

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**CRISTINA VELOSO DE CASTRO**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

**IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

### **Apresentação**

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

# **TRANSIÇÃO JUSTA E PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA RELAÇÃO DE EMPREGO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

## **JUST TRANSITION AND PROTECTION OF WORKERS IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: CHALLENGES AND PERSPECTIVES**

**Aline Cordeiro dos Santos Torres  
Tonia Andrea Inocentini Galleti**

### **Resumo**

A noção de transição justa tem se consolidado como resposta aos desafios impostos pelas mudanças ambientais, tecnológicas e econômicas que vêm transformando o mundo do trabalho. Mais do que um conceito, refere-se a um conjunto de medidas voltadas a garantir que a adaptação a novos padrões produtivos, como a descarbonização da economia, não imponha perdas desproporcionais a trabalhadores e comunidades. O objetivo deste artigo é analisar de que forma a transição justa pode orientar a proteção dos trabalhadores na relação de emprego, considerando as desigualdades estruturais que marcam o vínculo entre empregado e empregador. Examina-se, nesse contexto, o impacto da flexibilização e da precarização dos direitos trabalhistas e a necessidade de políticas públicas capazes de assegurar empregos de qualidade, programas de requalificação profissional, condições seguras de trabalho e mecanismos de proteção social de longo prazo, incluindo previdência e aposentadoria. A pesquisa adota metodologia bibliográfica e documental, fundamentada em doutrina jurídica, relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), documentos da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), legislação brasileira e experiências internacionais. Casos como a reconversão produtiva na Alemanha, a transição do setor carbonífero espanhol e o modelo de flexicurity dos países nórdicos servem como exemplos de práticas que articulam proteção social, inovação econômica e sustentabilidade. Conclui-se que a transição justa deve ser entendida como agenda de proteção integral, voltada não apenas ao presente da relação laboral, mas também à garantia de condições que assegurem dignidade aos trabalhadores ao longo de toda a vida.

**Palavras-chave:** Transição justa, Relação de emprego, Proteção social, Políticas públicas, Direitos trabalhistas

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The concept of just transition has consolidated as a response to the challenges posed by environmental, technological, and economic changes reshaping the world of work. More than a concept, it refers to a set of measures aimed at ensuring that adaptation to new productive patterns—such as the decarbonization of the economy—does not impose disproportionate losses on workers and communities. This article aims to analyze how just transition can guide the protection of workers within the employment relationship, considering structural

inequalities that mark the bond between employee and employer. It examines the impact of labor-rights flexibilization and precarization and the need for public policies capable of ensuring quality jobs, reskilling programs, safe working conditions, and long-term social protection mechanisms, including pensions and retirement. The research adopts a bibliographic and documentary methodology, based on legal doctrine, International Labour Organization (ILO) reports, UNFCCC technical papers, Brazilian legislation, and international experiences. Cases such as Germany's coal regions reconversion, Spain's coal sector agreements, and the Nordic flexicurity model serve as examples of practices that articulate social protection, economic innovation, and sustainability. It concludes that just transition should be understood as a comprehensive protection agenda, aimed not only at the present of the employment relationship, but also at guaranteeing dignity throughout workers' life courses.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Just transition, Employment relationship, Social protection, Public policies, Labor rights

## **Introdução**

A ideia de “transição justa” surgiu em meio a mobilizações sindicais e debates sobre políticas ambientais e industriais, intensificados nas últimas décadas. O conceito designa o conjunto de medidas econômicas, sociais, jurídicas e políticas destinadas a assegurar que a mudança para padrões produtivos mais sustentáveis — como a descarbonização da economia — não produza perdas desproporcionais de emprego, renda e qualidade de vida para trabalhadores e comunidades (UNFCCC, 2016).

O problema central deste estudo consiste em compreender de que maneira a transição justa pode fortalecer a proteção dos trabalhadores na relação de emprego, em um cenário marcado por rápidas transformações tecnológicas, pressões ambientais e crises econômicas. Tais mudanças desafiam a eficácia dos instrumentos tradicionais do Direito do Trabalho e acentuam a histórica assimetria entre empregado e empregador, ampliando os riscos de precarização e exclusão social.

