

## Impactos e Políticas da Flexigurança: Respostas ao Mercado de Trabalho Europeu em Tempos de Crise

Lourilayne Martins de Jesus<sup>1</sup>; Alexsandro Sousa Brito<sup>2</sup>; Alessandra Juliana Caumo<sup>3</sup>; Vanessa Ragone Azevedo<sup>□</sup>; Selma Sousa Pires<sup>□</sup>

<sup>1</sup> Bacharela em Economia pela Universidade Federal do Maranhão;

<sup>2</sup> Professor do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

<sup>3</sup> Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

<sup>□</sup> Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

<sup>□</sup> Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão.

---

**Resumo:** A crise econômica global de 2008 expôs vulnerabilidades significativas no mercado de trabalho europeu, impulsionando debates e implementações das políticas de flexigurança. Este estudo investiga como os países da Europa Continental adotaram estratégias de flexibilidade no mercado de trabalho e segurança social para mitigar os impactos da crise. A pesquisa busca analisar os impactos dessas políticas no emprego, na desigualdade social e na transição entre diferentes tipos de trabalho. Os objetivos incluem identificar as políticas implementadas, examinar suas diferenças entre os países analisados e avaliar sua eficácia no enfrentamento de choques econômicos. A metodologia empregada consiste em uma revisão bibliográfica e análise de dados secundários provenientes de relatórios oficiais e estudos acadêmicos, com enfoque comparativo entre Alemanha, França, Bélgica, Áustria e Luxemburgo. Os resultados revelam que, embora as políticas de flexigurança tenham mitigado os impactos imediatos da crise, promoveram benefícios desiguais entre trabalhadores permanentes e temporários. Países como Alemanha e Áustria apresentaram maior eficácia devido à integração entre flexibilidade interna e segurança social, enquanto na França e Bélgica, a segmentação no mercado de trabalho limitou os avanços. Conclui-se que a flexigurança, embora relevante, necessita de ajustes para assegurar maior equidade e resiliência no mercado de trabalho. A análise destaca a importância de políticas mais inclusivas que promovam transições efetivas e sustentáveis, especialmente em contextos de crise econômica.

**Palavras-chave:** Flexigurança. Mercado de Trabalho Europeu. Crise Econômica de 2008. Políticas Públicas.

---

Date of Submission: 02-12-2024

Date of Acceptance: 12-12-2024

---

### I. Introdução

A crise econômica global de 2008 representou um marco para o mercado de trabalho europeu, revelando as vulnerabilidades estruturais e a necessidade de políticas adaptativas para mitigar os impactos econômicos e sociais. Nesse contexto, a flexigurança, um conceito que combina flexibilidade nas relações trabalhistas e segurança social para os trabalhadores, emergiu como uma estratégia amplamente debatida e aplicada nos países da Europa Continental. Embora essa abordagem tenha oferecido soluções inovadoras, sua implementação trouxe à tona desafios significativos, incluindo desigualdades no acesso às políticas, dificuldades na transição de empregos temporários para permanentes e segmentações persistentes no mercado de trabalho.

O problema de pesquisa que este estudo busca abordar consiste em compreender como as políticas de flexigurança foram desenvolvidas e aplicadas nos países continentais da Europa, e quais foram os seus impactos no mercado de trabalho, especialmente em momentos de crise econômica. As nuances entre os países, suas estruturas econômicas e as estratégias adotadas são elementos centrais para a análise.

O objetivo geral do presente artigo é analisar as políticas de flexigurança implementadas na Europa Continental, avaliando seus impactos no mercado de trabalho durante e após a crise de 2008.

Os objetivos específicos incluem: (i) identificar as principais políticas de flexigurança aplicadas nos países continentais da Europa; (ii) examinar as diferenças nas estratégias adotadas e seus respectivos impactos nas taxas de emprego e desigualdades sociais; (iii) avaliar a eficácia das políticas de flexigurança na promoção da segurança e da flexibilidade no mercado de trabalho; (iv) discutir as lições aprendidas e as implicações das políticas de flexigurança para a formulação de estratégias futuras.

Por meio dessa análise, busca-se oferecer uma visão abrangente das práticas de flexigurança, destacando seus sucessos e limitações, bem como sua relevância para a construção de mercados de trabalho resilientes e inclusivos.

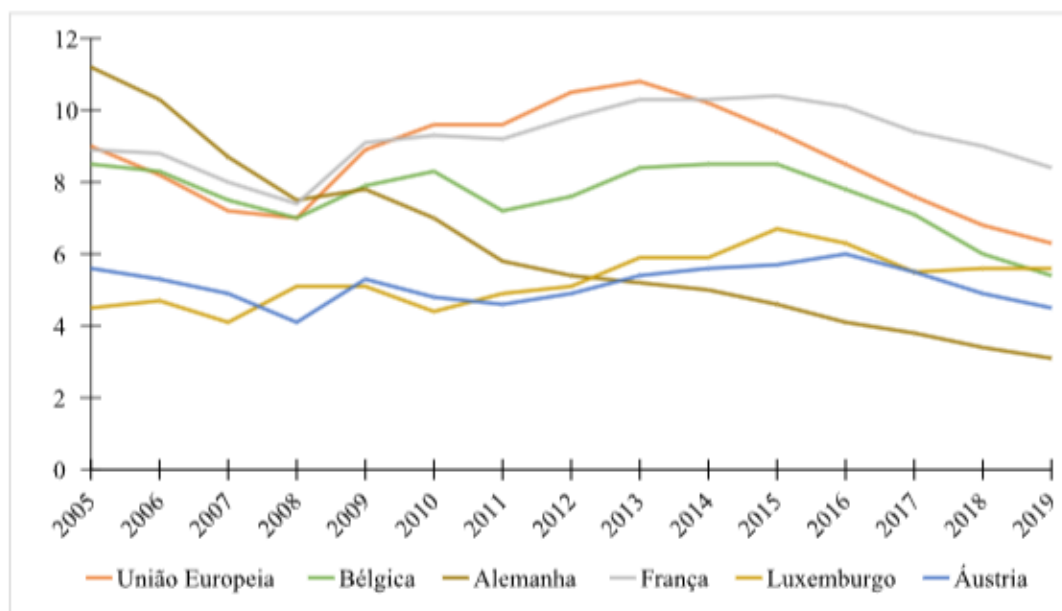
## II. Impactos da Crise nas Taxas de Emprego dos Países Continentais

