencentes a segmentos outros da população, tidos como não desvantajosos, isto é, favorecer esses desvantajosos a fim de lhes assegurar uma igualdade de oportunidades quando em confronto com os “avantajados”, por exemplo, na busca de emprego, de lugar nas escolas, em atividades econômicas, etc. [...]. “Discriminariam”, de modo positivo, no sentido de que seriam a resposta a práticas e normas discriminatórias que teriam pesado contra os mencionados grupos e seriam a fonte das desvantagens de que eles hoje padecem. Justificar-se-iam em face da igualdade, por configurar um tratamento favorável que corresponderia à situação de desvantagem existente (Ferreira Filho, 2015, p. 22).

Ademais, a CR/88 também prevê a igualdade material, que busca corrigir desigualdades práticas, sendo um exemplo claro disso o art. 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social. Destaca-se, neste contexto, o inciso XXX, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Verifica-se também que a CLT consagra o princípio da igualdade em várias de suas disposições, como o previsto no art. 5º, que preconiza que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. De igual modo, seu art. 373-A dispõe que é vedado ao empregador, dentre outros, “publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, idade, cor, situação familiar ou origem étnica” (inciso I).

Em conclusão, verifica-se que, enquanto a CR/88 estabelece a igualdade como um direito fundamental aplicável a todos os cidadãos, a CLT detalha a aplicação desse princípio no contexto das relações de trabalho, buscando garantir a equidade nas condições laborais, além da proteção contra discriminações.

A seguir, será demonstrado que o princípio da igualdade e o direito à moradia adequada são indissociáveis no contexto do ordenamento jurídico pátrio, já que a promoção de uma moradia digna é uma condição *sine qua non* para a realização plena da igualdade.

3 Direito à moradia adequada

A princípio, a palavra “moradia” pode ser definida, nas palavras de De Plácido e Silva (2004, p. 930), como “aquele que deriva do termo morar, do latim *morari*”, que se traduz em “demorar-se ou tardar”, refletindo o local onde se reside ou se habita, ou seja, a casa.

O direito à moradia é explicitamente reconhecido como um direito social pela CR/88, constituindo-se competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios promover programas de construção de moradias e a melhoria das condições habitacionais e de saneamento básico (art. 23, inciso IX).

No âmbito internacional, o direito à moradia adequada é reconhecido em diversos instrumentos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

Todavia, em que pese o reconhecimento dos direitos fundamentais já na Carta Magna de 1215 (Inglaterra), a primeira referência a este direito surge somente em 1948 (Barros,

2008), com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no seu art. 25, que assim dispõe: “Toda pessoa tem direito a um padrão de vida de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis [...]”.

Segundo Pisarello (2003), em virtude desse documento, todos os Estados-membros da Organização, o qual o Brasil é signatário, têm o dever de respeitar o direito à moradia digna, além de protegê-lo contra qualquer violação.

A partir, então, da criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, diversas convenções e tratados internacionais sobre o tema surgiram, sendo incontestável a relevância do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) quanto ao assunto:

Artigo 11. §1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e para sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como uma melhoria contínua de suas condições de vida. Os Estados-partes tomarão medida apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento (Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966, p. 5).

Pela leitura do artigo acima, conclui-se que a moradia adequada inclui: (i) a sua disponibilidade, na medida em que todos devem ter acesso a moradia; (ii) a moradia deve ser acessível em termos financeiros; (iii) a moradia deve ser de qualidade, segura, higiênica e grande o suficiente para as necessidades da família; (iv) a moradia deve estar localizada em um local adequado, com acesso a serviços básicos como água potável, saneamento, energia elétrica e transporte; (v) os ocupantes devem ter segurança jurídica em relação à sua moradia, protegidos contra despejos forçados e arbitrários.

Portanto, a definição de moradia digna não se limita apenas à existência de um “teto”, mas abrange condições mínimas de habitabilidade, como acesso à água potável, saneamento básico, energia elétrica, coleta de lixo, entre outros. Além disso, a moradia deve estar em uma localização que permita o acesso a serviços públicos, como escolas, hospitais, e transporte público.

Nesse sentido, o Comentário Geral nº 4 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU, 1991) estabelece que o direito à moradia adequada abrange diversas dimensões, como segurança jurídica da posse, acessibilidade, habitabilidade, localização adequada e adequação cultural.