A relevância do tema decorre do fato de que a transição para uma economia sustentável pode se converter tanto em fator de agravamento das desigualdades quanto em oportunidade para reconfigurar o mundo do trabalho em bases mais justas e inclusivas. Refletir sobre os limites e potencialidades do conceito de transição justa é essencial para orientar políticas públicas e interpretações jurídicas comprometidas com a sustentabilidade social (ILO, 2015; ILO, 2022).

Ao longo das últimas décadas, organismos internacionais como a OIT e a UNFCCC passaram a incorporar o conceito de transição justa em suas agendas, estabelecendo diretrizes para políticas públicas que conciliem crescimento econômico e preservação ambiental. No entanto, apesar do avanço do debate global, observa-se que a literatura jurídica brasileira ainda explora de forma incipiente as conexões entre proteção trabalhista, sustentabilidade e segurança social. Essa lacuna reforça a necessidade de estudos que situem o tema em diálogo com a realidade nacional, marcada por alta informalidade, fragilidade institucional e desafios fiscais (BRASIL, 2017).

Outra dimensão importante diz respeito à contribuição original deste trabalho, que reside na articulação entre o conceito clássico de relação de emprego — como subordinação e alteridade — e a necessidade de reinterpretá-lo diante de cadeias produtivas globalizadas, plataformas digitais e novas formas de organização do trabalho. Ao propor a integração entre

direito do trabalho, políticas ambientais e sistemas de segurança, o artigo oferece uma abordagem interdisciplinar voltada ao futuro do trabalho.

Sob a perspectiva teórica, este trabalho também se inspira nas contribuições de Amartya Sen. Para o autor, o desenvolvimento não deve ser reduzido ao crescimento econômico, mas entendido como a ampliação das liberdades substantivas e das capacidades reais das pessoas de viverem com dignidade. Assim, a transição justa só será efetiva se possibilitar que os trabalhadores tenham acesso a mecanismos de proteção social e oportunidades de requalificação, assegurando escolhas reais sobre suas trajetórias profissionais (SEN, 2000).

Do mesmo modo, a concepção de justiça apresentada por Sen (2009) permite interpretar a transição justa como um processo que vai além da simples compensação econômica. A efetiva justiça, nesse contexto, depende de arranjos institucionais inclusivos e participativos, que garantam aos trabalhadores voz ativa na definição de políticas que impactam diretamente suas vidas. Dessa forma, a transição justa não se limita a preservar empregos, mas se orienta pela construção de condições sociais capazes de sustentar a dignidade humana ao longo do tempo.

No que se refere aos métodos de pesquisa, o artigo adota abordagem bibliográfica e documental, apoiando-se em doutrina jurídica, relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), documentos da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), legislação brasileira e experiências internacionais. Casos como a reconversão produtiva nas regiões carboníferas da Alemanha, os acordos de transição justa na Espanha e o modelo de flexicurity dos países nórdicos oferecem parâmetros para análise comparada (ILO, 2019; WIEßNER; WELZ, 2020; OECD, 2018; ANDERSEN, 2012).

Por fim, sustenta-se que a transição justa deve abranger não apenas a manutenção do emprego e das condições imediatas de trabalho, mas também a proteção social futura, garantindo previdência, aposentadoria e mecanismos de segurança que assegurem dignidade ao longo de toda a vida laboral e pós-laboral.

## **1 A assimetria da relação de emprego e a construção de um direito do trabalho sustentável**

O Direito do Trabalho deve incorporar princípios de sustentabilidade social e ambiental, sem perder sua vocação protetiva. Isso implica reinterpretar conceitos clássicos — como subordinação, alteridade e responsabilidade solidária — de modo a abranger cadeias de produção complexas, nas quais diversos atores econômicos participam, direta ou indiretamente, da exploração da força de trabalho. A realidade contemporânea exige mecanismos capazes de

responsabilizar não apenas o empregador formal, mas também agentes econômicos que se beneficiam do trabalho em estruturas empresariais fragmentadas, como ocorre em cadeias globais de valor, redes de subcontratação e plataformas digitais.

As reformas normativas e institucionais devem proteger direitos essenciais — salário-mínimo, limitação da jornada, previdência e garantias de saúde e segurança no trabalho — contra processos de precarização. Ao mesmo tempo, precisam criar instrumentos de adaptação e reconversão profissional que permitam aos trabalhadores enfrentar os desafios das transformações tecnológicas e ambientais. A transição justa exige equilíbrio: não se trata de congelar o ordenamento jurídico, mas de assegurar que a inovação normativa não se torne via de retrocesso social (ILO, 2015).

