

Visão do direito



Beatriz Alaia Colin

Advogada do escritório Wilton Gomes Advogados. Pós-graduada em Direito Penal Econômico pela FGV-SP, e em Direito Penal e Processo Penal Nacional e Europeu pela Universidade de Coimbra. Associada ao Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM)

Saída temporária de presos: a polêmica em torno do direito

A saída temporária de presos, popularmente conhecida como “saidinha”, é um tema que gera grande debate no Brasil. Prevista na Lei de Execução Penal (LEP), essa medida permite que detentos do regime semiaberto visitem seus familiares ou participem de atividades externas por até sete dias, em quatro oportunidades por ano.

Apesar da polêmica social que a envolve, a saída temporária é vista como uma oportunidade para que os presos mantenham vínculos familiares e sociais, diminuindo o risco de reincidência criminal após o cumprimento da pena. Neste contexto, o contato com a família e a comunidade pode fortalecer os laços afetivos e auxiliar na

reinserção do indivíduo na sociedade.

A medida também tem como finalidade a humanização do sistema prisional, reconhecendo que os presos são indivíduos com direitos e necessidades. A possibilidade de sair da prisão, ainda que por um período curto, pode ter impacto positivo na saúde mental e emocional dos detentos.

Para além disso, estudos demonstram que a reincidência criminal é menor entre os presos que usufruem da saída temporária. Isso porque o contato com a família e a comunidade podem auxiliar na construção de um projeto de vida fora da prisão, diminuindo as chances de o indivíduo voltar a cometer crimes.

Por outro lado, um dos principais

argumentos contra a “saidinha” é o risco de fuga dos presos. Apesar dos mecanismos de controle, como tornozeleiras eletrônicas, há um baixo percentual de detentos que não retornam para o sistema prisional ao fim da medida.

Ademais, um dos argumentos contrários à medida socializadora é que a “saidinha” pode colocar em risco a segurança pública, pois alguns presos podem cometer crimes durante o período em que estão fora da prisão.

O debate sobre a saída temporária de presos se intensificou nos últimos anos, com projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, que visam a restringir ou, até mesmo, extinguir o benefício. Em abril deste ano, o governo federal promulgou

a Lei nº 14.843/2024, que altera a Lei de Execução Penal para, entre outros pontos, revogar o benefício em relação aos detentos que cumprem pena pelo cometimento de crimes hediondos ou praticados com violência ou grave ameaça contra pessoa.

A saída temporária de presos é um tema complexo e polêmico, com argumentos fortes a favor e contra. É importante analisar a questão de forma abrangente, considerando os diferentes aspectos envolvidos, como a reintegração social, a humanização do sistema prisional, a segurança pública e a desigualdade social. É certo que o debate deve ser construtivo e buscar soluções que conciliem os direitos dos presos com a segurança da sociedade.



Fábiana Bertanha

Especialista em Direito Trabalhista do Lopes Muniz Advogados

Consultório jurídico

Quando um empregador pode promover uma demissão por justa causa? E quais são os direitos do empregado em situações como essa?

As faltas que autorizam a dispensa do empregado por justa causa são aquelas previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho: (I) ato de improbidade; (II) incontinência de conduta ou mau procedimento; (III)

negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência ao empregador ou for prejudicial ao serviço; (IV) condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; (V) desídia no desempenho das respectivas funções; (VI) embriaguez habitual ou em serviço; (VII) violação de segredo da empresa; (VIII) ato de indisciplina ou de insubordinação; (IX) abandono de emprego; (X) ato lesivo da honra ou

da boa fama praticado no serviço, ou ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (XI) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (XII) prática constante de jogos de azar; e, (XIII) perda da habilitação profissional.

O empregado dispensado por justa causa terá direito, apenas, ao saldo de salário e às férias vencidas. Perderá o direito ao aviso prévio, férias e décimo

terceiro salário proporcionais, multa de 40% sobre FGTS, além de ficar impedido de levantar o FGTS e receber o seguro-desemprego.

Por se tratar de medida extrema e de grande impacto para o empregado, seu contrato de trabalho somente poderá ser rescindido se o seu empregador provar, de forma cabal, a prática de uma das faltas previstas no art. 482 da CLT. Havendo dúvida sobre a conduta faltosa do empregado, a justa causa poderá ser afastada pela Justiça do Trabalho.