DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/gvcasosv5n2c15>

AMOR À PRIMEIRA VISTA: O DESAFIO DA LICENÇA MATERNIDADE DUPLA Love at first sight: the challenge of double maternity leave

LETICIA FANTINATO MENEGON – leticia.menegon@fgv.br

Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas – São Paulo, SP, Brasil

TANIA CASADO – tcasado@usp.br

Universidade de São Paulo – São Paulo, SP, Brasil

Submissão: 08/09/2015 | Aprovação: 03/10/2015

Resumo

O caso conta a história de Gabriela e Carla, duas mulheres ligadas por uma união homoafetiva que estão às vésperas do nascimento de suas filhas gêmeas. Carla é a doadora do óvulo fertilizado por um doador anônimo, que foi implantado em Gabriela. As duas são profissionais de uma empresa no Brasil, onde as leis trabalhistas e as práticas de gestão de pessoas não contemplam casos como o delas. Sabedoras do ineditismo de sua história, elas pleiteiam uma dupla licença-maternidade à área de Recursos Humanos da empresa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, diversidade, gênero, cultura organizacional

Abstract

The case tells the story of Gabriela and Carla, two women connected by a homoaffective union who are about to have twin daughters. Carla is the donor of the egg, which was fertilized by an anonymous donor and implanted in Gabriela. The couple works for a company in Brazil, where labor laws and people management practices do not regard cases like theirs. Knowing the uniqueness of their situation, they plead for a double maternity leave.

Keywords: People management, diversity, gender, organizational culture

Gabriela e Carla estavam ultimando as compras do enxoval de Julia e Juliana, cujo nascimento estava programado para dali a cinco dias. Ao chegarem a um impasse sobre a cor dos laços que colocariam nos cabelos das gêmeas ainda na maternidade, resolveram pedir a opinião da balconista da loja. Imediatamente, a balconista respondeu: “Ah! A opinião mais importante para mim é a da mãe. Contrariá-las é um pouco complicado, entende?”

Gabriela e Carla se entreolharam e antes que a balconista continuasse a falar, retrucaram: “Pois é. Mas e nos casos em que as duas são as mães?”. A balconista expressou uma mistura de indagação e surpresa. Um silêncio constrangedor pairou no ambiente.

Gabriela e Carla concluíram a compra e saíram da loja pensativas. Ao entrarem no carro, Carla não hesitou seu espanto: Se uma atividade comercial dedicada a bebês não estava preparada para lidar com tal situação, o que se poderia dizer de uma instituição financeira? Gabriela, sem ter o que dizer à companheira, respirou fundo, ligou o carro e, juntas, se dirigiram à reunião agendada com Wilson Novelty.

Wilson Novelty

Wilson Novelty, desde muito cedo, entendeu a importância de zelar pelo bem-estar do próximo. Aos 15 anos decidiu trabalhar como voluntário na Pastoral do Instituto Madre Mazzarello, no bairro de Santa Terezinha em São Paulo. Sentia que, por meio de seu trabalho, poderia praticar seus valores cristãos. Durante 3 anos, desenvolveu diversas atividades de apoio à comunidade próxima ao Instituto. Ao completar 18 anos, foi contratado pelo mesmo para assumir o cargo de Assessor da Pastoral e, por meio deste, conseguiu ampliar sua atuação social. Desenvolveu trabalhos com as comunidades do Jardim Peri e Jardim Antártica. Conforme expôs Wilson:

“Eu tive experiências muito ricas e gratificantes no Instituto Madre Mazzarello: trabalhei na alfabetização de adultos, fiz monitoria em creches, montei e mantive salas de leitura para as crianças, desenvolvi ações ocupacionais em asilos, lutei pela melhoria do saneamento. Toda essa experiência me ajudou na escolha do curso de ensino superior em psicologia que eu cursei na São Judas, entre 1997 a 2001, graças à minha contratação como Assessor.”

Assim que concluiu sua formação em psicologia, Wilson continuou seu trabalho no Instituto por mais 2 anos, até que, junto com a direção do instituto, decidiu sair.

“Eu não tinha mais perspectiva de crescimento no Instituto. Foi, então, que resolvi prestar serviços de consultoria em treinamento em *call centers* e vendas. Precisava explorar outras oportunidades, entender melhor o funcionamento de empresas, de *business*. Foi neste período que o mercado iniciou, lentamente, seu processo de ajuste à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e Aprendizagem. Decidi ousar, aproveitar minha experiência de trabalho social com o mundo dos negócios e oferecer meus serviços.”, colocou Wilson Novelty.

Durante 5 anos, Wilson realizou muitos treinamentos e assessorias relacionados à pessoas com deficiência. Em 2008 Wilson recebeu um convite para trabalhar na Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida na cidade de São Paulo. Lá começou no cargo de Coordenador de Empregabilidade até chegar ao cargo de Coordenador Geral de Projetos de Inclusão. Durante seu período de trabalho na Secretaria, acompanhou de perto os projetos de inclusão desenvolvidos pela Febraban (Federação Brasileira dos Bancos). Em 2011, por uma questão familiar, demitiu-se da Secretaria. Na mesma semana, a Global CT fez uma proposta de trabalho para que ele assumisse o lugar de uma funcionária que estava saindo de licença maternidade.