A crise econômica global de 2008 afetou significativamente as taxas de emprego nos países continentais da Europa, revelando diferenças nos impactos e nas respostas políticas. De acordo com a Comissão Europeia<sup>1</sup>, esses países registaram maior incidência de desemprego de longa duração em comparação com as economias anglo-saxônicas. No entanto, países como Alemanha e Luxemburgo conseguiram maior resiliência, com a Alemanha mantendo uma força de trabalho estável e alcançando novos recordes de emprego entre 2008 e 2011<sup>2</sup>.

Por outro lado, na França, a recessão foi moderada devido ao sistema de proteção social e alta poupança das famílias, embora o mercado de trabalho tenha enfrentado recuperação lenta, marcada pela dualização e aumento do trabalho precário<sup>3</sup>. Na Bélgica, políticas como regimes de trabalho de curta duração ajudaram a conter os impactos da crise, mas desafios como desemprego juvenil persistiram<sup>4</sup>.

Na Áustria, a taxa de desemprego uma das mais baixas da União Europeia, impulsionada pelo uso de instrumentos como o *Kurzarbeit*, enquanto Luxemburgo apresentou um aumento modesto do desemprego devido à flexibilidade nas políticas de trabalho e à estrutura econômica baseada em serviços financeiros<sup>5</sup>.

Gráfico nº1: Taxa de desemprego nos países Continentais e na União Europeia



Fonte: EUROSTAT. Elaboração Própria.

Os dados do Gráfico 1, evidenciam que, apesar das iniciativas locais, persistem desigualdades estruturais no mercado de trabalho continental, particularmente entre trabalhadores permanentes e temporários, jovens e idosos, homens e mulheres.

O mercado de trabalho do país enfrenta desafios persistentes, que incluem um alto desemprego juvenil, desemprego de longa duração e baixas taxas de participação entre idosos. A recessão teve um impacto moderado no desemprego, graças aos regimes de trabalho de curto prazo, mas a taxa de desemprego continuou a crescer moderadamente. A redução do desemprego em 2011 foi, em parte, devido a requisitos mais rigorosos de busca de emprego, mas o desemprego de longa duração na Bélgica permanece elevado em comparação com outros países<sup>6</sup>.

A OCDE<sup>7</sup> demonstra que embora o mercado de trabalho belga tenha registrado um desempenho relativamente favorável durante a crise, as taxas de emprego para homens e mulheres no país continuam entre as

mais baixas da OCDE. Além disso, também observado um aumento no desemprego entre os jovens, tendo uma parcela significativa desempregada, sem participar de programas de educação ou treinamentos.

A organização destaca que um fenômeno interessante foi a mudança nas dinâmicas de desemprego entre homens e mulheres. Antes da crise, a taxa de desemprego entre os homens era menor do que entre as mulheres. No entanto, durante a crise, o aumento na taxa de desemprego entre os homens superou consideravelmente o das mulheres. Apesar disso, a Áustria demonstrou um desempenho notável no que diz respeito à taxa de emprego, que permaneceu consistentemente alta em comparação com a média da UE27 ao longo da década. Desde o final de 2006, a taxa de emprego austríaca ultrapassa a marca de 70%, tendo um crescimento de desemprego modesto como na Alemanha<sup>1</sup>.

Luxemburgo também é caracterizado com um dos países que obteve um aumento modesto do desemprego, mesmo com um impacto severo na capacidade de produção do país. Segundo um estudo da OCDE<sup>2</sup>, Luxemburgo experimentou uma significativa redução do Produto Interno Bruto real, transitando de um crescimento de 6,5% em 2007 para uma contração de 3,4% em 2009, ultrapassando a média da zona do euro. Essa situação foi resultado da exposição significativa do país aos serviços financeiros e da crise no comércio internacional.

Apesar da gravidade do declínio do PIB, o ajustamento do emprego permaneceu pequeno, refletindo uma acumulação significativa de mão de obra. A taxa de desemprego experimentou um aumento modesto, subindo de 4,9% para 5,4%. Apesar desses desafios econômicos recentes, o país mantém um nível de vida extraordinariamente elevado, sendo seu PIB per capita o mais alto da OCDE<sup>3</sup>.

Outros autores<sup>4</sup> identificam a mesma tendência do emprego e destaca que, mesmo diante da significativa contração nos setores industrial, de construção, de transporte e bancário, o crescimento do emprego desacelerou, mas não se tornou negativo no período de 2008 a 2015. Durante o segundo semestre de 2009, a criação de emprego estagnou efetivamente, mantendo-se praticamente inalterada. Os empregadores preferiram por reduzir as horas trabalhadas em vez dos níveis de emprego, evidenciando a ampla utilização de trabalhos a tempo parcial e a escassez estrutural de mão de obra qualificada.