Segundo ainda o Comitê, para que exista uma moradia adequada, deve haver a junção de três requisitos, concomitantemente, quais sejam, liberdades, garantias e proteções, os quais não restringem aquele direito. Assim, pode-se enumerar a garantia contra a remoção coercitiva, a destruição arbitrária e a demolição da própria residência; a recuperação da moradia, da terra e da propriedade; além do direito de escolher a própria moradia, de decidir onde viver e de ter liberdade de locomoção (Secretaria de Direitos Humanos, 2013).

No Brasil, apenas com a promulgação da Emenda Constitucional nº 26, no ano 2000, que o direito à moradia foi explicitamente incluído na CR/88. Anteriormente, esse direito era abordado, de forma implícita, em outros dispositivos constitucionais, como no art. 5º, inciso XI, que estabelece que a casa é asilo inviolável (Barros, 2008).

Em outros dispositivos, a Constituição oferece ainda proteção indireta ou implícita à moradia, tal como a previsão contida no art. 182, que determina que a política urbana deve ser planejada e executada com o objetivo de assegurar o desenvolvimento das funções sociais da cidade e da propriedade urbana, incluindo a função social da propriedade, que deve atender ao direito à moradia.

Ademais, legislações ordinárias também tratam sobre o tema, como a Lei nº 10.257/2001, chamada de Estatuto da Cidade, que regula o desenvolvimento urbano e estabelece diretrizes para a política urbana, visando a garantia do direito à moradia digna através de instrumentos como o Plano Diretor e a função social da propriedade.

De igual modo, o Plano Nacional de Habitação (PNH), que desenvolve políticas e estratégias para a melhoria das condições habitacionais e a promoção da moradia digna para a população, com foco em áreas de baixa renda e em situações de vulnerabilidade. Além da Lei Federal nº 11.124/2005, conhecida como “Programa Minha Casa, Minha Vida”, o qual institui um programa habitacional destinado a promover o acesso à moradia digna para famílias de baixa renda.

Não obstante todas essas diretivas, verifica-se que, num país de dimensões continentais como o Brasil, o direito fundamental à moradia ainda se encontra muito distante do ideal. Primeiramente, o país enfrenta um déficit habitacional significativo, que é a diferença entre a demanda por moradias adequadas e a oferta disponível. Essa desigualdade é especialmente grave nas áreas urbanas e nas regiões mais pobres, onde a necessidade de moradia digna é mais urgente. Ademais, o crescimento populacional e a urbanização acelerada intensificam esse problema.

De igual modo, a desigualdade econômica existente contribui para a dificuldade de acesso a moradias dignas, uma vez que muitas pessoas de baixa renda não conseguem arcar

com os custos de moradias adequadas, o que as força a viver em áreas precárias ou em condições inadequadas. A falta de políticas efetivas para atender essa população exacerba o problema.

Em diversas áreas urbanas e rurais, a infraestrutura necessária para uma moradia digna, como acesso a água potável, saneamento básico, eletricidade e transporte, é inadequada ou inexistente. Logo, a carência desses serviços básicos compromete a qualidade de vida e a saúde dos moradores.

Políticas públicas inadequadas, como o “Programa Minha Casa, Minha Vida”, também enfrentam problemas de implementação, como falta de coordenação, corrupção e ineficiência. Além disso, esses programas podem não atender de forma adequada às necessidades específicas das populações mais vulneráveis.

Em suma, o que se vê é que o déficit habitacional significativo, a desigualdade econômica, a falta de infraestrutura adequada, a insegurança de posse e a falta de efetividade de políticas públicas habitacionais são problemas centrais que dificultam o cumprimento do direito à moradia digna.

A seguir, adentrando ao tema central deste estudo, observar-se-á que, ao ser utilizada como critério para seleção de emprego, a exigência de residência próxima ao local de trabalho pode ser considerada uma postura discriminatória, o que viola diversos preceitos constitucionais e infralegais.

4 Conduta discriminatória quanto à exigência de local de moradia próximo ao local de trabalho

Antes de abordar o objeto principal desta pesquisa, é importante destacar que os valores sociais do trabalho se subsumem nos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (especialmente, o art. 1º, IV da CR/88); na redução das desigualdades regionais e sociais (art. 3º, III e art. 170, IV, ambos da CR/88); e na ordem social, cujo fundamento é a primazia do trabalho (art. 193 da CR/88).