“A oportunidade na Global CT veio a calhar: eu estava sem perspectiva de trabalho e renda, e a proposta feita me dava autonomia suficiente para realizar um trabalho dentro daquilo que eu acredito. Eu poderia moldar muitas políticas e práticas na empresa, porque eu tinha conhecimento profundo da parte técnica. E eles sempre acatam minhas sugestões.”

Wilson, entretanto, jamais poderia imaginar que 2 anos após sua contratação na Global CT, enfrentaria uma das decisões mais complexas de sua vida profissional.

O encontro decisivo

Faltavam 5 dias para o nascimento das gêmeas Julia e Juliana, que vinham ao mundo para completar a família homoafetiva de Gabriela e Carla, graças à inseminação artificial de um óvulo de Carla, por um espermatozoide de um doador anônimo. Se o óvulo era de Carla, era de Gabriela o útero que acolheu os embriões e daria luz às gêmeas.

As mães pleiteavam licença maternidade dupla, sob o entendimento de que, legalmente, eram consideradas mães das crianças e que ambas estariam enquadradas no artigo 7º da Constituição Federal (CF) de 1988, que consiste em conceder, à mulher que deu à luz, uma licença remunerada de 120 dias.

Wilson Novelty, Especialista da Área de Diversidade da Global CT ficara responsável pela pesquisa e a decisão de conceder ou não esse benefício às mães, depois de exaustivas discussões internas sobre o caso. Era uma tomada de decisão difícil: optar pela recomendação da licença de 120 dias somente para uma mãe e, de 5 dias para a outra, seguindo a ampla aplicação do artigo 7º da CF de 1988, tanto para casais heterossexuais como homossexuais, ou zelar pelo pilar estratégico da Diversidade e Talentos, e considerar que a diversidade produz demandas particulares que requerem tratamentos diferenciados. Wilson já havia colhido todas as informações para tomar aquela que seria uma das decisões gerenciais mais complexas de sua vida profissional: conceder ou não a primeira licença maternidade dupla da história do Brasil.

Wilson viu as duas mães chegando com suas sacolas de enxoval. Sem dúvida, aquela reunião era a mais crítica de toda sua história de gestor naquela empresa. Wilson convidou as duas a se sentarem e iniciou a reunião.

A Global CT - a organização onde novas perspectivas foram geradas

A Global CT é uma empresa do setor bancário com mais de 200 anos de existência e uma das líderes do mercado bancário internacional. Faz negócios em mais de 150 países e atende mais de 200 milhões de clientes, sendo uma instituição com forte presença global. Atualmente, emprega mais de 250 mil pessoas e oferece mais de 8 mil postos de atendimento. Oferece a clientes, corporações, governos e instituições uma ampla gama de produtos e serviços bancários e crédito a diferentes tipos de clientes. Está presente no Brasil há mais de 100 anos. Financiou projetos importantes para o desenvolvimento do país, como obras no setor de transportes metroviários, aeroviários, além de hidrelétricas, polos petroquímicos e rodovias. Está presente em mais de 20 estados brasileiros e possui um quadro de funcionários superior a 7 mil funcionários.

Os segmentos de negócios da Global CT no Brasil estão, atualmente, estruturados da seguinte forma:

- *Consumer*: oferece serviços bancários completos que incluem conta-corrente, investimentos, financiamentos e seguros;
- *Private*: produtos e serviços que englobam mercados de capitais, investimentos gerenciados, gestão de portfólio, planejamento fiduciário e imobiliário, entre outros;
- *Commercial*: oferece serviços focados em empresas de médio e grande porte;
- *Markets*: engloba operações de câmbio e corretora, sendo que esta última faz intermediação de operações na BM&F Bovespa;
- *Corporate e Investment Banking*: está focada na grandes empresas;
- *Transaction Services*: atende clientes corporativos, instituições financeiras e o setor público, oferecendo soluções integradas de *cash management* local e internacional, comércio exterior, serviços de custódia e administração de fundos.

Global CT Brasil e o Pilar Diversidade

Antes mesmo de se tornar um pilar estratégico para a Global CT, a questão da diversidade já era tratada timidamente pela mesma, impulsionada pela Lei de Cotas nº 8213 de 24 de julho de 1991 e a Lei da Aprendizagem nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005. Conforme expôs Wilson Novelty:

“As duas leis eram vistas, internamente na Global CT Brasil, como uma obrigação legal de difícil cumprimento e pouco envolvimento dos gestores da

área de Recursos Humanos e demais áreas. Outros programas já engatinhavam, frutos da expressão dos valores da empresa, como a Associação Global CT Esperança, a parceria entre Global CT e Universidade Zumbi dos Palmares e o Global CT Women Brasil. ”

Na medida em que se determina a diversidade como um pilar estratégico global, a Global CT Brasil, assim como as demais filiais no mundo, teve que se estabelecer para estruturar a área de diversidade, cada qual atendendo as realidades específicas do seu país. Conforme colocou Wilson Novelty, Especialista em Diversidade:

“A Global CT Brasil tratava as PcD (Pessoas com Deficiência) como um desafio legal. Quando a exigência para tratar a questão da diversidade chegou da matriz, tivemos mais apoio para pensar esta questão com mais atenção, até porque isto exigiria uma mudança de mentalidade muito grande por parte de nossos gestores. Além disto, os outros programas que tinham dificuldade para deslanchar, ganharam força.”