A resistência das empresas em reduzir postos de trabalho pode estar relacionada às dificuldades esperadas no recrutamento de novos trabalhadores com as competências necessárias durante a recuperação econômica. Os trabalhadores transfronteiriços, que compreendem mais de 40% do total de emprego doméstico, foram particularmente afetados pela crise, devido à sua representação significativa em setores com elevadas percentagens de contratos temporários ou orientados internacionalmente, como indústria, finanças, serviços empresariais e transporte<sup>5</sup>.

### **Reformas e Políticas Ativas na Reconstrução do Mercado de Trabalho dos Países Continentais**

As reformas nos países continentais após a crise de 2008 buscaram flexibilizar o mercado de trabalho e fortalecer políticas ativas de emprego. Na Alemanha, as Reformas Hartz desempenharam um papel central, promovendo a flexibilização e a desregulamentação, como a introdução de miniempregos e mudanças na proteção contra demissões, o que resultou em maior criação de empregos, mas também acentuou a segmentação do mercado<sup>6,7</sup>.

Na França, reformas como o Acordo Nacional Interprofissional de 2008 e a Lei de 2013 priorizaram a flexibilização das relações trabalhistas, aumentando a segurança nas trajetórias profissionais e facilitando rescisões contratuais. Apesar disso, o país quebrou dificuldades na redução do trabalho precário e na recuperação do emprego<sup>8,9</sup>.

Na Áustria, políticas ativas, como programas de qualificação e apoio à criação de empregos, desenvolvidos para manter baixas taxas de desemprego. O programa “Ação Futura para os Jovens” foi destacado como uma resposta efetiva à crise<sup>10</sup>.

Em Luxemburgo, medidas como subsídios ao emprego e programas de requalificação ajudaram a mitigar os impactos da crise, com foco em grupos vulneráveis, como desempregados de longa duração e jovens<sup>11</sup>.

Essas iniciativas mostram como os países continentais adquiriram políticas ativas e reformas para preservação e recuperação de empregos. No entanto, persistem desafios relacionados com a desigualdade e a transição entre empregos precários e permanentes.

### **III. Respostas e Impactos das Políticas de Trabalho de Curta Duração**

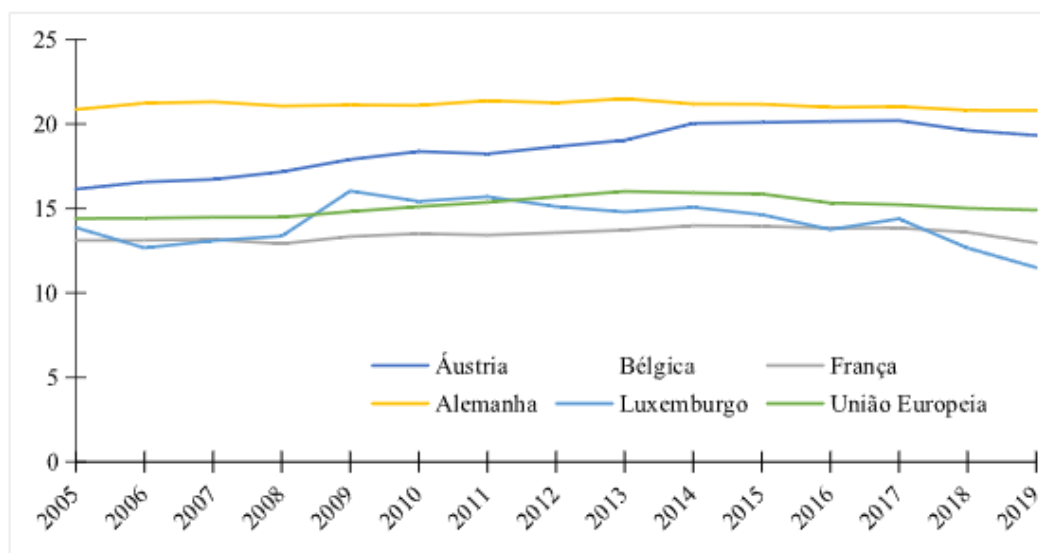
Uma das principais Políticas Ativas implementadas nos países do Sistema Continental para mitigar os impactos da crise no mercado de trabalho e para abranger mais setores da economia foi a introdução, ampliação e alterações dos Acordos de Trabalho de Curta Duração, conhecidos como *Short-Time Working Arrangements* (STWA).

Conforme definido pela Comissão Europeia<sup>1</sup>, o trabalho de curta duração é uma redução temporária no tempo dedicado ao trabalho, visando a manutenção da relação entre empregador e empregado. Isso pode envolver a diminuição parcial das horas de trabalho durante um período limitado, ou até mesmo um afastamento temporário, conhecido como "lay-off". Em ambos os cenários, o contrato de trabalho permanece ativo, sem ser encerrado.

A abordagem do Trabalho de Curta Duração visa permitir que os empregadores façam ajustes temporários nos horários de trabalho, oferecendo flexibilidade interna sem interromper a relação de emprego. Esses acordos têm como objetivo proteger os empregos ameaçados devido a quedas temporárias na produção. Os governos procuraram apoiar as empresas na manutenção de seus funcionários durante a crise, evitando a necessidade de recontratar pessoal quando a economia se recuperasse<sup>1</sup>.

Em Luxemburgo, o número de trabalhadores envolvidos em STWAs cresceu significativamente, atingindo níveis sem precedentes em 2008-09, conforme apresentado no Gráfico 2<sup>1</sup>. Inicialmente aplicado principalmente a empresas enfrentando recessão devido a choques na demanda e àquelas fortemente dependentes de outras, ao longo dos anos 2010-2015, durante a intensificação da crise, o governo ampliou e fortaleceu as disposições sobre tempo de trabalho reduzido. A cobertura foi estendida para empresas em setores que não foram declarados como "em crise", os direitos foram aprimorados, e a duração da redução de jornada foi expandida de 50% da média mensal para 50% da média anual de trabalho dos colaboradores.