Já no plano infraconstitucional, o art. 3º da CLT define que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, com subordinação e mediante salário a um determinado empregador. Em complemento, o art. 7º, IV da CR/88 determina que são assegurados a todos os trabalhadores o direito à percepção de um salário mínimo que possa satisfazer suas necessidades vitais básicas e as de sua família, incluindo moradia, alimentação, educação, dentre outros.

Pois bem.

Tomando como base o princípio da igualdade, preceito fundamental presente, como já visto, tanto na Constituição quanto na CLT, conclui-se que todos os trabalhadores devem ser tratados de forma equitativa, sem discriminação de qualquer natureza. Isso significa que não deve haver distinção de tratamento entre trabalhadores com base em características como sexo, raça, religião, orientação sexual, local de moradia, dentre outros.

A CLT reflete, portanto, o princípio da igualdade ao estabelecer normas que garantem condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores, independentemente de sua posição na hierarquia laboral. Tal assertiva pode ser constatada nos seus arts. 5º e 461, que abordam a igualdade salarial para trabalho de igual valor, os quais estão em consonância com o princípio constitucional previsto no artigo 5º, I da CR/88, que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Por outro lado, a lei trabalhista também proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, assim como no ato da contratação. Como bem pontua Lima (2005), a obrigação de não discriminação é um princípio aplicável não apenas às relações de trabalho, mas também a qualquer outra relação jurídica, constituindo uma das vertentes fundamentais do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o autor Rodriguez (1998) leciona que a proibição de discriminação é um direito fundamental no âmbito do direito laboral, estando no mesmo patamar dos direitos humanos, pois protege a pessoa em qualquer circunstância ou condição.

O termo discriminação se consubstancia, segundo lições de Delgado (2013), na ação pela qual se recusa a uma pessoa, com base em critério injustamente desqualificante, um tratamento compatível com o padrão jurídico estabelecido para a situação específica que ela vivencia.

Já para Nascimento (2011), a discriminação ocorre quando há um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem justificativa, especialmente por motivos como sexo, raça, cor, religião, opinião, aparência física ou outros fatores, revelando uma escolha baseada em preconceito.

Nos termos da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958), o termo “discriminação” abrange toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, origem social, entre outros, que tenha como efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão.

Todavia, convém ressaltar que a não discriminação não deve ser entendida como um princípio absoluto, pois existem situações em que são permitidas exceções. Assim, segundo Mello (2002), as discriminações são consideradas compatíveis com a cláusula de igualdade apenas quando há uma correlação lógica entre a característica diferencial reconhecida e a desigualdade de tratamento decorrente dela, desde que essa correlação não seja incompatível com os interesses assegurados pela Constituição.

Adentrando ao tema central do presente estudo, a exigência de que trabalhadores residam próximo ao local de trabalho pode configurar uma prática discriminatória, em desacordo com os princípios constitucionais e os direitos trabalhistas previstos na legislação.

Como sobejamente demonstrado, a CR/88 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil. Além disso, consagra a igualdade e a não discriminação como direitos fundamentais (art. 5º, *caput* e incisos I e XLI). Já o art. 7º, inciso XXX, prevê a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Com efeito, a exigência de residência próxima ao local de trabalho pode ser interpretada como uma forma de discriminação indireta, aquela que ocorre quando uma condição aparentemente neutra resulta em desvantagem para determinado grupo de pessoas, sem justificativa razoável. Nesse contexto, o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, *caput*, e o direito ao trabalho digno e à livre escolha da residência (art. 6º), são diretamente afetados.

Outrossim, a CLT, no art. 373-A, veda práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, como as exigências que impliquem distinção, exclusão ou preferência baseada em critérios injustificáveis. A exigência de proximidade residencial pode ser enquadrada nesse dispositivo, especialmente se não houver justificativa técnica ou operacional relevante que a sustente.

Portanto, a prática de exigir que o empregado resida próximo ao local de trabalho, quando considerada discriminatória, pode gerar as seguintes consequências jurídicas: (i) Nulidade da cláusula contratual: a cláusula que exige a moradia próxima ao trabalho pode ser considerada nula, uma vez que viola princípios constitucionais e legais; (ii) o trabalhador pode ingressar com ação judicial para pleitear indenização por danos morais, em razão do constrangimento e da violação de seus direitos; (iii) em alguns casos, a exigência de moradia próxima ao trabalho pode ser utilizada como um dos elementos para o reconhecimento de vínculo empregatício, em situações em que o trabalhador alega a existência de uma relação de trabalho subordinada.

