

Suprema Corte dos EUA começa a julgar caso de discriminação reversa

26/02/2025

A Suprema Corte dos Estados Unidos fará nesta quarta-feira (26/2) a audiência de sustentação oral de um caso raro de reclamação trabalhista no país: o de uma mulher que se diz vítima de discriminação no trabalho por ser heterossexual. A prática é definida como “discriminação reversa” por expor um suposto preconceito contra membros de uma maioria — favorecendo, então, membros de uma minoria.

Em *Ames v. Ohio Department of Youth Services*, Marlean Ames, funcionária do *Department of Youth Services* de Ohio, queixa-se de ter sido preterida em uma promoção em 2014 em favor de uma mulher gay, e de ter sido rebaixada de posto em 2019 para que o cargo fosse ocupado por um homem gay — nesse caso, o salário dela caiu de US\$ 47 para US\$ 28 por hora.

A funcionária acusa o órgão empregador de violar o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 (*Title VII of the Civil Rights Act*). O *Title VII* protege trabalhadores contra discriminação no trabalho, “com base em raça, cor, religião, sexo e nacionalidade”. Ele se aplica a todos os aspectos do emprego, incluindo contratação, promoção, salário, treinamento e demissão.

A autora da ação argumenta que a lei deve valer para todos, sem distinção entre maioria e minoria. Mas um tribunal federal e o Tribunal Federal de Recursos da 6ª Região tiveram outro entendimento. Os dois tribunais decidiram pelo trancamento do processo porque a petionária não cumpriu um padrão de provas exigido para casos de discriminação reversa.

Segundo as cortes, a autora da ação não sustentou as “circunstâncias históricas” (*background circumstances*) do problema — uma teoria criada pelo Tribunal Federal de Recursos do Distrito de Colúmbia, em 1981, segundo a qual um reclamante deve comprovar que o réu é “um empregador incomum que discrimina sistematicamente membros de uma maioria” (como brancos, especialmente homens, e heterossexuais).

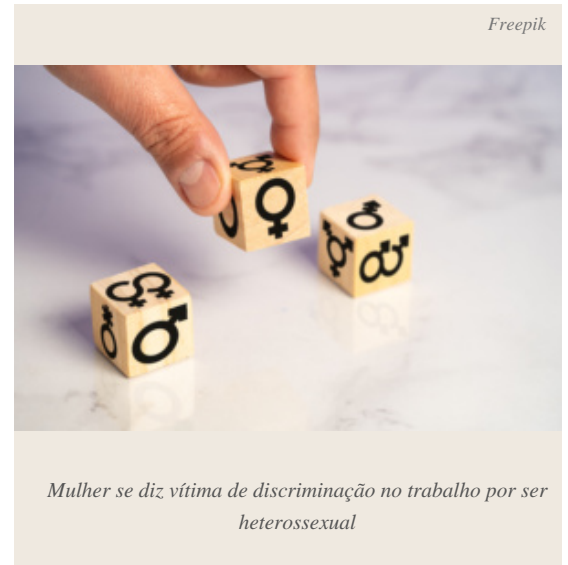
De acordo com essa decisão, um autor de ação desse tipo deve demonstrar tais circunstâncias históricas, quando estabelecer um caso que gera presunção relativa (*prima facie case*), de acordo com o “caso seminal” (a semente do precedente) *McDonnell Douglas Corp. v. Green*.

Os advogados da funcionária alegam, na petição à Suprema Corte, que os tribunais inferiores, ao impor ao caso a regra das “circunstâncias históricas”, adicionaram ao texto da lei (*Title VII*) palavras que não estão lá. Assim, estão exigindo da autora mais do que está escrito na lei. Afirmam que as cortes teriam levado o caso à frente se ela fosse gay e os favorecidos, não.

O procurador-geral de Ohio Dave Yost, que é republicano, contra-argumentou que a exigência de “circunstâncias históricas” é simplesmente um “método de análise” para sustentar alegações de discriminação apresentadas por membro de uma maioria, em vez de exigir a apresentação de “elementos adicionais”.

Yost alega ainda que as decisões foram tomadas por pessoas que não são homossexuais — o supervisor da funcionária, que é diretor assistente do departamento, e a direção de recursos humanos. Eles justificaram as decisões no entendimento de que “ela não tinha a visão necessária” para cumprir a missão do departamento e lhe faltava “qualificações de liderança”.

Afirmaram também que ela foi rebaixada (do cargo que ocupava) “porque não adotou uma abordagem proativa no projeto do departamento de combater, com maior ênfase, a violência sexual no sistema correcional juvenil”.





Perspectivas desfavoráveis

Problemas administrativos à parte, os ministros da Suprema Corte deverão discutir, acima de tudo, o destino das “circunstâncias históricas” — se esse padrão de prova deve continuar a existir ou não. Se decidirem extingui-lo, vão arrumar para a Justiça muita sarna para se coçar, abrindo espaço para uma enxurrada de ações trabalhistas.

Juristas ouvidos pelos jornais acreditam que decisões recentes da Suprema Corte, como a que acabou com a “ação afirmativa” (a das cotas raciais para ingresso nas universidades), indicam que a corte vai enfatizar o entendimento de que o Título VII protege todos os indivíduos, aos quais deve-se impor o mesmo ônus da prova, sem levar em conta qualquer classificação protegida e empregando um único padrão em todos os níveis.

O ambiente político do momento segue na mesma direção. O presidente Donald Trump, por exemplo, lançou iniciativas para acabar com todos os programas oficiais e privados de diversidade, equidade e inclusão (DEI). Ele rotulou o DEI de “ações discriminatórias disfarçadas de inclusão”.

Trump prometeu “investigar, eliminar e penalizar programas de diversidade, equidade e inclusão. *Com informações adicionais das publicações USA Today, SAN, Bloomberg Law, SCOTUS Blog, Justitia e Oyez.*

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-fev-26/suprema-corte-dos-eua-comeca-a-julgar-caso-de-discriminacao-contrmaioria-heterossexual-2/>