A compreensão da necessidade de fortalecimento da tutela trabalhista passa pela retomada dos elementos estruturantes da relação de emprego. O empregado é, em termos jurídicos, aquele que presta serviços não eventuais a um empregador, sob subordinação jurídica e mediante salário (BRASIL, 1943). O vínculo empregatício é porta de entrada para a proteção social e jurídica, pois garante o acesso às normas da CLT e à previdência contributiva.

O empregador, por sua vez, é a pessoa física ou jurídica que admite, dirige e remunera o trabalho alheio. No capitalismo contemporâneo, essa figura fragmenta-se em razão de empresas multinacionais, cadeias de terceirização e plataformas digitais, dificultando a identificação do sujeito passivo das obrigações trabalhistas. Essa descentralização aumenta os riscos de invisibilidade jurídica, mantendo trabalhadores subordinados, porém sem clareza sobre quem é responsável pelos seus direitos (DE STEFANO, 2016).

A relação de emprego é estruturalmente assimétrica. O empregador concentra capital, recursos tecnológicos, poder de decisão e capacidade de organização, enquanto o empregado, em regra, dispõe de menor barganha, informação e autonomia. Em contextos de crise ou reestruturação produtiva, a assimetria se intensifica, pois escolhas sobre automação, fechamento de plantas ou redução de quadros impactam de imediato a subsistência dos trabalhadores e suas famílias (STANDING, 2011; HOBSBAWM, 1995).

Além disso, o poder diretivo do empregador ultrapassa o contrato e alcança a vida privada do empregado. Tecnologias de vigilância e monitoramento permitem impor ritmos de trabalho intensos e controlar desempenho em tempo real, ampliando a subordinação e comprometendo a autonomia existencial do trabalhador (DE STEFANO, 2016).

Diante desse quadro, a transição justa não pode se restringir à geração de empregos em setores sustentáveis. Ela deve incluir mecanismos que mitiguem desigualdades estruturais, redistribuam custos e benefícios da mudança econômica e fortaleçam a proteção social. Somente com a redução efetiva dessas assimetrias será possível construir um Direito do Trabalho sustentável, que une competitividade econômica, preservação ambiental e justiça social (ILO, 2015; ILO, 2022).

## **2 O cenário contemporâneo e as políticas públicas e institucionais para uma transição justa**

A transformação do mundo do trabalho nas últimas décadas foi marcada por flexibilização e precarização, com impactos na natureza dos contratos, na proteção social e nas condições de trabalho. A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu mudanças relevantes na CLT, ampliando negociação, flexibilizando contratos e criando o trabalho intermitente. Há controvérsias sobre seus efeitos: críticos apontam precarização e redução do poder de barganha; defensores falam em modernização das relações laborais (BRASIL, 2017). À luz da transição justa, tais alterações precisam ser reavaliadas quanto à sua capacidade de proteger trabalhadores em face de mudanças estruturais.

A economia de plataformas reconfigurou a prestação de serviços: ampliou oportunidades de renda e flexibilidade, mas também expôs trabalhadores a algoritmos opacos, assimetria informacional, subcontratação e fragilidade da proteção social. A OIT tem proposto instrumentos para promover trabalho decente na economia de plataforma, com foco em transparência algorítmica, proteção social e negociação coletiva (ILO, 2022). Nesse sentido,

O trabalho em plataformas digitais representa a emergência de uma força de trabalho sob demanda, fragmentada e desprovida de garantias mínimas de proteção social” (DE STEFANO, 2016, p. 4).

A informalidade permanece elevada em diversos contextos e constitui obstáculo central à transição justa, pois dificulta universalizar qualificação, proteção e acesso a empregos formais de qualidade. Políticas de formalização, inspeção do trabalho fortalecida e integração entre

assistência social e intermediação de mão de obra são componentes necessários para ampliar cobertura protetiva.

Para dar efetividade à transição justa, é indispensável um conjunto articulado de políticas públicas: investimentos para criar empregos de qualidade em setores sustentáveis; formação continuada, requalificação e certificação profissional para trabalhadores afetados por descarbonização e automação; incentivos fiscais para empresas que requalifiquem e realoquem trabalhadores; e subsídios temporários à renda durante processos de reconversão (ILO, 2015; ILO, 2022).