Nesse sentido, a análise da proporcionalidade é crucial para determinar a legitimidade dessa exigência, pois, segundo o princípio da proporcionalidade, qualquer restrição aos direitos fundamentais deve ser adequada, necessária e proporcional em sentido estrito. No caso de exigência de local de moradia, a empresa deve demonstrar que essa medida é a única maneira de alcançar um objetivo legítimo, sem impor ônus excessivo ao trabalhador.

A título exemplificativo, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, determina, em seu art. 1º, que a adoção de práticas discriminatórias e limitativas com base em sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, entre outros, é proibida para efeitos de acesso ou manutenção da relação de trabalho.

Já a Portaria nº 41 do Ministério do Trabalho, de 28 de março de 2007, igualmente relevante, regulamenta práticas discriminatórias nas relações de trabalho, reforçando a necessidade de critérios objetivos e transparentes para contratações e promoções. Assim, por exemplo, ela proíbe que o empregador exija, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, quaisquer documentos discriminatórios ou que possam impedir a contratação.

De igual modo, a jurisprudência tem se manifestado em favor da igualdade de oportunidades no trabalho, reconhecendo a invalidade de cláusulas contratuais que imponham condições desproporcionais ou desarrazoadas aos trabalhadores. Tribunais Regionais têm decidido que exigências de residência próxima ao local de trabalho devem ser justificadas por motivos legítimos e razoáveis, sob pena de serem consideradas abusivas e discriminatórias, uma vez que essa prática impõe barreiras injustificadas a determinados grupos de trabalhadores.

Nessa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no RRAg n. 597-15.2020.5.06.0021:

EMENTA: I – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS. [...]. De fato, a existência de discriminações odiosas no local de trabalho é um obstáculo a ser ultrapassado para que haja progresso social e econômico. Com efeito, no ano de 2023 a pretensão da OIT é conferir efetividade aos quatro objetivos estratégicos fixados na Declaração sobre a Justiça Social de 2008: I. Alcance e Princípios A Conferência reconhece e declara que: A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para

situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma: i) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que: [...];

- as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção; [...].

- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas. Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente. A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente.

Assim, promover o cumprimento da legislação trabalhista mediante a adequada prestação jurisdicional soma-se aos objetivos da OIT direcionados a proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições decentes de trabalho, a partir das quais se torna possível tanto reduzir as desigualdades, quanto promover a inclusão social plena de homens e mulheres. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto.

A imposição de residência próxima ao local de trabalho também pode afetar negativamente a liberdade e a qualidade de vida dos trabalhadores, já que essa exigência restringe a autonomia do indivíduo em escolher onde viver de acordo com suas preferências pessoais, necessidades familiares e condições financeiras. Pode limitar, ainda, o acesso a moradias mais acessíveis ou adequadas, levando a uma redução na qualidade de vida do trabalhador e de sua família.

Nesse sentido, o empregador tem a responsabilidade de garantir que suas práticas de recrutamento e seleção estejam em conformidade com os princípios constitucionais e trabalhistas. Isso inclui a proibição de critérios discriminatórios, como a exigência de residência próxima ao local de trabalho. Os sindicatos, por sua vez, desempenham um papel crucial na fiscalização dessas práticas e na defesa dos direitos dos trabalhadores, podendo atuar tanto na negociação coletiva quanto na representação dos interesses dos trabalhadores em casos individuais.

Em conclusão, a análise da conduta discriminatória relativa à exigência de residência próxima ao local de trabalho, à luz da CR/88 e da CLT, revela a importância de se respeitar os princípios fundamentais da igualdade, dignidade e liberdade dos trabalhadores. A imposição de tal exigência sem justificativa razoável pode representar uma violação dos direitos

constitucionais dos trabalhadores, além de contrariar os preceitos trabalhistas que buscam assegurar condições justas e igualitárias no ambiente laboral.

5 Considerações finais

A análise da exigência de local de moradia próximo à empresa sob a ótica da Constituição Federal e da CLT revela um cenário complexo em que os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser cuidadosamente protegidos. A prática de se impor restrições à residência dos trabalhadores pode, à primeira vista, parecer uma medida razoável para garantir a eficiência operacional das empresas. No entanto, essa exigência, quando desconsidera as condições pessoais e socioeconômicas dos trabalhadores, pode configurar-se como uma conduta discriminatória e inconstitucional.