**Gráfico n°2:** Taxa de emprego de meio período no Sistema Continental e na União Europeia



Fonte: OCDE. Elaboração própria.

Os países do Sistema Continental realizaram alterações em seus regimes de trabalho a tempo reduzido durante e após a crise. Anteriormente, esses regimes eram restritos aos trabalhadores regulares, mas passaram a ser estendidos a novos grupos de trabalhadores, seja de forma temporária ou permanente<sup>1</sup>. A Bélgica abriu permanentemente seu regime de trabalho a tempo reduzido para trabalhadores temporários e aqueles com contratos a termo. Na França, o regime de trabalho a tempo reduzido foi temporariamente aberto a trabalhadores a tempo parcial que trabalham menos de 18 horas, permitindo que esses trabalhadores também tivessem acesso às vantagens do regime durante um período específico. Na Alemanha, tanto os trabalhadores a termo quanto os temporários foram temporariamente incluídos no regime de trabalho a tempo reduzido.

A Comissão Europeia<sup>1</sup> estima com base em microdados, que o STWA na França é limitado. A organização constata um impacto positivo significativo do STWA no emprego para empresas que enfrentaram quedas consideráveis na produção (mais de 55% ou 60%). Entretanto, para outras empresas, foram encontrados apenas efeitos negativos leves. Essa constatação alinha-se com as percepções das partes interessadas, que acreditam que o STWA poderia ter tido um impacto mais significativo se a medida tivesse sido concebida de maneira diferente.

Estudiosos<sup>1</sup> apontam que houve um interesse significativo do governo belga em esquemas de trabalho de curta duração, levando a taxa de desemprego a ter um aumento menor em comparação com outros países devido ao uso intensivo de esquemas de redução do horário de trabalho. Devido a isso a incidência da crise sobre o mercado de trabalho da Bélgica foi relativamente limitada<sup>1</sup>,.

Conforme os autores, a Grande Recessão durou do terceiro trimestre de 2008 ao segundo trimestre de 2009. Durante esse período, o PIB real belga contraiu 3,8%. Apesar desta forte queda do PIB real, o impacto imediato sobre o desemprego foi relativamente moderado graças, em particular, aos regimes de trabalho de curto prazo: de 6,6% da força de trabalho em junho de 2008, a taxa de desemprego agregada subiu apenas para 7,8% no ponto mais baixo da recessão. No entanto, a taxa de desemprego continuou a aumentar a um ritmo moderado após a Grande Recessão, e só começou a diminuir no terceiro trimestre de 2010.

Na Alemanha, segundo a Comissão Europeia<sup>1</sup> o trabalho de curta duração foi uma ferramenta amplamente utilizada e bem-sucedida para enfrentar os impactos negativos da crise econômica, sendo mais generoso em comparação com outros países. Além disso, a flexibilização do horário de trabalho, negociada entre os parceiros sociais, desempenhou um papel fundamental, com cerca de um terço dos ajustes ocorrendo por meio do trabalho de curta duração e dois terços por meio de regimes de horário de trabalho flexível. A negociação coletiva da flexibilização do horário de trabalho é um elemento importante do modelo alemão.

Um outro estudo da organização (*ibid.*) revela que o emprego de meio período é bastante comum na Alemanha, com um em cada quatro trabalhadores optando por essa modalidade. No entanto, essa estratégia de aumentar a flexibilidade interna, implementada antes de 2007 no contexto das Reformas Hartz (agências de trabalho temporário, pequeno trabalho a tempo parcial) e a lei sobre trabalho a tempo parcial e temporário, aumentou a estabilidade no emprego para os trabalhadores com contratos permanentes, enquanto o inverso é verdadeiro para os trabalhadores com contratos mais precários.

Nesse contexto, as linhas de segmentação se aprofundaram<sup>1</sup>, descrevem que as chances de conseguir um emprego permanente são particularmente baixas para os trabalhadores temporários de agências e para os chamados minijob. Durante a Grande Recessão, as empresas alemãs implementaram uma estratégia de contenção de despesas para manter seus funcionários. Isso envolveu a redução de horas extras e a utilização de ferramentas de flexibilidade de horário, com ênfase no emprego em meio período, devido à escassez de trabalhadores qualificados em setores afetados pela crise. Essa interação entre a redução do tempo de trabalho e a escassez de mão de obra qualificada, exerceu um papel crucial no desempenho econômico da Alemanha durante esse período desafiador<sup>2</sup>.

O trabalho a tempo reduzido era comum na Alemanha, principalmente em setores voltados para exportações e produção industrial. Cerca de um em cada seis empregados em áreas como a construção de máquinas e indústria automobilística trabalhava em horários reduzidos no final de 2009. No entanto, em setores como serviços e administração pública, onde não havia demanda externa, também se observou o trabalho a tempo reduzido, indicando que esses setores o adotaram devido a questões internas ou estruturais. As mudanças nas leis durante a Grande Recessão, como o aumento do período máximo de pagamento de subsídios e a redução dos custos para os empregadores, tornaram o trabalho a tempo reduzido mais atrativo<sup>2</sup>.

No contexto do impacto da crise econômica na Áustria, a Comissão Europeia<sup>1</sup>, observa uma semelhança notável com a situação na Alemanha. O sistema austríaco de Trabalho de Curta Duração é estruturado de forma comparável ao sistema alemão, apesar de distinções no desenho e na aplicação dessas medidas entre os dois países. O STWA austríaco, conhecido como "*Kurzarbeit*", já existia antes da crise e era direcionado a empresas que enfrentavam dificuldades econômicas temporárias decorrentes de fatores externos. Embora essa medida pudesse ser empregada para superar obstáculos cíclicos, mas não sazonais, estava principalmente associada a empresas lidando com desastres externos.