Inicialmente, para acelerar a contratação das PcD, já que não havia tantas vagas abertas a ponto da Global CT Brasil atender a demanda legal, estruturou-se um Centro de Custos Institucional diferente dos demais. Este recebia um aporte de receita obrigatório advindo das unidades de negócios e ou áreas, sendo que tal aporte era proporcional ao faturamento das mesmas. Com isto, as PcD contratadas não geravam custos diretos para as áreas ou unidades de negócios e, ao mesmo tempo, significavam força de trabalho adicional e preparada, conforme coloca Wilson Novelty:

“Na medida em que contratamos consultorias especializadas para nos ensinar a preparar e desenvolver as PcD e os gestores que trabalhariam com as mesmas, e esta primeira força de trabalho passou a desempenhar um trabalho de qualidade dentro da empresa, a área de Diversidade foi sendo reconhecida e respeitada pelos gestores, facilitando a incorporação dessas PcD - antes alocadas no centro de custo institucional - para os centros de custos das áreas e a introdução ou ampliação de outros temas de diversidade na Global CT.”

Assim, programas embrionários começaram a crescer e novos surgiram. São eles: Inclusão Étnica, Programa Social - Aprendizagem, Global CT Women Brasil, Inclusão de Pessoas com Deficiência – PcD, Global CT Masters (pessoas acima de 50 anos) e LGBT (detalhes de cada programa encontram-se no Apêndice I).

Em 2012, o mercado financeiro brasileiro passou por profundas transformações regulatórias: adequação às regras de Basiléia III e redução da taxa básica de juros. Esse novo ambiente exigiu um novo redirecionamento de gestão da Global CT Brasil. Para tanto, estabeleceu três prioridades de atuação estratégicas: Eficiência, Foco no Cliente e Talentos. Esses pontos passaram a nortear as ações da empresa em diferentes aspectos, que ancorados na marca forte e presença global, deveriam se tornar a fonte de vantagem competitiva da organização. Ademais, a Global CT Brasil, em consonância com a Global CT Grupo, sempre seguiu as diretrizes internacionais do grupo nos quesitos Governança, Gestão de Risco, Conduta e Visão de Sustentabilidade. Dentre essas diretrizes, vale destacar o Código de Conduta, que abrange temas como risco de fraude, segurança da informação, declaração dos direitos humanos da Global CT e a Visão de Sustentabilidade, que tem como um dos pilares Talentos e Diversidade. Assim, a questão do Talento e Diversidade, tema que já vinha se sedimentando fortemente dentro da Global CT Brasil desde 2007, ganha um peso estratégico e passa a ser considerado fortemente uma fonte de vantagem competitiva. Conforme colocou o então Diretor de Recursos Humanos, Josué Silva:

“Frente ao apagão de talentos que estamos vivenciando há algum tempo, é difícil imaginar que, numa população como a brasileira, você não tenha um

pool de talentos extraordinário em fontes que você normalmente não acessa. Não é possível imaginar que não haja uma grande quantidade de talentos latentes que não têm oportunidades e que você poderia estar acessando. (...) A experiência com a Universidade Zumbi dos Palmares mostra que, aos poucos, talentos emergiram. Mas este é um processo longo, requer investimentos, determinação. (...). Eu entendo que as empresas que saírem na frente e tiverem uma metodologia de acesso e de desenvolvimento desta força de trabalho, se beneficiará muito. Aí também entra a questão clássica que é: se você quer acessar clientes de uma determinada camada da população, você precisa de pessoas que os entendam. Com uma força de trabalho diversa, este processo se torna bem mais fácil. Assim, tratar a diversidade conjugada com o processo de atração, desenvolvimento e retenção de talentos tornou-se fundamental e estratégico dentro da Global CT e, muito rapidamente, esse pilar está se materializando em fonte de vantagem competitiva. ”

A história de Carla e Gabriela

Gabriela, 38 anos, se formou em Tecnologia da Informação na Universidade Católica de Salvador em 1998. Durante o período estudantil universitário, namorou por 3 anos Gláucio, com quem teve uma filha chamada Marina. Por conta da gravidez precoce, e por ser oriunda de uma família muito tradicional em Salvador, decidiu casar. Foram 7 anos de relacionamento com Gláucio, até que a união se desfez em 2001.

Entre 2000 a 2003, trabalhou, como terceira, na central de computação do BBVA. Por conta da venda deste banco para o Banco Bradesco, as operações desta área foram fechadas em Salvador. Com isto, Gabriela se viu sem mercado de atuação profissional na região e, em meados de 2003, decidiu mudar-se para São Paulo, onde acreditava ter um futuro profissional mais promissor.

“Vim para São Paulo com a cara e coragem. Dirigi dois dias seguidos, só com a mala e minha televisão dentro do carro. Minha filha Marina ficou em Salvador aos cuidados de minha mãe, pois precisava de um tempo para me estabelecer na nova cidade. Em julho de 2003, quando já estava com emprego e apartamento montado, e Marina já estava em férias escolares, fui buscá-la. Foi o tempo necessário para uma adaptação (...) Além de deixar minha filha Marina em Salvador durante 4 meses, deixei Isabel, com quem me relacionava desde 2002. Depois que a Marina veio, a próxima a vir foi Isabel, em fevereiro de 2004 (...) Desde que comecei a namorar Isabel, assumi minha orientação sexual para minha família. Vir para São Paulo e morar com ela não foi um problema, porque aqui as pessoas não me conheciam e achavam que éramos irmãs devido à semelhança física. ”

Ao chegar na cidade, Gabriela trabalhou na Politec entre 2003 a 2004, prestando serviços para a Caixa Econômica Federal.