A segurança e saúde ocupacional devem ocupar lugar central nas estratégias de transição. Mudanças tecnológicas e setoriais introduzem riscos físicos, ergonômicos e psicossociais que demandam capacitação, normas atualizadas e fiscalização efetiva. Integrar SST às políticas de transição reduz custos sociais e previne doenças e acidentes, preservando a dignidade do trabalho.

## **2.1 Estudo de caso: Alemanha (reconversão nas regiões carboníferas da Renânia)**

A Alemanha é referência em políticas de transição justa, notadamente no fechamento gradual de minas de carvão. Desde os anos 2000, governo federal, estados, sindicatos e empresas pactuaram planos de redução da dependência do carvão. Entre as medidas: fundos de compensação regional com investimentos em diversificação econômica e P&D; programas de requalificação financiados pelo Estado e por mineradoras; e acordos coletivos que asseguraram indenizações, aposentadorias antecipadas e manutenção temporária de benefícios sociais. Conduzido com diálogo social estruturado, o processo evitou desemprego em massa e permitiu reconversão gradual da mão de obra. A experiência inspirou o Fundo de Transição Justa da União Europeia (EUROPEAN COMMISSION, 2020; WIEßNER; WELZ, 2020).

Autores como Wißner e Welz (2020) destacam que, apesar do êxito do modelo alemão em evitar desemprego em massa, o processo não esteve isento de críticas. Houve questionamentos sobre a concentração dos investimentos em regiões específicas, deixando outras áreas industriais menos favorecidas. Além disso, pesquisadores apontam que a forte dependência de subsídios públicos pode comprometer a sustentabilidade de longo prazo das

novas atividades econômicas, sobretudo em regiões com baixa atratividade para investimentos privados.

## **2.2 Estudo de caso: Espanha (transição do setor de carvão em Astúrias e Leão)**

Em 2018, a Espanha firmou acordo entre governo, sindicatos e empresas para o fechamento de minas economicamente inviáveis, com cerca de 250 milhões de euros destinados à proteção a trabalhadores e comunidades. O pacote incluiu aposentadoria antecipada para trabalhadores mais velhos, indenizações para os demais, formação e reinserção em setores como turismo, energias renováveis e gestão ambiental; além de investimentos em PMEs e infraestrutura regional. O acordo foi apontado por OIT e UNFCCC como boa prática de governança participativa (ILO, 2019; UNFCCC, 2016).

Embora o acordo espanhol de 2018 seja frequentemente citado como uma boa prática (ILO, 2019), análises acadêmicas ressaltam limitações. Segundo Molina (2020), muitos programas de requalificação não conseguiram reinserir trabalhadores no mercado com a mesma qualidade salarial ou estabilidade, o que indica que a transição, ainda que justa em termos de compensação imediata, enfrentou desafios na criação de empregos equivalentes em longo prazo. Essa crítica reforça a necessidade de vincular políticas de transição não apenas à compensação financeira, mas também a estratégias industriais sólidas e duradouras.

## **2.3 Estudo de caso: Países nórdicos (flexicurity e proteção social universal)**

Dinamarca e Suécia representam o arranjo de flexicurity: alta flexibilidade para contratar e desligar, combinada a forte proteção social universal (seguro-desemprego robusto, pensões públicas) e políticas ativas de emprego e requalificação. Esse modelo distribui coletivamente os custos das transições, permitindo mobilidade ocupacional com proteção de renda e qualificação contínua (ANDERSEN, 2012; OECD, 2018).

O modelo de *flexicurity* é amplamente elogiado pela literatura (ANDERSEN, 2012; OECD, 2018), mas também é alvo de críticas. Pesquisadores como Muffels e Wilthagen (2013) apontam que esse arranjo depende de um Estado de bem-estar social altamente estruturado, com forte capacidade fiscal e elevado nível de confiança institucional. Em países com economias

mais frágeis e altos índices de informalidade, como o Brasil, a simples importação do modelo seria inviável. Assim, sua adoção exige adaptações profundas, sob risco de gerar apenas flexibilidade sem a devida segurança.