Quanto a medida no país a Comissão Europeia alega que como em outros países, as empresas na Áustria começaram a sentir o impacto da crise no final de 2008. Como as empresas não queriam perder pessoal mais qualificado, começaram a buscar alternativas às demissões. Em alguns casos, as empresas já sabiam da possibilidade de utilização do STWA. Outros ouviram falar dele na mídia, de associações industriais ou realmente sabiam da existência do STWA na Alemanha e procuraram um equivalente austríaco. Algumas empresas foram até incentivadas por suas irmãs alemãs a fazer uso das medidas austríacas. Em vários casos, os inquiridos relatam que

na verdade foi o delegado sindical do conselho de trabalhadores que trouxe a ideia do STWA para a empresa. Os delegados sindicais parecem ter recebido ampla informação de seus sindicatos, tanto sobre a possibilidade geral de usar STWA e durante o processo de implementação. Uma vez que o sistema austriaco de *Kurzarbeit* era muito menos conhecido do que os instrumentos na Alemanha e na França, por exemplo, o fornecimento de informações pelos parceiros sociais, governo e mídia desempenhou um importante papel catalisador<sup>1</sup>.

Na Áustria, a implementação do Trabalho de Curta Duração foi influenciada por fatores externos e, em 2009, foram introduzidas adaptações para torná-lo mais flexível e atrativo para as empresas, incluindo a extensão da duração máxima. No entanto, o STWA ainda representou custos significativos devido às contribuições integrais para a segurança social e acordos generosos em relação aos complementos salariais dos trabalhadores. Embora o uso do STWA no país fosse relativamente limitado em comparação com a Alemanha, a crise econômica levou a uma adoção mais ampla em toda a economia. Setores como o automobilístico, a manufatura e a produção de máquinas lideraram a demanda por essa medida. Comparando a generosidade dos sistemas, a Áustria teve um esquema STWA consideravelmente mais custoso do que a Alemanha durante a crise<sup>1</sup>.

Cerca de 37,6% da população empregada na Áustria possui contratos a tempo parcial, a termo ou são trabalhadores independentes, sendo mais comum entre as mulheres (51,7%) do que entre os homens (25,8%). O emprego a tempo parcial é elevado, com 39,5% das mulheres e 5,6% dos homens trabalhando nessa modalidade, superando a média da União Europeia. Essa disparidade de gênero no emprego a tempo parcial é impulsionada por diferenças salariais entre setores, desigualdades salariais internas, concentração de emprego feminino em áreas com baixos rendimentos e diferenças salariais substanciais entre homens e mulheres em diversos setores econômicos<sup>12</sup>.

Além disso, a Áustria apresenta um desempenho inferior nas transições de empregos em tempo parcial para empregos em tempo integral em comparação com a média da UE. No entanto, houve um progresso positivo nesse aspecto desde 2007, aproximando-se mais da média da UE. Em 2009, cerca de 8.400 empregos foram preservados graças ao STWA no país. A avaliação geral é positiva, destacando a eficácia da medida na proteção de empregos, embora haja críticas aos custos para as empresas. O STWA foi a única política durante a crise que teve como alvo direto a manutenção do emprego, ao passo que outras medidas visavam o investimento e a solvência das empresas, sendo o apoio direto ao emprego valorizado pelas partes interessadas<sup>1</sup>.

Essas mudanças nos regimes de trabalho a tempo reduzido refletem uma resposta à crise e uma tentativa de fornecer apoio e proteção a um número maior de trabalhadores em situações de dificuldade. As alterações podem variar entre os países em termos de duração e elegibilidade, mas geralmente visam mitigar os efeitos adversos da crise econômica e oferecer suporte adicional aos trabalhadores afetados. No entanto, a Comissão Europeia<sup>13</sup> destaca que a aceitação dos esquemas de trabalho de curta duração em alguns países europeus pode ter sido subestimada devido a problemas de medição. Segundos eles (*ibid.*), a Bélgica é um exemplo disso, esses esquemas já eram amplamente utilizados no país antes da crise por motivos não econômicos, dificultando a avaliação precisa de sua eficácia durante o período de recessão.

Apesar dos impactos observados nos regimes de trabalho de curta duração, a Comissão Europeia<sup>2</sup> destaca que o setor de trabalho temporário foi o primeiro a sentir os efeitos da crise. Entre o quarto trimestre de 2008 e o quarto trimestre de 2009, a França apresenta uma redução de 35% no número de empregos temporários. Ao longo de 2009, sua situação manteve-se estável e houve um aumento no número de vagas na área. Posteriormente, os empregos permanentes também foram impactados pelo choque. Em 2010, a retomada do emprego teve início com a predominância de trabalhos mais flexíveis, com variações nas transições para o trabalho permanente significativas no Aglomerado continental.

O trabalho temporário possui uma natureza altamente cíclica na França, refletindo uma mudança profunda na estratégia de gestão de mão de obra por parte das empresas. Ao manter uma equipe de trabalho estável para assegurar a qualidade e confiabilidade na produção de bens ou serviços, os empregadores se ajustam às flutuações em seus níveis de atividade (sejam elas diárias, sazonais ou cíclicas). Eles consistentemente reduzem seus custos salariais mobilizando, por períodos curtos, um estoque de mão de obra menos qualificada, que é abastecido pela persistência do alto desemprego<sup>3</sup>.