“Trabalhei duro nesse primeiro ano para me estabelecer em São Paulo, pois queria a Marina perto de mim. Ela estava com 6 anos quando veio para São Paulo, 8 meses depois a Isabel chegou, em fevereiro de 2004. No início, Marina não estranhou a relação que eu tinha com a Isabel ... o problema todo começou quando a Marina começou a crescer e entender o meu relacionamento com a Isabel. A Marina era muito apegada a mim e começou a ter ciúmes. A minha relação com Isabel era muito conturbada e a Marina

vivenciou os altos e baixos. Acho que por isso não queria a relação...”, colocou Gabriela.

Entre 2004 a 2006 trabalhou na Orbital e, em 2007, foi chamada para trabalhar, como terceira, na Global CT, na área de Tecnologia da Informação (TI).

“O primeiro ano de Global CT foi complicado! Por eu estar em um novo emprego, pedi à Isabel que fosse à Salvador ajudar minha mãe na 1ª comunhão da Marina. Quando a Isabel foi buscar o Santinho que faria parte do evento, ela foi atropelada e sofreu traumatismo craniano. Me senti muito culpada! O relacionamento já não estava bom, a Marina tinha muito ciúmes, mas o acidente me fez ficar presa à Isabel. Não tinha mais amor. Eu me sentia responsável pelo tratamento médico dela, que foi realizado em São Paulo. Se eu me separasse dela, quem cuidaria dela? Fui empurrando com a barriga por causa da culpa. E a Isabel utilizava dessa situação para me manipular ... eu rezava para que ela encontrasse alguém...”, colocou Gabriela.

Com o relacionamento indo aos trancos e barrancos, Gabriela dedicou-se à sua relação com a filha Marina e ao seu trabalho. Por apresentar excelente desempenho em suas funções, recebeu, em 2007, um convite para fazer parte do quadro de funcionários da Global CT, ocupando o cargo de analista de TI, e sua atuação específica era cuidar de assuntos relacionados à *Mainframe*. Dedicada e muito competente, foi rapidamente promovida à coordenadora de TI naquele mesmo ano. Em 2010 sofreu uma lesão no ombro (devido à uma doença genética que torna suas cartilagens frágeis), e foi obrigada a sair de licença saúde por 9 meses, retornando ao Global CT somente no ano de 2011. Um mês após seu retorno, foi surpreendida por uma promoção e alcançou o cargo de gerência.

“Eu não acreditei quando meu chefe, o Geraldo, anunciou a promoção. Eu havia ficado 9 meses ausente! Mas ele disse que acreditava em meu trabalho e, honestamente, eu o fazia bem feito. Mas mesmo assumindo uma posição de gerência, eu não assumi minha homossexualidade publicamente na empresa. Eu achava que as pessoas desconfiavam, afinal eu sou meio bruta para falar. Mas por outro lado, adoro me vestir com saias e, de um certo modo, acho que isso confundia a cabeça das pessoas. ”

Carla, 35 anos, formou-se em Tecnologia da Informação na Universidade Paulista em 2005, na cidade de Araraquara, onde nasceu e cresceu. Assim que se formou, começou a trabalhar na Hewllet Packard (HP), situada nesta mesma cidade, com analista de TI. Foi nesta cidade que conheceu Isabel, com quem teve um relacionamento pelo período de 12 anos. Moravam juntas, e diziam ser amigas dividindo a mesma casa.

“Conheci a Isabel em 1999, por intermédio de um familiar. Na época eu morava com meu irmão. Eu saí de casa para ajudar meu irmão com as despesas pois ele havia se separado há pouco tempo.... Eu já trabalhava antes de me formar na faculdade e podia pagar minhas contas. Eu e meu irmão estávamos procurando alguém para dividir o apartamento, para não sobrecarregar as contas. No mesmo ano que conheci Isabel e ela veio morar conosco. No começo as pessoas nem desconfiavam. Quando meu irmão casou novamente, continuamos morando juntas. Com o tempo, acho que as pessoas começaram a desconfiar, afinal construímos uma casa juntas anos depois. Minha família é muito tradicional, as pessoas participam da Congregação Cristã. Para mim era muito difícil assumir minha homossexualidade. Somente minha mãe sabia. No interior é muito difícil falar para as pessoas sobre sua opção. Tem muita fofoca, muita discriminação.”

Em janeiro de 2011, Carla recebeu uma proposta para trabalhar na área de Tecnologia da Informação da Global CT, ocupando o cargo de analista de Tecnologia da Informação Senior, trabalhando especificamente com as linguagens Visual Basic e Java para tributos.

“Resolvi aceitar o desafio e mudar de cidade, sair de Araraquara. O meu relacionamento com a Isabel era estável, foi ficando igual ao de irmã. Nos dávamos muito bem, mas o relacionamento não tinha muita vida. (...). Eu ia para Araraquara todo final de semana.”, colocou Carla.