A análise crítica dos estudos de caso evidencia que não existe modelo único de transição justa, mas sim arranjos adaptados a contextos políticos, econômicos e institucionais específicos. A experiência alemã demonstra a importância do diálogo social estruturado e do financiamento público robusto. Já o caso espanhol evidencia a relevância das compensações imediatas, mas também os limites dos programas de requalificação. O modelo nórdico, por sua vez, destaca a centralidade da proteção social universal e das políticas ativas de emprego.

Esses elementos dialogam diretamente com a tese defendida neste artigo: a transição justa deve ser concebida como agenda multidimensional, que articule direitos trabalhistas, políticas de requalificação e mecanismos de proteção social de longo prazo, incluindo previdência e aposentadoria. O aprendizado internacional mostra que, sem esse equilíbrio, há risco de reforçar desigualdades ao invés de mitigá-las.

No Brasil, onde a informalidade estrutural, a fragmentação produtiva e a fragilidade da seguridade social ampliam a vulnerabilidade dos trabalhadores, os exemplos analisados oferecem tanto inspiração quanto alertas. Se por um lado demonstram que a transição justa é possível quando sustentada por políticas integradas e financiamento adequado, por outro lado revelam que soluções parciais — centradas apenas na flexibilidade ou na compensação imediata — tendem a falhar em assegurar proteção de longo prazo e dignidade ao trabalhador.

### **3 Proteção social voltada ao futuro do trabalhador**

A proteção social para o futuro do trabalhador é elemento constitutivo da transição justa. Não se limita a benefícios temporários durante reconversões setoriais, mas envolve assegurar previdência, aposentadorias e pensões capazes de garantir dignidade quando o trabalhador não puder mais exercer atividade laboral. Políticas de transição devem ser integradas a sistemas previdenciários sólidos, com combinação de mecanismos contributivos e não contributivos para cobrir trajetórias marcadas por informalidade e descontinuidade contributiva.

Uma transição justa precisa garantir não apenas compensações imediatas, mas também seguridade social duradoura, incluindo aposentadorias adequadas e proteção contra a pobreza na velhice. (ILO, 2015, p. 9)

Esse princípio é essencial para que os trabalhadores não sejam abandonados na fase pós-laboral.

A experiência alemã evidencia o uso de aposentadorias antecipadas e instrumentos previdenciários como parte da estratégia de transição em regiões carboníferas (WIEßNER; WELZ, 2020). Nos países nórdicos, a universalidade e a generosidade relativas dos benefícios, somadas a políticas ativas, mitigam riscos de exclusão de trabalhadores mais velhos ou com baixa empregabilidade (ANDERSEN, 2012; OECD, 2018). Tais modelos sugerem diretrizes para países com altos níveis de informalidade: ampliar cobertura, facilitar portabilidade de direitos, reconhecer períodos de cuidado e incluir trabalhadores de plataformas na proteção social (ILO, 2022).

Um dos maiores desafios contemporâneos para a efetividade da proteção social está na expansão das novas formas de trabalho, como o trabalho em plataformas digitais e o contrato intermitente. Esses modelos, ao mesmo tempo em que ampliam a flexibilidade e o acesso à renda para determinados grupos, fragilizam a vinculação tradicional ao sistema previdenciário contributivo. Isso ocorre porque se caracterizam por descontinuidade, instabilidade e múltiplas fontes de remuneração (DE STEFANO, 2016; ILO, 2022). “O trabalho em plataformas digitais representa a emergência de uma força de trabalho sob demanda, fragmentada e desprovida de garantias mínimas de proteção social” (DE STEFANO, 2016, p. 4).

A ausência de contribuições regulares compromete a possibilidade de acesso a aposentadorias e benefícios futuros, perpetuando o risco de exclusão social na velhice. No caso brasileiro, a criação do trabalho intermitente pela Lei 13.467/2017 já tem gerado debates sobre a suficiência das contribuições mínimas recolhidas para garantir benefícios adequados (BRASIL, 2017). Essa situação coloca em evidência a necessidade de repensar o papel da segurança social diante das novas dinâmicas laborais.

Nesse sentido, a transição justa deve incorporar mecanismos híbridos, que combinem sistemas contributivos e não contributivos, de modo a incluir trabalhadores em situações precárias ou descontínuas, especialmente os vinculados à economia de plataforma. Experiências internacionais, como as propostas da União Europeia para estender a cobertura previdenciária a “trabalhadores de aplicativo” e a criação de instrumentos de portabilidade de direitos sociais, podem oferecer caminhos relevantes para países de alta informalidade, como o Brasil (EUROPEAN COMMISSION, 2020; OECD, 2018).

