



FUNDAÇÃO
DIREITOS
& DEVERES
DOS CIDADÃOS

PERGUNTAS E RESPOSTAS
PARA UMA CIDADANIA ATIVA E RESPONSÁVEL

NATALIDADE -----

Poderia uma empresa sujeitar a contratação de mulheres à realização de testes de gravidez e usar a gravidez como justa causa de despedimento?

Não. Nem a prática descrita nem a aceitação como justa causa de despedimento podem ser consideradas lícitas. O princípio geral é que a empresa, seja para efeitos de admissão ou de permanência no trabalho, não pode exigir ao trabalhador informações ou exames médicos de qualquer tipo que se destinem à comprovação de condições físicas ou psíquicas. Este princípio pode sofrer algumas limitações, mas é absoluto no que respeita à gravidez. O empregador nunca pode exigir a uma candidata ao emprego ou a uma trabalhadora já admitida a realização ou a apresentação de testes ou exames de gravidez. A violação deste direito é, aliás, uma contraordenação muito grave. Se uma trabalhadora ou candidata for ilegalmente sujeita a testes de gravidez, tem direito a uma indemnização.

Quanto à justa causa do despedimento – ou seja, a cláusula que permitiria criar um motivo de despedimento aceite pelas trabalhadoras –, é nula, pelo que não pode produzir efeitos. A trabalhadora jamais poderá ser despedida



WWW.DIREITOSEDEVERES.PT

por vir a engravidar, mesmo que tenha aceitado esse facto como justificativo dessa consequência. O despedimento pressupõe um comportamento grave e que impeça a manutenção da relação de trabalho. Nunca o seria a gravidez, num sistema jurídico como o nosso, que protege e incentiva a maternidade.

Se uma trabalhadora vier a ser despedida porque engravidou, deve impugnar o despedimento invocando a nulidade do seu compromisso a não engravidar. Essa invalidade é de conhecimento oficioso (obrigatório, seja invocado ou não) pelo tribunal.