Na Áustria e Alemanha houve um aumento médio significativo no emprego masculino após 2007 de contrato temporários. Por outro lado, na França e Luxemburgo, a taxa de emprego masculino caiu ligeiramente. O mercado de trabalho alemão tornou-se mais flexível nos últimos anos com o surgimento de empregos atípicos, como empregos marginais e temporários. Isso resultou em uma diminuição na proporção de trabalhadores permanentes em tempo integral, um aumento nos empregos flexíveis e uma redução na inatividade da força de trabalho<sup>4</sup>.

No mercado de trabalho alemão as oportunidades de obter empregos permanentes são especialmente reduzidas para os trabalhadores temporários de agências e aqueles envolvidos em miniempregos<sup>14</sup>. A flexibilização

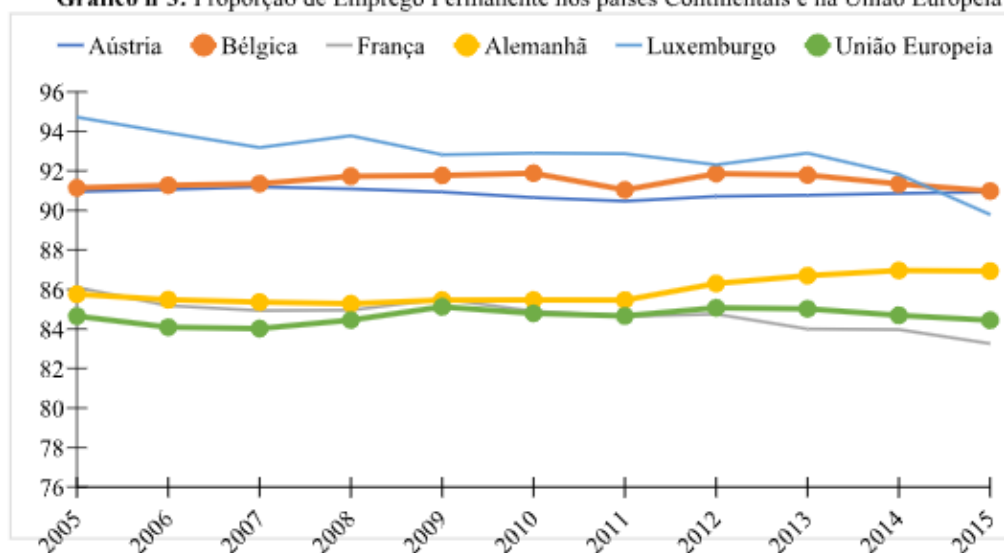
das leis sobre trabalho temporário e os chamados minijob permitiram a substituição de trabalhadores com contratos convencionais por trabalhadores em situações precárias<sup>21</sup>.

Partindo da mesma visão<sup>22</sup>, os aumentos no trabalho temporário estão diretamente associados à disseminação de consequências socioeconômicas negativas geralmente vinculadas ao emprego atípico. Isso inclui um aumento do risco de desemprego ou de períodos repetidos de trabalho temporário ao ter um contrato temporário. Portanto, uma maior flexibilidade no mercado de trabalho reforça a segmentação existente em vez de eliminar as barreiras.

De acordo com a Comissão Europeia<sup>23</sup>, na Alemanha a gestão de transições no mercado de trabalho tem sido uma prioridade política. Isso envolve duas principais preocupações, primeiro, é necessário melhorar a transição dos empregos temporários para empregos permanentes, após as reformas do mercado de trabalho. No entanto, as PAMTs nem sempre ajudam nessa transição, pois frequentemente resultam em empregos temporários difíceis de tornar permanentes. Empregadores e sindicatos têm opiniões divergentes sobre como lidar com essa segmentação no mercado alemão. Enquanto os empregadores desejam flexibilizar a legislação trabalhista, os sindicatos buscam limitar o uso de contratos a prazo. Além disso, há esforços para facilitar a transição para grupos vulneráveis, por meio de medidas como PAMTs, treinamento vocacional e reformas previdenciárias, embora o reforço da segurança no emprego não seja considerado uma prioridade elevada.

Analisando<sup>24</sup> o desenvolvimento das parcelas de empregos temporários e permanentes entre as novas contratações, usando dados anuais da *European Labour Force Survey*, observam que os padrões são potencialmente influenciados tanto pelo ciclo econômico quanto pelos arranjos institucionais. Na maioria dos países, o padrão de contratações permanentes versus temporárias não mudou drasticamente. No entanto, os autores (*ibid.*) evidenciam uma tendência de queda de longo prazo nas contratações permanentes na Áustria, Bélgica e Luxemburgo conforme o gráfico 3.

**Gráfico n°3: Proporção de Emprego Permanente nos países Continentais e na União Europeia**



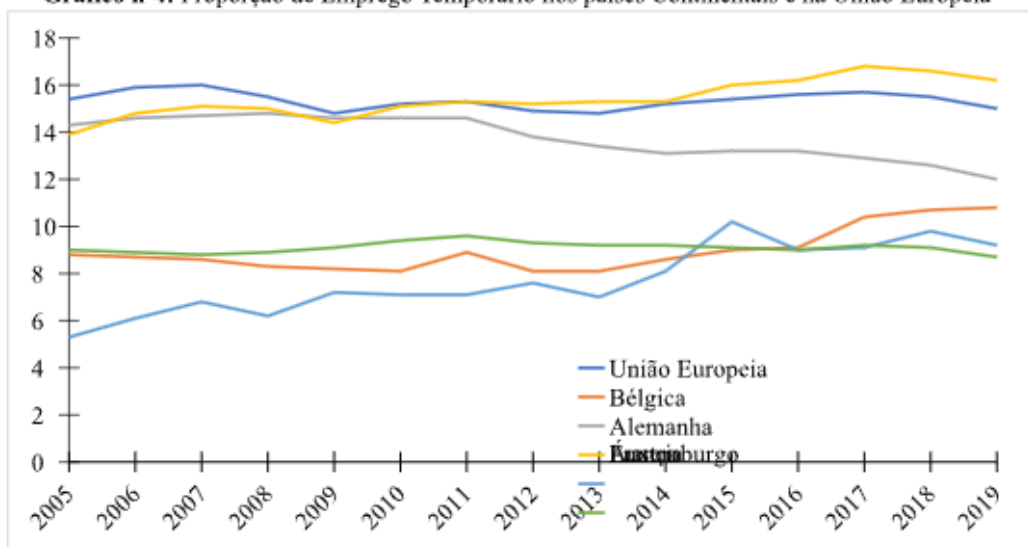
Fonte: EUROSTAT. Elaboração própria.

