

INQUÉRITO PRÉVIO (À NOTA DE CULPA) – CONDIÇÕES DE ADMISSIBILIDADE*

Paulo Sousa Pinheiro

Advogado Especialista em Direito do Trabalho, Doutor em Direito e Professor Universitário

O *inquérito prévio* ou, melhor dizendo, o *procedimento prévio de inquérito*¹ é um procedimento de cariz inspetivo, que está legalmente consagrado no seio do procedimento disciplinar para despedimento (mais precisamente, no artigo 352.º do Código do Trabalho), que, na nossa opinião, pressupõe o conhecimento do autor da infração², atribuindo-se ao seu início, caso se

* O texto que ora se publica corresponde, em traços gerais, à nossa intervenção na Ação de Formação Contínua Tipo A, que foi promovida pelo Centro de Estudos Judiciários (CEJ), que se subordinou a «Temas de Direito do Trabalho», e que teve lugar, no dia 25 de outubro de 2024, no Auditório Álvaro Laborinho Lúcio do CEJ, em Lisboa. Ele teve na sua génese parte de uma obra de fôlego de nossa autoria, mais concretamente, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Coimbra, Almedina, 2020, pp. 255-262, pretendendo, embora sem cariz exaustivo, recensear as principais decisões dos nossos tribunais superiores na matéria.

¹ A razão de ser desta nota prende-se com a possibilidade que existe de utilização deste procedimento não só no âmbito do procedimento disciplinar para despedimento, mas também no âmbito do procedimento disciplinar comum, utilizando-se, doravante, a expressão *procedimento prévio de inquérito* para se fazer referência à figura nos procedimentos disciplinares para despedimento, e reservando-se a expressão *inquérito prévio* (pese embora a epígrafe do artigo 352.º do CT) para as situações que possam conduzir à aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

² No mesmo sentido, veja-se PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Cascais, Príncípa, 2017, p. 203: «Deduz-se do regime legal que o inquérito prévio pressupõe que está identificado o trabalhador que incorreu no comportamento ilícito que deu origem à instauração do procedimento, pois, na formulação do artigo 352.º, o efeito que o inquérito tem de interromper os prazos do procedimento de despedimento apenas é admitido “caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa”. A precisão é importante porque permite distinguir o inquérito prévio a que a lei se refere de outros procedimentos inspetivos que os empregadores por vezes promovem, destinados a apurar quais as infrações cometidas e identificar quem as praticou»; e o Ac. do TRL de 20/12/2023, Proc. n.º 25917/22.8T8LSB, <https://www.dgsi.pt>: «1. O Inquérito prévio a que se refere o art.º 352.º do Código de trabalho, não se confunde com outros procedimentos inspetivos levados a cabo com vista a apurar quais as infrações cometidas e/ou a identificar quem as praticou. Aquele destina-se a fundamentar a nota de culpa, pressupondo que exista já o conhecimento, ainda que genérico, da infração disciplinar e do seu autor, estes destinam-se a averiguar se ocorreram factos suscetíveis de justificar uma participação disciplinar, sendo por isso anteriores ao eventual inquérito prévio. 2. Não se provando a realização de procedimento prévio de inquérito, a caducidade do procedimento disciplinar, cujo prazo se inicia com o conhecimento do empregador ou por superior hierárquico com competência disciplinar, só se interrompe no dia em que o trabalhador arguido é notificado da nota de culpa».