A análise também pode ser enriquecida pelo enfoque das capacidades, proposto por Amartya Sen. Para além da renda e da formalidade contratual, a transição justa deve ser medida pela ampliação das liberdades reais dos trabalhadores: a possibilidade de se requalificar, de

acessar sistemas previdenciários, de não serem condenados à precariedade na velhice e de participar ativamente das decisões que afetam suas vidas (SEN, 2000).

O desenvolvimento consiste na eliminação das privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercerem sua condição de cidadãos plenos. (SEN, 2000, p. 17)

Sob essa ótica, a seguridade social deixa de ser apenas instrumento compensatório e se converte em condição para a efetivação da liberdade. Ao garantir aposentadoria digna, acesso à saúde e proteção em períodos de transição, o Estado amplia as capacidades individuais e coletivas, permitindo que os trabalhadores enfrentem mudanças estruturais sem perda de autonomia e de dignidade.

Assim, a justiça da transição não pode ser avaliada apenas por métricas de emprego ou renda, mas deve considerar a efetiva ampliação das liberdades substantivas — conceito central de Sen — que asseguram ao trabalhador o direito de projetar sua vida com segurança e participar ativamente da construção de uma sociedade sustentável.

#### **4 Caminhos para um direito do trabalho sustentável na transição justa**

A análise realizada ao longo deste artigo aponta que a transição justa não pode se restringir a políticas pontuais, mas precisa ser estruturada em um roteiro de ação abrangente, que articule proteção jurídica, políticas públicas e mecanismos de seguridade social. Esse roteiro é aqui proposto em quatro eixos integrados, capazes de alinhar inovação produtiva, justiça social e sustentabilidade.

##### **Eixo 1 – Proteção essencial**

O primeiro eixo refere-se à preservação do núcleo duro do Direito do Trabalho, blindando conquistas históricas que asseguram um patamar mínimo de dignidade. Trata-se de garantir salário-mínimo adequado, limitação da jornada de trabalho, proteção à saúde e segurança ocupacional, bem como a liberdade sindical. Essas garantias são indispensáveis para impedir retrocessos em contextos de mudança estrutural.

Como destaca a OIT (2015):

A transição justa deve assegurar simultaneamente a criação de empregos de qualidade, a proteção dos trabalhadores e a sustentabilidade ambiental, de modo que nenhum grupo social seja deixado para trás. (ILO, 2015, p. 6)

No Brasil, esse eixo ganha especial relevância diante da fragilidade da inspeção do trabalho, que precisa ser reforçada para coibir fraudes contratuais e garantir que novas formas de contratação, como o trabalho intermitente ou em plataformas digitais, não se tornem espaços de precarização.

#### Eixo 2 – Transição ativa

O segundo eixo consiste em implementar planos setoriais de requalificação profissional, apoiados por cofinanciamento público-privado e metas concretas de reinserção laboral. Isso inclui vouchers de capacitação, reconhecimento de competências preexistentes e acompanhamento individualizado dos trabalhadores em reconversão.

A conexão com a teoria das capacidades de Amartya Sen é direta: ampliar a liberdade real dos indivíduos significa oferecer condições para que escolham trajetórias profissionais dignas e não sejam empurrados para a marginalização social.

O desenvolvimento consiste na eliminação das privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente. (SEN, 2000, p. 10)

Nesse sentido, políticas de qualificação e mobilidade no mercado de trabalho são fundamentais para que a transição justa seja também uma transição emancipatória.

#### Eixo 3 – Seguridade para a vida toda

O terceiro eixo destaca a importância de sistemas de proteção social abrangentes, que assegurem não apenas benefícios temporários, mas também previdência, aposentadorias adequadas e pensões. É preciso ampliar a cobertura contributiva e não contributiva, criar contas individuais portáteis para trabalhadores com vínculos descontínuos e adotar mecanismos de aposentadoria parcial ou antecipada em contextos de transição setorial.

Esse eixo responde a um dos maiores riscos da contemporaneidade: o enfraquecimento da proteção previdenciária diante da expansão do trabalho intermitente e da economia de

plataformas digitais. No Brasil, por exemplo, já se debate a suficiência das contribuições mínimas recolhidas para garantir benefícios adequados aos trabalhadores intermitentes (BRASIL, 2017).