Carla e Gabriela trabalhavam no mesmo andar, respondiam à mesma gerência Senior, aquela que promoveu Gabriela à gerente. Elas tinham muito contato visual porque suas baias eram próximas. Conforme colocou Gabriela:

“Comecei a reparar na Carla. Eu a via da minha baia. Achei ela bonita, interessante. Meu relacionamento com a Isabel já não estava bem havia muito tempo. (...) Sabe, nós homossexuais temos um ‘gaydar’ (radar gay) e percebi que a Carla era gay. Mas não tinha certeza. Precisava ter certeza. Mas a Carla não dava espaço, era muito séria no ambiente de trabalho.”

Gabriela tinha uma amiga comum à Carla, chamada Debora. Por saber que ela era amiga de Carla e que gostava de correr, Gabriela aproveitou sua afeição pela corrida e decidiu praticar exercícios com Debora. Ao final de junho de 2011 Gabriela tomou coragem e contou para sua amiga de corrida que era homossexual. Em seguida, saiu de férias. Ao retornar, Gabriela descobriu que Debora havia contado tudo sobre ela para a Carla e, mesmo sem querer, agiu como cupido. Foi, então, que Gabriela e Carla começaram a se aproximar. O primeiro encontro ocorreu por intermédio de Debora. Foram ao Outback jantar e, por meio deste encontro, perceberam que tinham muitas coisas em comum: estavam em um relacionamento desgastado e suas respectivas chamavam-se Isabel. Começaram uma aproximação, e se tornaram muito amigas. O tempo passou e a amizade transformou-se em um sentimento mais profundo.

Naquela mesma época, um rapaz chamado João estava interessado na Carla. Todos os dias lhe entregava flores. Gabriela, percebendo a concorrência, imprimiu uma flor em papel e entregou à Carla, dizendo: “Essa não murcha!” Na sexta-feira seguinte, em meados de dezembro de 2011, Gabriela convidou Carla para sair e a mesma aceitou.

“Naquele final de semana não fui à Araraquara. Resolvi aceitar o convite já que meu relacionamento não estava bem. (...) Depois do primeiro contato, foi uma coisa forte, o sentimento foi muito forte! Forte mesmo. Isso arrastou tudo. Não demorou para que colocássemos um ponto final em nossos relacionamentos que já estavam no final.”, disse Carla.

Em dezembro de 2011, Gabriela e Carla resolveram colocar um ponto final em seus relacionamentos para começar uma nova etapa em suas vidas.

“O meu relacionamento com a Isabel já se arrastava há anos. No último ano estávamos dormindo em camas separadas. Então, eu disse para ela que estava saindo de casa. Mas no final das contas, ela saiu da nossa casa e, para mim, foi um alívio: estava livre para viver meu grande amor!”, disse Gabriela.

“Quando contei à Isabel sobre o que havia ocorrido com a Gabriela, ela ficou surpresa. A separação foi complicada, estressante. Tínhamos construído coisas juntas. A Isabel começou a colocar barreiras para o fim do relacionamento. Então, deixei tudo o que construí com ela para viver meu amor com a Gabriela.”, disse Carla.

Poucas semanas após o primeiro encontro e os relacionamentos terminados, Gabriela verbalizou:

“Olha, eu não sei namorar, já quero que você fique comigo, eu quero casar. Eu não consigo lidar, eu não quero namorar. ”

Não demorou para que as duas fossem morar juntas. Como o sentimento entre as duas era muito forte, e as mesmas passaram a viver em um mesmo lar, Carla decidiu abrir o jogo com sua família e contar a verdade sobre sua orientação sexual, informação que somente sua mãe dispunha.

“Diante daquele sentimento, eu parei de me esconder. Hoje, ao lado da Gabriela, eu não tenho medo de nada! Foi uma explosão de sentimento. ”

Marina, filha de Gabriela, retornou de suas férias em Salvador, que ocorreram no período de dezembro de 2011 a janeiro de 2012, e foi informada pela sua mãe do novo relacionamento.

“No começo, a Marina ficou reticente. Ela nunca tinha me visto tão apaixonada! O ciúme voltou. Ela foi ao psicólogo trabalhar o ciúme. Depois da terapia ela passou a aceitar meu relacionamento com a Carla e hoje elas se dão muito bem! ”, disse Gabriela.

O início do relacionamento foi regado à muita convivência. Gabriela e Carla almoçavam todos os dias juntas e as pessoas do trabalho começaram a perceber. Em 2012, Gabriela fez uma cirurgia no joelho e precisou se ausentar do trabalho. Durante sua recuperação de Gabriela, o casal começou a ventilar a possibilidade de ter filho. Essa era uma vontade muito forte de Carla. Como a primeira gravidez de Gabriela havia sido muito traumática, ela disse que não queria engravidar e, que se esta fosse a opção do casal, que Carla engravidasse ou, ainda, que adotassem uma criança. Mas esta conversa vislumbrava um futuro mais distante. Entretanto, em março de 2013, Gabriela e Carla decidiram ir a um ginecologista para assuntar a questão filho dentro de uma relação homoafetiva. O objetivo era que a gravidez ocorresse somente em 2014.

“Sabe, eu sou muito ansiosa e meticulosa! Por mais que quiséssemos a gravidez para 2014, eu já queria ter tudo planejado, planilhado, saber como era esse negócio de ter filho em uma relação homoafetiva. ”, disse Gabriela.

