

Petição On-line

Petição:	Individual
Nome do 1º Peticionante ou de Pessoa Colectiva:	Maria Carla Gomes Lopes da Silva Rocha
Morada:	
Local:	
Código Postal:	
Endereço Electrónico:	
Identificação de outros peticionantes:	
Objecto sucinto da sua Petição:	Discriminação no Emprego pelo facto de ter exercido o direito à maternidade
Texto da sua Petição:	<p>Ex.mo Senhor Presidente da Assembleia da República, É com muita tristeza que me dirigo a V. Exª, numa tentativa de poder contribuir para que empresas que se assumem Socialmente Responsáveis sejam exemplarmente penalizadas, por forma a não continuarem a perpetuar políticas de discriminação contra mulheres no seu local de trabalho, exercendo sobre elas práticas de coação psicológica obrigando-as a rescindirem os seus contratos por "mutuo acordo", só pelo facto destas terem tido a ousadia de assumirem uma maternidade. Escrevo, porque me recuso a aceitar que vivo num país onde a taxa de natalidade desce drasticamente, onde se traz a debate público temas como protecção à maternidade, protecção à família e ao direito pela vida, ao mesmo tempo que se assiste impunemente a empresas a praticarem políticas de Recursos Humanos assentes numa prática cruel e violadora da dignidade que qualquer funcionário merece. Se me dirigo directamente a V. Exª é porque ainda quero acreditar que a Justiça Portuguesa e os múltiplos Órgãos e Instituições que A representam são capazes de assegurar eficazmente a sua função de penalizar Quem não cumpre e desrespeita a Lei Portuguesa, não sendo necessário recorrer à Praça Pública dos media para que seja feita efectivamente alguma justiça social. Gostaria sobretudo de relatar a V. Exª o meu caso pessoal que me parece muito ilustrativo da falta de dignidade e coação psicológica a que são sujeitas diariamente muitas mulheres. Estou neste momento a viver um autêntico pesadelo, decorrente de uma situação de injustiça associada ao que acredito ser, de facto, uma descarada discriminação contra as mulheres: 1. O meu nome, é Maria Carla Gomes Lopes da Silva Rocha, Tenho 38 anos, sou licenciada em Sociologia e há mais de 10 anos que exerço as minhas funções profissionais numa importante empresa cervejeira, a Sociedade Central de Cervejas e Bebidas. Embora portuguesa foi, recentemente, integrada num grupo escocês, a Scottish &amp; Newcastle; 2. Ao longo destes anos estive sempre integrada no Departamento de Serviço ao Cliente, do qual fui uma das fundadoras e a sua principal dinamizadora. Tendo a total consciência que a existência deste departamento é o resultado do meu empenho e do meu trabalho. Nos últimos 4 anos a empresa atribuiu-me, como principal responsabilidade o desenvolvimento e implementação de um processo de avaliação contínua de Satisfação de Clientes. 3. Nos anos de trabalho como funcionária da empresa, apenas faltei por dois motivos: · Um grave acidente de carro - quando me deslocava para o meu emprego - que me causou graves danos de saúde e que me obrigou, por imposição médica, a ficar de baixa durante o período de +/- 1 mês; · Nascimento de 2 filhos (ambos partos de alto risco devido a um problema genético descoberto apenas na 2ª gravidez). O primeiro filho, Francisco, nasceu prematuro em Novembro de</p>