A OIT alerta que:

Uma transição justa precisa garantir não apenas compensações imediatas, mas também segurança social duradoura, incluindo aposentadorias adequadas e proteção contra a pobreza na velhice. (ILO, 2015, p. 9)

Dessa forma, a seguridade social torna-se não apenas instrumento de redistribuição, mas um componente central da liberdade substantiva dos trabalhadores.

#### Eixo 4 – Governança e financiamento

O quarto eixo envolve governança democrática e financiamento sustentável. A implementação da transição justa requer pactos territoriais tripartites, nos quais Estado, empresas e sindicatos participem de forma equitativa. Além disso, é necessário mobilizar fundos climáticos e de desenvolvimento regional, garantindo recursos suficientes para financiar programas de requalificação, proteção social e investimentos em setores sustentáveis.

Essa dimensão dialoga com a concepção de justiça de Sen (2009), que valoriza não apenas os resultados, mas também os processos participativos e inclusivos. A efetividade da transição justa depende de que os trabalhadores sejam sujeitos ativos, com voz nas decisões que moldam seu futuro.

#### Considerações finais

A análise desenvolvida neste artigo permitiu compreender que a transição justa deve ser entendida como um marco normativo e político capaz de responder às profundas transformações que incidem sobre o mundo do trabalho. O problema de pesquisa — como assegurar a proteção dos trabalhadores na relação de emprego diante da transição para modelos produtivos sustentáveis — evidenciou que os instrumentos tradicionais do Direito do Trabalho, embora indispensáveis, não são suficientes para enfrentar a complexidade das mudanças atuais.

Constatou-se que a relação de emprego, marcada por assimetrias históricas, exige mecanismos renovados de proteção que articulem direitos trabalhistas, políticas públicas

inclusivas e sistemas de seguridade social. A flexibilização normativa e a precarização das relações de trabalho ampliam a vulnerabilidade do empregado e reforçam a necessidade de um arcabouço jurídico robusto que garanta condições dignas de trabalho, segurança ocupacional e mecanismos de reconversão profissional.

As experiências internacionais analisadas — como a reconversão produtiva na Alemanha, os acordos de transição justa na Espanha e o modelo de flexicurity nos países nórdicos — demonstram que é possível conciliar inovação econômica, preservação ambiental e proteção social, desde que haja compromisso institucional, financiamento adequado e participação ativa dos trabalhadores (EUROPEAN COMMISSION, 2020; ILO, 2019; OECD, 2018). Esses casos também evidenciam que soluções parciais tendem a fracassar: compensações imediatas sem políticas industriais consistentes ou flexibilização sem garantias sociais apenas reforçam desigualdades.

Um aspecto central que emerge deste estudo é a necessidade de integrar a transição justa à proteção social voltada ao futuro do trabalhador. Isso inclui não apenas benefícios temporários durante fases de reconversão, mas também previdência, aposentadorias e seguridade capazes de assegurar dignidade quando o trabalhador não puder mais exercer atividade laboral. Nesse ponto, torna-se fundamental enfrentar os desafios colocados pelas novas formas de trabalho, como plataformas digitais e contratos intermitentes, que fragilizam a vinculação contributiva e ameaçam a cobertura previdenciária de milhões de trabalhadores.

Sob a perspectiva teórica de Amartya Sen, a verdadeira justiça da transição não está apenas em manter empregos ou assegurar rendas temporárias, mas em ampliar as capacidades dos trabalhadores para que possam viver com liberdade e dignidade. Nesse sentido, a transição justa deve ser compreendida como um processo que elimina privações e cria condições concretas para o exercício de escolhas reais, inclusive no campo da seguridade social. Essa leitura conecta o conceito de transição justa à noção de desenvolvimento como liberdade, em que o trabalho digno, a proteção social integral e a participação democrática se tornam pilares de uma sociedade mais justa.

Adicionalmente, é necessário reconhecer que a transição justa só se consolidará como agenda efetiva se articular dimensões econômicas, ambientais e sociais em um mesmo horizonte de políticas públicas. No caso brasileiro, isso significa superar a fragmentação entre políticas trabalhistas, ambientais e de segurança, construindo um sistema integrado que valorize o trabalho decente e distribua de forma equitativa os custos das transformações produtivas. Esse caminho exige não apenas vontade política, mas também mecanismos de

governança capazes de incluir trabalhadores, sindicatos, empresas e sociedade civil em processos participativos de tomada de decisão.

