



## Corporações e políticos dos EUA querem extinguir proibição a casamento gay

A lei federal americana que define o casamento como a união de um homem e uma mulher parece estar com os dias contados. Petições de peso, a favor da revogação da "Lei de Defesa do Casamento" (DOMA – *Defense of Marriage Act*), estão chegando à Suprema Corte dos EUA de todos os lados. Na quarta-feira (27/2), advogados de 278 corporações de grande porte, anunciaram o protocolo de uma petição na Suprema Corte em apoio ao casamento entre pessoas do mesmo sexo, de acordo com os jornais *Los Angeles Times* e *The New York Times*.

Também na quarta-feira, mais de 20 republicanos anunciaram que vão acrescentar seus nomes em uma petição que já foi assinada por 70 outros membros do partido, em favor do casamento gay. A Casa Branca ainda não protocolou uma petição semelhante na Suprema Corte, mas o presidente Obama já manifestou seu suporte à proposta de revogação da DOMA e instruiu o Departamento de Justiça a não defendê-la na Suprema Corte, que vai avaliar o caso em 26 de março.

A petição empresarial inclui muitas das maiores corporações americanas, como Microsoft, Apple, Google, Facebook, Citigroup, Amazon, Pfizer, Starbucks, Walt Disney, Johnson & Johnson, Reuters, Broadcom, Marriott International, Orbitz, Twitter e outras. Também aderiram as câmaras de comércio de diversas cidades, como as de San Diego, Boston, Portland, Seattle e São Francisco.

Acabar com a proibição de casamentos entre pessoas do mesmo sexo em todo o país é uma necessidade empresarial e jurídica para todas as grandes corporações americanas. Elas atuam em todos os 50 estados americanos e no Distrito de Colúmbia (o distrito federal dos EUA). Mas alguns estados têm leis que autorizam o casamento entre pessoas do mesmo sexo, outros têm leis que o proíbem, outros aceitam casamentos celebrados em outros estados, outros não aceitam e outros ainda não se definiram. A confusão administrativo-jurídica é enorme.

Assim as empresas têm de discriminar seus funcionários em função do estado em que vivem, porque podem conceder os benefícios do casamento a uns e não podem concedê-los a outros. Podem pagar seguro-saúde a seus funcionários em alguns estados, em outros não – em outros, a situação não fica clara. Pior que isso, é o fato da lei federal também estabelecer que o casamento só pode ser celebrado entre um homem e uma mulher.

Isso cria um problema jurídico. Leis estaduais, municipais e de condados proíbem a discriminação de trabalhadores por causa de suas orientações sexuais, entre outras coisas. É um conflito difícil de resolver porque é preciso desobedecer uma lei para respeitar outra. E há o conflito entre as leis estaduais que autorizam a união gay e a lei federal que a proíbe.

Do ponto de vista empresarial, a necessidade decorre do fato de as empresas precisarem competir entre si pelos melhores talentos disponíveis no mercado e uma das maneiras de fazer isso é oferecer um bom pacote de benefícios. Essa estratégia também ajuda a promover a lealdade dos funcionários. Mas a DOMA obriga as empresas a discriminar entre seus próprios funcionários, quando tem de levar em



---

consideração o tipo de cônjuges que têm, para conceder ou não os benefícios.

A DOMA também impede funcionários casados com pessoas do mesmo sexo de aproveitar benefícios do Imposto de Renda. Eles não podem, por exemplo, usar parte do imposto descontado na fonte para pagar seguro-saúde (da cota que lhes cabe) a seus cônjuges. Nem podem usar suas contas de poupança flexível para pagar serviços de creche para crianças que vivem com o casal do mesmo sexo. Em média, um funcionário com cônjuge do mesmo sexo paga US\$ 1.069 mais de imposto de renda por ano do que seu colega que tem um cônjuge de outro sexo.

**Date Created**

27/02/2013