Ocorre que Carla sofre de nefropatia e, ao analisar o estado clínico das duas pacientes, o Dr. Eduardo Motta, ginecologista e obstetra, vetou a gravidez de Carla. Assustadas, procuraram a ajuda de uma especialista em fertilização, chamada Dra. Paula, para ouvir uma segunda opinião. A resposta foi a mesma. Foram em busca de uma terceira opinião médica, desta vez da nefrologista de Carla. A resposta foi negativa. Convencidas de que Carla não poderia engravidar, porque este ato poderia significar a perda dos rins, Gabriela se colocou:

“Carla, eu não quero que você engravide. Eu vou engravidar, mas estou com 37 anos, então, nossos planos terão que ser adiantados. Tem que ser agora! Eu estou com idade avançada. ”

Assim, o casal decidiu que deveria correr para que a gravidez ocorresse o quanto antes. Pesquisaram tudo sobre fertilização. Decidiram que Carla doaria os óvulos e Gabriela conceberia os filhos por meio da fertilização. Optaram por um doador de um banco de sêmen americano, por entenderem que as informações disponíveis sobre os doadores eram muito mais precisas e completas.

Paralelamente, resolveram casar formalmente no cartório em 8 de junho de 2013. A retirada dos óvulos foi calculada para que Carla não tivesse que tirar licença médica do trabalho, porque temia sofrer discriminação. Foram retirados 10 óvulos de Carla, sendo 9 fertilizados por conta de suas maturidades. 8 fertilizaram. 2 foram implantados em Gabriela, que disse:

“Depois que foram implantados, eu fiquei numa agonia...estava muito ansiosa! Alguns dias depois, fui à farmácia e perguntei: Vocês têm um exame que pegue BetaHCG megaforte? Acabei levando um para casa e quando era 4h30 da manhã decidi fazer o exame. Apareceu um positivo bem fraquinho.... Será que eu estava enxergando demais? Acordei Carla para ver o que ela enxergava. Não dava para ver direito! Voltei à farmácia e comprei outro. No segundo teste o resultado apareceu bem forte! Comemoramos muito!! Contamos a todos da família. Ao fazer o BetaHCG de sangue, o nível dele estava muito alto. Ao levarmos para a médica, descobrimos que estávamos grávidas de gêmeos! Fizemos o DNA fetal e descobrimos que eram duas meninas! A felicidade era tanta que me fez pensar: vamos ter que assumir para todo mundo que estamos grávidas e somos casadas. Nossas filhas não podem ter vergonha da nossa história! ”

Daquele momento em diante foram abrindo o jogo aos poucos com as pessoas do trabalho. Primeiro foram os colegas mais próximos. Em seguida, a chefia. Carla e Gabriela pediram uma reunião com o chefe sênior da área, na época Felipe Mendes. Ao contarem a notícia, Mendes chamou o chefe direto de Carla. Ambos ficaram confusos, atordoados, mas mostraram-se muito compreensivos.

“Não senti preconceito da parte deles. Eles foram bastante compreensivos. É libertador quando você assume quem você realmente é, principalmente para a família. Quando você abre o jogo, a recepção é maior do que você espera. Minha avó de 94 anos bordou com muito carinho as fraldas das nossas filhas. Eu fui muito acolhida pela família da Carla. (...) O Felipe sugeriu que fossemos conversar com o RH. ”, disse Gabriela.

Ao saírem da sala do Felipe Mendes, as duas começaram a refletir qual seria a repercussão de suas histórias e quais direitos elas teriam neste processo de maternidade dupla.

“Puxa! Já me foi tirado o direito de gerar a criança pela natureza, então porque eu não posso ter o direito de cuidar delas quando nascer apesar de não estar efetivamente gestando minhas filhas? Elas têm meu DNA, são fruto do meu óvulo. ”, disse Carla, sendo amplamente apoiada por Gabriela.

No mesmo dia, Gabriela ligou para o Canal do RH nos Estados Unidos e explicou toda a história. Queria saber se haveria a possibilidade de as duas mães tirarem a licença maternidade. Mas o atendente disse não ter a menor ideia do que fazer neste caso. Foi, então, que Gabriela e Carla formalizaram o questionamento sobre dupla maternidade para o RH Brasil.

Recebendo a solicitação de dupla maternidade

Jaime dos Santos, Superintendente da folha de pagamento, estava em sua sala quando recebeu um envelope com a consulta de Gabriela e Carla sobre a possibilidade de dupla maternidade. Ao abrir o documento, deparou-se com as peculiaridades do complexo caso que envolvia a gravidez de uma relação homoafetiva feminina, por meio da qual a gestante, Gabriela, havia recebido óvulo fertilizado de Carla e de um doador anônimo. O argumento jurídico usado pelas mães e seus advogados era de que já havia jurisprudência brasileira que reconhecia a existência de dupla maternidade. Como colocou o Juiz de Direito Márcio Martins Bonilha Filho, em sua sentença de reconhecimento de dupla maternidade¹, expedido em 26 de julho de 2012:

¹O pedido de reconhecimento de dupla maternidade foi realizado por duas mães, uma doadora do óvulo e a outra a gestante. O objetivo da ação era o de que ambas, doadora do óvulo e gestante, fossem, concomitantemente, reconhecidas

“É de se notar que a primeira requerente forneceu seu óvulo. Isto é, se fosse realizado exame de DNA seria comprovado que, geneticamente, é a mãe da criança. A segunda requerente gestou a criança, ou seja, foi em seu útero que o feto se desenvolveu e é medicamente inegável a troca de interações físicas e psíquicas entre gestante e feto. Fica aqui desde já uma questão: quem é a mãe ou quem é a mais mãe? A fornecedora do óvulo ou a que gestou o bebê? Antecipo que, para mim, as duas são mães e pronto. As duas contribuíram de forma física e também psíquica para a existência e desenvolvimento do bebê.”