Este estudo reforça que a transição justa deve ser vista como uma oportunidade histórica para reconstruir o pacto social em torno do trabalho. Mais do que uma política compensatória, trata-se de uma agenda de transformação estrutural que pode reduzir desigualdades, ampliar liberdades e fortalecer a coesão social. Incorporar essa perspectiva significa projetar o futuro do trabalho não apenas em termos de produtividade e crescimento econômico, mas também como instrumento de justiça social e emancipação humana.

Além disso, é importante destacar que a efetivação da transição justa no Brasil depende diretamente da capacidade do Estado de articular políticas intersetoriais e de promover uma governança democrática robusta. A ausência de coordenação entre ministérios, secretarias estaduais e órgãos de fiscalização trabalhista tem dificultado a implementação de políticas consistentes de requalificação profissional e de proteção social. Nesse sentido, a criação de comitês interministeriais e conselhos tripartites com representação de trabalhadores, empregadores e sociedade civil pode favorecer a construção de soluções mais coerentes e ajustadas às realidades locais, especialmente em setores econômicos mais vulneráveis aos impactos da descarbonização e da automação.

Outro aspecto que merece atenção é a necessidade de inovação jurídica para acompanhar as transformações tecnológicas e produtivas. O Direito do Trabalho brasileiro ainda está fortemente ancorado em categorias tradicionais, muitas vezes insuficientes para lidar com novas formas de trabalho medidas por plataformas digitais, cadeias produtivas globais e vínculos híbridos. Propostas como o reconhecimento de “trabalhadores dependentes” – uma categoria intermediária entre empregado e autônomo – vêm sendo discutidas em países da União Europeia e podem inspirar soluções normativas nacionais que conciliem flexibilidade e proteção. A modernização jurídica, porém, deve ser conduzida com cautela, evitando retrocessos sociais e assegurando que os princípios fundamentais de proteção sejam preservados.

Por fim, a efetividade da transição justa exige também o fortalecimento de mecanismos de fiscalização e da Justiça do Trabalho. Sem capacidade institucional para garantir o cumprimento das normas trabalhistas e ambientais, qualquer desenho normativo ou político tende a se tornar letra morta. Investimentos em tecnologia para inspeção digital, ampliação do número de auditores fiscais e integração de bases de dados públicas podem tornar a fiscalização mais eficiente e abrangente. Além disso, campanhas de informação e programas de participação

social podem contribuir para empoderar trabalhadores e comunidades, tornando-os agentes ativos na defesa de seus direitos durante os processos de transformação econômica e ambiental.

## Referências

- ANDERSEN, Torben M. A flexicurity labour market in the great recession: The case of Denmark. *De Economist*, v. 160, n. 2, p. 117-140, 2012.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 24 set. 2025.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 24 set. 2025.
- DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71. Geneva: International Labour Office, 2016.
- EUROPEAN COMMISSION. The Just Transition Mechanism: Making Sure No One is Left Behind. Brussels: European Union, 2020.
- HOBBSAWM, Eric J. Era dos extremos: o breve século XX, 1914–1991. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- ILO – International Labour Organization. Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Geneva: ILO, 2015.
- ILO – International Labour Organization. Decent work in the platform economy. Geneva: ILO, 2022.
- ILO – International Labour Organization. Just Transition in the Coal Sector in Spain. Geneva: ILO, 2019.
- ILO – International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2025. Geneva: ILO, 2025.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. Back to Work: Sweden: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Paris: OECD Publishing, 2018.

STANDING, Guy. The precariat: the new dangerous class. London: Bloomsbury Academic, 2011.

UNFCCC – United Nations Framework Convention on Climate Change. Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs. Bonn: UNFCCC, 2016.

WIEßNER, Frank; WELZ, Christian. Just Transition and Structural Change: The Case of Coal Regions in Germany. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

EN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

MUFFELS, Ruud; WILTHAGEN, Ton. Flexicurity: a new paradigm for European labour markets. *Intereconomics*, v. 48, n. 4, 2013, p. 182–189.

MOLINA, Óscar. Just Transition Agreements in Spain: opportunities and limitations. *European Journal of Industrial Relations*, v. 26, n. 4, 2020.