2001, com 837 grs e 29 semanas de gestação. O bebé teve de ficar internado na Maternidade Alfredo da Costa mais de 2 meses. A segunda filha, Mafalda, também nasceu prematura, em Novembro de 2005, com 800 grs, 30 semanas de gestação e também ficou mais de 2 meses internada. 4. É fácil imaginar o sofrimento porque tenho passado com dois bebés prematuros de 800 grs (a permanente angústia associada ao medo de que os bebés não sobrevivessem, a hipótese de sequelas, as dificuldades na alimentação, etc...). Fui entrevistada por diversos jornais e revistas para testemunhar o meu caso, por ser pouco comum a mesma mãe ter dois partos com bebés prematuros. E estou neste momento a desenvolver um projecto de criação de uma Associação de Apoio a Familiares de Bébés Prematuros em colaboração com a Maternidade Alfredo da Costa, de Lisboa. 5. Como é natural, face a este cenário tão perigoso tanto para os bebés quanto para mim (sou obrigada a um controlo médico periódico), recorri ao direito de colocar Licença de Apoio à Família e optar pela modalidade de 5 meses de Licença de Parto. Pelo que sei, esta escolha não só é perfeitamente legítima como legal, para além de me parecer um comportamento normal para qualquer pessoa de bom senso que ama os seus filhos; Terminada a licença de parto, e após a recuperação da minha filha Mafalda, apresentei-me na empresa para retomar as minhas funções. Vale aqui relatar, com mais algumas informações, a minha história: 1. No primeiro dia de regresso ao trabalho apresentei-me (dia 17 de Julho) à minha chefia directa que sem falar comigo me encaminhou de imediato para uma reunião com uma responsável do departamento de Recursos Humanos. Nessa reunião, essa mesma Responsável da área de Recursos Humanos transmitiu-me uma mensagem com o seguinte espírito: ".a empresa sofreu uma reestruturação na sua ausência, e o trabalho que a Carla fazia foi transferido para outro Departamento que assegura as suas tarefas sem precisar de si. Por outro lado, como sabe, o Departamento de Serviço ao Cliente era composto por 2 áreas - o Call Center/Linha de Apoio ao Cliente e a área de Estudos de Satisfação (ultimamente assegurada por si). O Call Center também foi transferido para outro departamento e ficou assegurado pela Sandra Peixoto. Face a isto, nós decidimos rescindir contrato consigo por mutuo acordo o que inclui uma proposta de indemnização para lhe oferecer. Ou aceita esta proposta ou terá que entrar num processo de tarefas degradantes, o que não é nada bom para si."; 2. É fácil imaginar como fiquei incrédula por ter de pagar tal preço pela "ousadia" de ser mãe e pela infelicidade de ter tido bebés prematuros, até porque durante o tempo em que estive ausente da empresa, tive sempre o cuidado de telefonar para a minha chefia directa, informando-o de tudo o que se estava a passar comigo. De frisar que durante as conversas que fui mantendo, sempre me passaram um discurso assente no facto de que contavam com o meu regresso à empresa; 3. É importante considerar que a empresa Central de Cervejas fez esta proposta, que me parece ilícita e imoral, apenas oralmente, sem qualquer documento escrito. Tive o cuidado ainda de referir que a empresa não o podia fazer porque estava sob o período de protecção à maternidade. No entanto a resposta foi um sorriso irónico e o comentário ".mas ninguém está a despedi-la.. Só estamos a dizer que a empresa não tem lugar para si e que terá que se sujeitar ao que houver ou aceitar a indemnização."; 4. Perante este ultimato de aceitar a rescisão de contrato versus "processo de tarefas degradantes", consultei um advogado (escritórios Garcia Pereira Advogados) que me tem ajudado a conduzir este processo; 5. Para que ficassem registadas as conversas aqui relatadas e se iniciasse simultaneamente um processo de negociação, o meu advogado enviou uma carta para a respectiva responsável de Recursos Humanos. 6. Vale sublinhar que tudo o que aqui se descreve está a acontecer dentro do período de protecção à maternidade consagrado pela lei portuguesa e que a empresa em questão se auto intitula " Socialmente Responsável", sendo inclusive parceiro nacional de um estudo promovido pela Comissão de Igualdade de Mulheres/CGTP, que visa desenvolver acções positivas nas empresas e serviços capazes de contrariar formas de discriminação no trabalho - "Agir para Igualdade". 7. Estando nesta situação desde o dia 17 de Julho, fui constatando nos diversos e-mails e ordens de serviço emitidos durante a minha ausência que: a) Apesar de não me terem participado formalmente a extinção das minhas funções, tinha sido aberta uma vaga para a função "Sales information and Client Satisfation Analyst" no Departamento que absorvera as funções que eram da minha responsabilidade; b) A candidatura em referência foi