Ao analisar os contratos a termo na Áustria, a Comissão Europeia<sup>25</sup> observa os contratos a termo são menos comuns, com taxas de 7,9% para homens e 6,4% para mulheres, ambas abaixo da média da União Europeia. A maioria dos contratos a termo no país é devido a contratos de aprendizagem, resultando em poucos contratos temporários por outras razões. A situação do emprego temporário e do trabalho temporário involuntário na Áustria é menos problemática do que a média da UE, e o país se destaca por sua alta taxa de transição de empregos temporários para empregos permanentes, superando a média do bloco.

Em Luxemburgo, há uma baixa proporção de trabalhadores temporários, conforme evidenciado no gráfico 4. Durante o período de 2010 a 2013, conforme observado<sup>26</sup>, várias empresas realizaram transições de funcionários permanentes para temporários. O autor argumenta que a utilização de trabalhadores temporários por parte das

empresas funciona como um amortecedor de emprego, permitindo uma absorção mais eficiente das flutuações cíclicas e possibilitando uma resposta ágil e econômica às mudanças nas condições econômicas.

**Gráfico n°4: Proporção de Emprego Temporário nos países Continentais e na União Europeia**



Fonte: EUROSTAT. Elaboração própria.

Embora a proporção de trabalhadores temporários em Luxemburgo tenha permanecido praticamente inalterada, uma maior incidência desse tipo de emprego está associada a uma utilização mais intensiva de apoio ao reemprego. No entanto, a presença de trabalhadores transfronteiriços exerce um impacto negativo significativo na probabilidade de as empresas adotarem PAMTs. Isso se deve, em parte, ao fato de que uma parcela considerável desses trabalhadores transfronteiriços ocupa empregos temporários (57% em 2013), refletindo a propensão das empresas em contratar não residentes, frequentemente excluídos desses programas<sup>1</sup>. Apesar disso, a Comissão Europeia<sup>1</sup> destaca que o país possui uma transição considerada alta, com mais da metade dos funcionários em empregos temporários, fazendo transição para um emprego permanente.

Segundo um estudo do *Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques* (STATEC) os trabalhadores transfronteiriços estão predominantemente concentrados no setor privado, especialmente em áreas impactadas pela crise econômica, como serviços empresariais, indústria e setor financeiro. A maioria desses trabalhadores tem rendimentos inferiores aos nativos luxemburgueses, aumentando assim o risco de pobreza e contribuindo para uma elevação da taxa de pobreza na população como um todo.

A OCDE<sup>23</sup> aponta que o setor público do país, é caracterizado por uma elevada concentração de funcionários públicos internacionais, no entanto, esses são considerados executivos com alta qualificação que contribuiu para uma atmosfera de diversidade cultural, presença de pessoas de diferentes origens étnicas, especialmente na capital. O setor público do país corresponde ao segmento primário por oferecer "bons empregos" caracterizados por boas condições de trabalho, remuneração elevada e segurança no emprego. A competição por empregos no mercado local devido ao tamanho reduzido do país, entre transfronteiriços com elevado nível educacional e os com baixa qualificação, leva à segmentação do emprego<sup>2</sup>.

A Bélgica, por sua vez, adota uma abordagem singular em relação a essa dinâmica quando comparada a outros países europeus. No cenário belga, a utilização de contratos temporários é notavelmente menor, com apenas cerca de 30% dos jovens empregados nesse tipo de contrato, em contraste com a média europeia de 40% em 2011. Além disso, o emprego temporário na Bélgica é quase cinco vezes menos comum entre trabalhadores mais velhos, o que a coloca entre as nações da OCDE com uma das menores taxas de utilização desse tipo de contrato entre essa faixa etária<sup>2</sup>.

Quanto mais rigoroso for o EPL em relação aos contratos de trabalho sem termo, mais os empregadores tendem a adotar contratos temporários como uma estratégia para seleção de candidatos a empregos permanentes e para gerenciamento das flutuações na demanda por produtos e serviços<sup>2</sup>.



#### IV. Conclusão

Uma análise das políticas de flexigurança inovadoras na Europa Continental durante e após a crise de 2008 revela a relevância dessas estratégias para mitigar os impactos econômicos e sociais das crises. Países como Alemanha e Áustria demonstraram maior eficácia, ao integrar flexibilidade interna com mecanismos robustos de segurança social, enquanto França e Bélgica enfrentaram limitações à segmentação do mercado de trabalho. Luxemburgo destacou-se pelo impacto moderado em suas taxas de desemprego, mesmo com uma economia vulnerável à crise global.

No entanto, as políticas apresentadas evidenciam desafios persistentes, como desigualdades entre trabalhadores permanentes e temporários, limitações nas transições para empregos resultantes e a necessidade de adaptar essas estratégias às especificidades de cada país. Embora tenham sido beneficiados na preservação de investimentos durante uma crise, os ajustes são necessários para ampliar seu patrimônio e eficiência.

