

Visão do Direito



Og Pereira de Souza

Advogado, especialista em direito e jurisdição pela Escola da Magistratura do Distrito Federal. Foi conselheiro da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Distrito Federal

Direitos humanos, pena de morte e o novo julgamento no Irã

A moderna defesa internacional dos direitos humanos nasceu das ruínas das duas Grandes Guerras. Depois do colapso moral provocado por massacres, perseguições, campos de extermínio e pela banalização da violência estatal, a comunidade internacional compreendeu que a soberania dos Estados não poderia mais servir como escudo absoluto contra violações graves à dignidade humana. A criação da Organização das Nações Unidas, em 1945, e a posterior Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, marcaram o início de uma nova etapa: a proteção da vida, da liberdade, da integridade física e do devido processo legal passou a ser preocupação legítima de toda a humanidade.

O Irã, membro da ONU desde 1945, também assumiu compromissos internacionais relevantes nessa matéria. Ao ratificar o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos,

o Estado iraniano reconheceu obrigações jurídicas relacionadas ao direito à vida, à proibição da tortura, ao julgamento justo, à ampla defesa e à necessidade de que penas extremas, onde ainda existam, sejam aplicadas apenas sob limites rigorosos. O direito internacional contemporâneo não ignora que alguns países ainda mantêm a pena de morte, mas impõe uma barreira essencial: ela não pode decorrer de processos secretos, confissões forçadas, tortura, negação de defesa técnica independente ou acusações que não envolvam crimes de extrema gravidade.

Mesmo no direito interno iraniano há normas que não autorizam uma leitura puramente automática da pena capital. A Constituição do país prevê o direito de acesso aos tribunais, o direito de escolha de advogado, a presunção de inocência, a necessidade de sentença por tribunal competente e a proibição de tortura para obtenção de

confissão. O próprio sistema jurídico iraniano, influenciado por categorias como hudud, qisas e ta'zir, também contempla possibilidades de revisão, perdão, compensação, comutação e soluções menos irreversíveis do que o enforcamento, a depender da natureza da acusação, das provas e das circunstâncias do caso.

É nesse contexto que se insere a situação de Bita Hemmati e Mohammadreza Majidi-Asl, casal iraniano condenado à morte em processo apontado por organizações de direitos humanos como marcado por graves dúvidas quanto à regularidade das acusações, à validade das confissões e ao respeito às garantias mínimas de defesa. A notícia de que a Suprema Corte do Irã teria anulado as penas de morte e determinado novo julgamento é relevante, mas não encerra o risco. A anulação não significa absolvição. Significa, antes, que a nova fase processual deve

ser acompanhada com atenção ainda maior.

Por essa razão, foi apresentado perante o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, no âmbito dos Procedimentos Especiais da ONU, o Urgent Appeal nº ziewjvi9. O objetivo é manter a comunidade internacional atenta para que o novo julgamento observe o direito à vida, a ampla defesa, a independência da advocacia, a exclusão de provas obtidas sob tortura e os padrões internacionais mínimos aplicáveis a qualquer pessoa ameaçada pela pena de morte.

A defesa dos direitos humanos não elimina a soberania dos Estados, mas lembra que toda soberania encontra limite na dignidade da pessoa humana. Quando a vida de duas pessoas depende da correção de um processo penal, o silêncio internacional deixa de ser neutralidade e passa a ser omissão.

Visão do Direito



Poliana Banqueri

Sócia da área trabalhista do Peixoto e Cury Advogados

Redução da jornada de trabalho: avanço social ou risco para o emprego?

Com a aprovação do substitutivo na Câmara e expectativa de votação no Senado, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais voltou ao centro do debate legislativo, trazendo questionamentos legítimos. Afinal, a medida pode gerar mais empregos ou trará aumento de custos e informalidade?

Antes, é necessário compreender o alcance real da proposta. Dados do Caged de 2025 revelam que 60% dos trabalhadores estão em vínculos de emprego. Esse é o universo abrangido por essa mudança. Os 40% restantes, inseridos em outros modelos de contratação ou informalidade, permanecem fora da norma.

Superado esse ponto, os setores que sentirão os efeitos mais rapidamente são aqueles que dependem fortemente do escalonamento de pessoal, com maior concentração de trabalhadores na escala 6x1: comércio varejista, serviços e segmentos da

indústria que operam em turnos.

Há dois dados contidos no parecer aprovado na CCCJ que, lidos em conjunto, revelam um aspecto fundamental sobre a potencial mudança: a sobrecarga de jornada não é distribuída de forma igualitária, e trabalhadores pretos e pardos têm probabilidade maior de estar simultaneamente na sobrejornada e na faixa de até dois salários-mínimos. Já as mulheres têm probabilidade maior de estarem nessa situação dupla. Isso demonstra que o debate é pauta de desigualdade racial e de gênero, o que o relatório chama de desigualdade estrutural, que terá papel central.

O tema fica ainda mais complexo porque não dispomos de dados robustos que permitam afirmar com segurança que uma redução de 10% na jornada impactará de forma significativa indicadores como acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Do ponto de vista econômico, também não é possível estimar com precisão ganhos de

produtividade, redução de afastamentos ou impacto sobre o déficit previdenciário.

Segundo dados do INSS, dos 471 mil afastamentos por causas relacionadas à saúde mental, cerca de 10 mil foram caracterizados como diretamente relacionados ao trabalho, uma parcela relevante, mas insuficiente para projetar os efeitos de uma mudança de jornada sobre o conjunto do sistema.

Votando às alterações práticas, a redução de 44 para 40 horas representa uma diminuição de aproximadamente 10% na carga semanal, o que pode exigir contratações adicionais ou profunda reorganização operacional, com reflexo direto no custo das empresas. Soma-se a isso o impacto financeiro decorrente da alteração do divisor de horas e do cálculo do descanso semanal remunerado, modificando verbas trabalhistas de forma transversal em todos os contratos de trabalho.

A proposta reconhece esses desafios e sugere uma implementação progressiva: 42 horas nos primeiros 60 dias após a

promulgação, chegando a 40 horas após mais 12 meses. O escalonamento não elimina os custos, mas possibilita tempo para reorganizar escalas e negociar acordos e convenções coletivas.

A redução da jornada de trabalho é uma pauta legítima e necessária, mas não pode ser tratada como solução isolada ou descolada da realidade econômica e social brasileira. Há riscos reais de aumento de custos e informalidade, mas por outro lado, ignorar as desigualdades raciais e de gênero escancaradas pela atual estrutura de jornada também não é caminho viável. Nesse aspecto, o debate deve (ou deveria) se aprofundar.

O sucesso da mudança dependerá de implementação gradual, negociação coletiva efetiva e políticas públicas que acompanhem a transformação. E, acima de tudo, de um debate que coloque lado a lado eficiência econômica e dignidade do trabalhador sem falsear dados ou prometer resultados que ainda não podemos garantir.