A solicitação das mães era para que tudo fosse tratado com confidencialidade. A primeira ação de Jaime foi pesquisar qual era o histórico da Global CT Brasil e global em relação a uma solicitação como aquela. Para sua surpresa, não havia qualquer histórico interno parecido com o caso em questão. Foi então que Jaime solicitou a ajuda de Wilson Novelty, especialista da Área de Diversidade, já que este tinha muitos contatos no mercado que poderiam ajudá-los a encontrar a resposta mais adequada para o caso. Wilson contactou uma série de empresas de grande porte e a Febraban para saber se já haviam recebido solicitação semelhante e, se sim, como trataram a questão. Paralelamente, envolveram o jurídico para analisar o caso do ponto de vista trabalhista.

“Nos deparamos com uma situação realmente atípica, fora dos nossos procedimentos habituais. A lei é clara: a mãe tem direito a 120 dias de licença maternidade e o pai, 5 dias. Ainda que no caso dos bancos a licença maternidade seja prorrogada por mais 60 dias por um acordo coletivo. Sabíamos não haver jurisprudência de licença maternidade para um caso como este. Consultamos nossos colegas de mercado e os mesmos foram bastante enfáticos. Disseram que se estivessem em nossa situação, seguiriam a lei, de modo a não incorrerem em qualquer risco trabalhista. Mas por outro lado, não poderíamos deixar de lado o foco na área de Diversidade. Era uma tomada de decisão difícil.”, disse Jaime.

Wilson, quem de fato ficou responsável pela tomada de decisão, estava muito preocupado com o tratamento legal que daria ao caso, ainda que houvessem outras preocupações rondando sua consciência.

A Licença maternidade (ou licença-gestante) é um benefício de caráter previdenciário, introduzido pela Constituição Federal de 1988 (art.7º, XVIII), que consiste em conceder, à mulher que deu à luz, uma licença remunerada de 120 dias. Os salários da empregada afastada são pagos pelo empregador e descontados de seus recolhimentos à Previdência Social. Ao dar à luz, o médico da parturiente entrega um atestado de afastamento que deve ser entregue à empresa, que por sua vez se encarrega dos procedimentos juntos ao INSS. Nos casos de adoção, a lei tem um dispositivo claro relativo à duração da licença maternidade, dependendo da idade da criança adotada. No caso de adoção feita por casal homossexual, o Supremo Tribunal Federal reconhece a união homoafetiva como entidade familiar e concede ao casal, sob este regime, os mesmos direitos concedidos aos casais heterossexuais em várias áreas jurídicas, inclusive a trabalhista: independentemente do gênero do casal adotante, aquele que for considerado na certidão de nascimento da criança a figura materna, dispõe de licença maternidade.

Uma vez que, juridicamente falando, as duas mães podem ser consideradas mães dos bebês, Wilson sugeriu que uma consulta ao INSS fosse realizada. O objetivo era saber se, em um caso específico como este, seria possível solicitar a licença maternidade das duas mães.

formalmente como mães e, assim, se colocasse na certidão de nascimento da criança. Até então, uma das mães era identificada como pai da criança em tal documento.

Como era a primeira vez que o INSS recebia um questionamento de dupla licença maternidade, as discussões sobre o caso geraram muitas idas e vindas sem que uma decisão efetivamente lograsse por parte desta Instituição. Ademais, para o INSS e seus sistemas operacionais, não seria possível registrar duas mães para o mesmo processo de licença maternidade.

“Apesar de entendermos os riscos jurídicos de uma decisão diferente do que a lei prega, sabíamos que deveríamos olhar o caso além da cortina da lei. Era preciso olhar aquele caso atípico com um olhar humano, e a aplicação da lei minimizava em muito a questão humana. Ao mesmo tempo, não podíamos deixar a Global CT exposta ao risco. Chegou-se a ventilar, por proposta vinda do próprio INSS, a possibilidade de sugerirmos que cada filha fosse registrada no nome de uma das mães de modo que as duas conseguissem licença maternidade legal. Realmente esta seria a decisão gerencial mais cômoda. Mas precisamos saber separar uma decisão pessoal da institucional. Como poderíamos fazer uma recomendação como esta às mães? A Instituição Global CT estaria invadindo a privacidade das funcionárias. Nós não temos o direito de invadir a privacidade de um funcionário. A decisão precisa ser gerencial e institucional. Até porque outras requisições semelhantes podem surgir no futuro e, nestes casos, podemos não nos deparar com uma gestação gemelar. Se optamos pelo pilar diversidade e talentos em nossas estratégias, temos que olhar para uma questão que envolve diversidade com cuidado. Não podemos negar nossas raízes, nossos valores.”, colocou Jaime.