seguida pela admissão de uma pessoa externa à empresa, já comigo em pleno regresso à empresa e depois de me transmitirem que as funções seriam asseguradas sem necessitarem de mais ninguém. 8. Entretanto, naturalmente decorrente deste processo, e por me sentir emocionalmente debilitada e estar consciente de que já não tenho qualquer hipótese de progressão de carreira nesta empresa, tenho vindo - através do meu advogado - tentar iniciar um processo de negociação com um advogado da Central de Cervejas, sem grande sucesso até à presente data; 9. Em contrapartida, a empresa tem vindo a desencadear várias atitudes, que me parecem completamente inadmissíveis, no sentido de me intimidar e desmoralizar: a) Após um longo período de silêncio administrativo, no passado dia 22 de Setembro, recebi uma carta que me era dirigida pessoalmente pela Directora de Recursos Humanos, Dra. Isabel Moisés, solicitando a minha presença dia 25 de Setembro no Departamento de Recursos Humanos. b) Nesse dia foi-me solicitado que iniciasse algumas tarefas avulsas, meramente administrativas, desenquadradas das minhas competências profissionais, sem qualquer enquadramento profissional, assim como anulando regalias complementares ao meu salário negociadas quando da minha admissão pela empresa. De facto solicitaram-me que realizasse actividades que se resumem a receber todos os currículos enviados para a Central Cervejas, responder aos mesmos e arquivá-los (será este o tal "processo de tarefas degradantes"????). 10. No mesmo dia, desesperada perante a carta em referencia e convencida que o Grupo Scottish & Newcastle desconhece "os métodos utilizados pela Área de Recursos Humanos da Central de Cervejas", resolvi escrever uma carta ao CEO do grupo através de um espaço - disponível via Intranet como fórum de ideias - para denunciar o que se estava a passar comigo. 11. Também no mesmo dia - aconselhada pelo advogado - escrevi uma carta registada, dirigida à Dra. Isabel Moisés, onde informava não aceitar as tarefas solicitadas por 4 motivos principais: a. as funções que desempenhava tinham sido atribuídas a outra pessoa já depois do meu regresso à empresa; b. as actividades agora solicitadas não terem qualquer afinidade com as minhas competências e actividade que já realizava na empresa; c. não haver qualquer indicação do tempo previsível; d. situação ilegal. 12. No dia 25 de Setembro apresentei-me no Departamento de Recursos Humanos, à Técnica desta Área - com cópia da carta registada - informando, novamente, que não aceitava a proposta em referência, e regressei, novamente, ao meu local físico de trabalho; 13. Entretanto - o meu advogado - apresentou queixa formal à Inspecção Geral do Trabalho assim como à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego sem ter recebido, até esta data, qualquer tipo de reacção por parte destes organismos; 14. No dia 29 de Setembro fui, novamente, chamada pela mesma Técnica de Recursos Humanos para uma pequena reunião onde decorre uma conversa tipo: ".sabe Carla, na sequência da sua carta, falamos com os advogados e eles são da opinião que era melhor não entrarmos em conflito, não metermos advogados e chegarmos aqui a um acordo directo com a Carla para que aceite as tarefas provisórias de forma a evitar que a empresa seja obrigada a agir contra si, o que implicaria um processo disciplinar. que é muito chato. Pressupomos que a Carla esteja disposta a dispensar o seu advogado já que foi a Carla que escreveu directamente à Dra. Isabel Moisés. Assim evitávamos um conflito .." Ou seja: uma clara tentativa de me intimidar com a ameaça de um processo disciplinar, para que eu desistisse do acompanhamento do advogado e ficando, assim, mais desprotegida. No entanto, não me intimidei e informei a empresa que não prescindia de advogado e que se a empresa achasse que tinha matéria para um processo disciplinar que avançasse com o mesmo. 15. Neste momento eu continuo diariamente a apresentar-se ao serviço apesar de impedida de exercer as minhas funções, ficando reduzida ao uso de um computador, uma secretária e um telefone. Nunca mais fui notificada para nenhuma actividade profissional (out doors, conferencias, etc.) e quando solicito qualquer informação a qualquer área funcional da empresa, as respostas são constantemente adiadas sob pretexto de estarem sujeitas a autorizações superiores (trata-se aqui de informações básicas como solicitar ao serviço de pessoal se posso gozar os 2 períodos de Amamentação no final do dia ou se tenho de respeitar a 1ª hora da manhã e a última da tarde, tentar saber a quem reporto directamente caso necessite de me ausentar da empresa, solicitar um dia de férias, etc. - não me é dado qualquer informação por escrito, e muitas vezes nem oral; 18. No dia 6 de Novembro, fui novamente chamada