Assim, a CR/88 e o Código Trabalhista estabelecem um conjunto robusto de garantias e direitos destinados a promover a dignidade da pessoa humana e assegurar condições de trabalho justas e equitativas. Nesse contexto, o direito à moradia adequada é intrínseco à proteção dos trabalhadores, devendo ser compreendido em termos de acessibilidade, segurança, habitabilidade e localização. Qualquer requisito/condição que comprometa esses aspectos pode ser considerada um atentado contra os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A imposição de residência próxima à empresa, ao não levar em conta a diversidade de situações vividas pelos trabalhadores, pode resultar em discriminação indireta, afetando desproporcionalmente determinados grupos sociais. Nesse sentido, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas destaca a necessidade de justificar criteriosamente qualquer exigência que possa resultar em tratamento desigual, de modo a não violar os princípios constitucionais de igualdade. Portanto, é imperativo que os empregadores adotem políticas de moradia que respeitem a autonomia dos trabalhadores e promovam a igualdade de oportunidades, evitando práticas que possam ser interpretadas como abusivas ou discriminatórias.

A análise jurídica desenvolvida neste artigo, portanto, reforça a necessidade de um equilíbrio entre os interesses empresariais e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A exigência de residência próxima à empresa deve ser analisada, então, com rigor, à luz dos princípios constitucionais e das normas trabalhistas, para garantir que não haja violação dos direitos à dignidade, à igualdade e à moradia adequada.

Por fim, é fundamental que a legislação e a jurisprudência pátrias avancem no sentido de reconhecer e coibir práticas discriminatórias relacionadas à exigência de local de

moradia. O respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores deve ser a pedra angular de qualquer política empresarial, assegurando que todos tenham condições justas e dignas de trabalho e moradia, em conformidade com os preceitos estabelecidos pela CR/88 e pela CLT.

6 Referências

BARROS, Ana Maria Furbino Bretas. **Direito à moradia**: questões sobre sua eficácia jurídica. 2008. Tese (Mestrado em Direito) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp091593.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2024.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. 2005. Tese (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2006;000773891>. Acesso em: 18 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001**. Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2001]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110257.htm. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.124, de 16 de junho de 2005**. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Habitação de Interesse Social – SNHIS, cria o Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social – FNHIS e institui o Conselho Gestor do FNHIS. Brasília, DF: Presidência da República, [2005]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111124.htm. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo 0000597-15.2020.5.06.0021**. Agravo de Instrumento interposto pelos reclamados. Leis nos 13.015/2014 e 13.467/2017. Adoção da Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Julgamento com perspectiva de gênero, raça e classe e em atenção aos objetivos de uma coalizão global pela justiça social da OIT (111ª Conferência Internacional

do Trabalho, 2023). Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 6ª Região. Recorrido: Sergio Hacker Corte Real e outra. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro, 28 jun. 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/silva/Downloads/RRAg-597-15_2020_5_06_0021%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/silva/Downloads/RRAg-597-15_2020_5_06_0021%20(2).pdf). Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 41, de 28 de março de 2007**. Disponível em: http://www.informarejuridico.com.br/Prodinfo/boletim/2007/trabalhista/portaria_mte_41_45-2007.html#:~:text=41%20%C3%A9%20observado%20que%20para,livros%2C%20fichas%20ou%20sistema%20eletr%C3%B4nico. Acesso em: 19 jun. 2024.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Direito à moradia adequada**. 2013. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Direito-a-moradia-adequada.pdf. Acesso em: 18 jun. 2024.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate**. Sem ano. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 ago. 2024.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar José. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Princípios Fundamentais do Direito Constitucional: o estado da questão no início do século XXI, em face do direito comparado e, particularmente, do direito positivo brasileiro**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. 2005. Tese (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2006;000773891>. Acesso em: 18 jun. 2024.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Comentário Geral nº 4**. 1991. Disponível em: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**. 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111).pdf). Acesso em: 19 jun. 2024.

PISARELLO, Gerardo. **Vivienda para todos**: um derecho en (de)construcción. El derecho a uma vivienda digna y adecuada como derecho exigible. Barcelona: Icaria editorial, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Nuevos aportes sobre la protección a la intimidad del trabajador. *In*: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coord.). **Direito do trabalho**: estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. São Paulo: LTr, 1998.