Wilson concordava com a argumentação de Jaime. Entretanto, precisava balizar sua decisão. Sabia que para cada opção de decisão, deveria desenvolver uma argumentação sólida. Conforme expôs:

“Eu tenho algumas opções de decisão. Entretanto, para cada uma delas, existem riscos reais. Preciso que a decisão esteja pautada naquilo que a Global CT acredita, mas também precisa de um arcabouço jurídico. Além disso, por se tratar de uma decisão que envolve o primeiro pedido de dupla licença maternidade do Brasil, sei do peso que é ser a referência nesta decisão para o mercado. Eu preciso considerar muitos agentes nesta decisão.”

Wilson já havia levantado informações suficientes para tomar aquela difícil e complexa decisão, pois se tratava da primeira requisição de licença maternidade dupla no Brasil.

Apêndice I – Programas de diversidade da Global CT

Inclusão Étnica: A parceria entre a Global CT e a Universidade Zumbi dos Palmares começou em 2005 e ampliou seus esforços ano a ano, com o objetivo de reservar 50% das vagas de estágio, com duração de 2 anos, para estudantes afrodescendentes ou em vulnerabilidade social. Ao entrar na Global CT, os estudantes recebem treinamento. O índice de efetivação histórico deste programa é de 50%, que é maior que a média de outros estagiários da empresa.

Programa Social: Dentre os projetos sociais apoiados pelo Global CT Brasil estão “A Associação Global CT Esperança” e o programa “Jovem Aprendiz”. O primeiro, criado em 1998, é gerido e mantido pelos funcionários da Global CT e pela Organização. Cada 1 real doado, a Global CT doa o mesmo valor para a Associação. Sua proposta é realizar ações de responsabilidade social. O segundo, criado em 2004, é destinado a pessoas entre 14 e 24 anos de baixa renda que estejam cursando ou já tenham concluído o Ensino Médio e estejam à procura do primeiro emprego. Este programa é realizado em parceria com o Instituto Profissionalizante Paulista, o Centro de Integração Escola-Empresa (CIEE), e a Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (Avape), e tem por objetivo desenvolver profissionais observando aspectos como cidadania, ética e conceitos específicos do setor bancário. O índice de efetivação deste programa varia anualmente entre 20% e 30%.

Global CT Women Brasil: Em linha com a iniciativa global da Organização, a Global CT Brasil criou, em 2006, o Conselho das Mulheres. Este grupo realiza uma série de atividades voltadas especificamente para mulheres, como palestras sobre carreira, saúde, nutrição, dentre outros. Além disso, foi desenvolvido um site específico para compartilhar ações criadas pelo Conselho das Mulheres dos países em que a Global CT atua. Os resultados alcançados tem sido a manutenção da equidade de gêneros no quadro de funcionários da Organização, atingimento, em 2009, de uma mulher no alto escalão da empresa, aumento do índice de retenção de talentos femininos, subindo de 79% em 2010 para 83% em 2011.

Inclusão de Pessoas com Deficiência – PcD: Desde a criação da área de diversidade em 2007, a Global CT Brasil tem feito um esforço significativo para contratar PcD, buscando não somente o atingimento da quantidade necessária para o cumprimento da Lei de Cotas, como também, uma melhoria qualitativa na relação estabelecida com estes. Para tanto, por meio de parcerias, disponibiliza treinamento adequado a estes indivíduos de modo a possibilitar sua inclusão na empresa. Entranto, a contratação de pessoas com deficiência exige que o ambiente físico esteja preparado para recebê-las, garantindo mobilidade e autonomia para o desempenho de suas funções. Investe constantemente em acessibilidade, como rampas de acesso, mesas acessíveis no restaurante, banheiros adaptados, elevadores com sistema de voz, braille e portas mais lentas, software de voz para PcD visual, intérprete de libras, curso online de libras para funcionários, além de uma equipe técnica preparada para atender a demanda específica de cada funcionário com algum tipo de deficiência. Dois projetos se destacam dentro da Inclusão de PcD: o SOMAR e Programa FEBRABAN. O primeiro, criado em 2007, é uma das ações mais bem-sucedidas da Global CT Brasil, sendo referencia no setor bancário e Brasil. Por meio de capacitação realizada com parceiros do programa, a Avape e o Colégio Paulicéia, as pessoas com deficiência intelectual simulam, por meio de oficinas vivenciais, as rotinas administrativas diárias. Atuam em áreas administrativas de primeiro atendimento ao cliente em 100% das agências de São Paulo e ABC Paulista. O segundo, tendo sua primeira edição realizada em 2009, é um Programa de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no setor bancário de iniciativa da FEBRABAN, em uma parceria público-privada, com participação da Prefeitura de São Paulo, Governo do Estado de São Paulo, do

Instituto Tecnológico Impacta e da Avape. Os profissionais contratados por meio do Programa FEBRABAN participam de uma capacitação específica do setor bancário, com duração de 4 meses, pelo qual aprendem conceitos de matemática, contabilidade e finanças, além de temas como ética e etiqueta empresarial.

Global CT Masters: é um programa que possibilita o ingresso de profissionais acima dos 50 anos que queiram reiniciar sua trajetória profissional atuando em uma instituição financeira.

LGBT: Por meio deste programa, todos os benefícios são concedidos aos funcionários e seus dependentes, independentemente de sua orientação sexual. Em 2013, mais de 10 casais com união estável têm seus parceiros nos benefícios oferecidos pela Global CT. O tema LGBT é diretamente abordado no Workshop Parceiros da Inclusão, no Código de Conduta e em matérias na mídia.