O estudo conclui que a flexigurança, quando aplicada de forma equilibrada, pode contribuir para mercados de trabalho mais resilientes e inclusivos. No entanto, é crucial que futuros modelos de flexigurança considerem a integração entre flexibilidade, proteção social e inclusão de grupos vulneráveis, promovendo transições eficazes e redução de desigualdades estruturais. Além disso, sugere-se o fortalecimento das políticas de qualificação profissional e medidas específicas para grupos marginalizados, como jovens e trabalhadores precários, como parte de uma estratégia abrangente para o mercado de trabalho europeu.

#### Referências

- [1]. COMISSÃO EUROPEIA. Flexicurity Assessment 2007-2010: Final Report. **GHK**, Birmingham, 30 out 2012. Estudo Financiado pela UE à GHK.
- [2]. RINNE; ZIMMERMANN. Another economic miracle?: The German labor market and the Great Recession. **IZA Journal of Labor Policy**, Alemanha, 21 p, 09 10 2012.
- [3]. FREYSSINET, Jacques. Les syndicats et les plateformes. *Chronique Internationale de l'IREC*, n. 1, p. 34-46, 2019.
- [4]. VLANDAS, Tim. Labour market developments and policy responses during and after the crisis in France. *French Politics*, v. 15, n. 1, p. 75-105, 2017.
- [5]. BODART, Vincent; DEJEMEPPE, Muriel; VAN DER LINDEN, Bruno. The labor market in Belgium, 2000-2016. **IZA World of Labour**, Bélgica, 12 p, 2018.
- [6]. OCDE. The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession. **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, 2010.
- [7]. OCDE. Enhancing The Inclusiveness Of The Labour Market In Belgium: Economics Department Working Paper. **OECD Economics Department Working Papers**, n. 1009, 39 p, 15 jan 2013.
- [8]. EFSTATHIOU, Konstantinos *et al.* Active labour market policy use in Luxembourg: evidence from a firm survey. **Journal for Labour Market Research**. 2019. Labour Market.
- [9]. JAEHRLING, Karen. The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: a result of employment protection reforms or long-term structural changes?. In: PIASNA, Agnieszka; MYANT, Martin. **Myths of Employment Deregulation: How it Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation**. Bruxelas: Etui, 2016. 251 p. cap. 8, p. 165-164.
- [10]. JACOBI, Lena; KLUVE, Jochen. Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany. **IZA discussion paper series**, Alemanha, abr 2006.
- [11]. FREYSSINET, Jacques. Evolution Of Social Pacts And Bargaining Decentralisation. Roadmap to a Social Europe, p. 119, 2013.
- [12]. FINK, Marcel; GRAND, Peter. In-work poverty and labour market segmentation: A Study of National Policies. **Peer review in social protection and social inclusion and assessment in social inclusion**, Viena, mai 2010.
- [13]. MATHÄ, Thomas Y; VEIGA, Cindy; WINTR, Ladislav. Employment, Wages And Prices: How Did Firms Adjust During The Economic And Financial Crisis? Evidence From a Survey of Luxembourg Firms. **Banque centrale du Luxembourg (BCL)**, Luxemburgo, v. 2. 61 p, 2016. Economics and Research Department.
- [14]. EFSTATHIOU, Konstantinos *et al.* Working Paper Series. **Working Paper Series**, jun 2017. European Central Bank.
- [15]. LESCHKE, Janine. **Has the Economic Crisis Contributed to More Segmentation in Labour Market and Welfare Outcomes?**. Bruxelas: ETUI, 2012. 51 p.
- [16]. EICHHORST, Werner; MARX, Paul; WEHNER, Caroline. Labor market reforms in Europe: towards more flexicure job markets?. **Journal of Labor Market Research**. 17 p, 2017.
- [17]. MULDER, J. de; DRUANT, M. Les marchés du travail de la zone euro et la crise. **BNB Revue économique**, Belgica, p. 49-58, set 2012.
- [18]. MYANT, Martin; PIASNA, Agnieszka. Introduction. In: PIASNA, Agnieszka; MYANT, Martin. **Myths of Employment Deregulation: How it Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation**. 2017. 251 p, p. 07-21.
- [19]. COMISSÃO EUROPEIA. [Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security]. Destinatário: "To the European Parliament, to the Council, to the European Economic and Social Committee, and to the Committee of the Regions. Bruxelas, 27 jun. 2007. Disponível em: . Acesso em: 27 nov. 2023.
- [20]. COMISSÃO EUROPEIA. Flexicurity In Europa. **Administrative Agreement**. 82 p, 2013.
- [21]. BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. Autonomos bargaining in the shadow of the law: from an enabling towards a disabling state?. In: GRIMSHAW, Damian *et al.* **Making work more equal: A new labour market segmentation approach**. Manchester: Manchester University Press, 2017. cap. 2, p. 35-51.
- [22]. RUBERY, Jill; PIASNA, Agnieszka. Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream. **European Trade Union Institute**, Bruxelas, 2016.
- [23]. OCDE. Luxembourg. **OECD Economic Surveys**. 65 p, jul 2019.
- [24]. PIROTH, Isabelle; FEHLEN, Fernand. Language segmentation of employment in Luxembourg studied through of job offers (1984-2019). **UniGR-CBS**, Luxemburgo, v. 13. 55 p, 2022.
- [25]. COCKX, Bart. Youth Unemployment in Belgium: Diagnosis and Key Remedies. **IZA Policy Paper**, Alemanha, v. 66. 14 p, jul 2013.