para uma reunião com a Dra Isabel Moisés para me informar, que reconhecia que as outras funções não eram adequadas às minhas competências e por isso gostaria de me atribuir de novas tarefas. No entanto, oferece-me tarefas igualmente desenquadradas do meu perfil profissional. Tendo me sido entregue uma carta na qual sou informada do conteúdo das minhas novas funções, e onde é referido a minha incapacidade técnica e comportamental para exercer a função que assegurei durante 10 anos nesta empresa. E como se não bastasse e após informar a Dra Isabel Moisés novamente que não aceitaria estas funções, tem me sido enviado emails, pressionando-me e "convidando-me" a reavaliar a minha posição, com o objectivo de fazer querer que a minha indisponibilidade para as tarefas apresentadas se prende com insegurança e inactividade profissional, e não com uma atitude ilegal por parte da empresa. Neste momento, instalaram-me num pequeno "gabinete" inserido no Posto Médico da empresa, completamente isolada, com vista para sala de espera do consultório médico, sublinhando que antes desempenhava funções no Departamento de Serviço ao Cliente. 17. Apesar de sentir que não tenho condições emocionais para falar deste processo à imprensa pois entendo que não deve ser esse o melhor caminho, estou totalmente disponível para apresentar queixa e testemunhar perante as diferentes Instituições/ Órgãos responsáveis, cabíveis ou que se interessem pelo meu caso nomeadamente Assembleia da República e Parlamento Europeu. É neste sentido que me dirigo a V. Ex<sup>a</sup>, solicitando a sua intervenção junto da Central de Cervejas e Bebidas e junto das respectivas instituições que tutelam o direito trabalho para que seja dada uma resolução rápida ao meu processo, e que o mesmo seja exemplar como processo inibidor deste tipo de comportamentos por parte das empresas, que continuam a explorar quem trabalha, ignorando as regras democráticas, os direitos dos trabalhadores e, particularmente os direitos das mulheres tão duramente conquistados. Solicito ainda Vossa colaboração, encaminhando esta petição para Comissão e Assuntos Constitucionais, Direito, Liberdades e Garantias. Para que V.Ex<sup>a</sup> possa avaliar de uma forma mais factual o que aqui foi exposto irei enviar via correio/CTT um dossier com compilação de todas as provas do meu testemunho. Agradeço desde já toda a atenção por V. Exa prestada ao exposto. Com os melhores Cumprimentos Maria Carla Gomes Lopes da Silva Rocha

Caso não seja possível contactar o 1º Peticionante, indique outro contacto:

Nome:

Morada:

Local:

Código Postal:

Endereço Electrónico: