



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 21 de junho de 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

data: 21 de junho de 2018

para: Delegações

n.º doc. ant.: 10057/18

Assunto: O futuro do trabalho: uma abordagem baseada no ciclo de vida
- Conclusões do Conselho (21 de junho de 2018)

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre "o futuro do trabalho: uma abordagem baseada no ciclo de vida", adotadas pelo Conselho EPSCO em 21 de junho de 2018.

O futuro do trabalho: uma abordagem baseada no ciclo de vida

– Conclusões do Conselho

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

1. O desenvolvimento tecnológico dinâmico, a globalização e as alterações demográficas, todos estes a uma escala sem precedentes, estão a redefinir profunda e irreversivelmente muitos aspetos da organização da sociedade no século XXI, inclusive no mundo do trabalho. Esta transformação é impulsionada sobretudo pela automatização e pela digitalização, aceleradas pelo rápido desenvolvimento da inteligência artificial (IA). Tal implica, na Europa, uma crescente procura de mão de obra qualificada em determinados setores fundamentais, que, por seu turno, está muitas vezes relacionada com um conjunto de desafios sociais como o envelhecimento da sociedade, as disparidades de género persistentes e os estereótipos de género no trabalho.
2. A transformação em curso acarreta tanto oportunidades como desafios. Por um lado, pode ser o motor da inovação, do crescimento económico e da criação de novos postos de trabalho de qualidade e aumentar a produtividade do trabalho, a proteção dos trabalhadores e o tempo livre, contribuindo assim também para a conciliação entre a vida profissional e a vida privada. Pode também contribuir para aumentar globalmente o bem-estar dos cidadãos, bem como para criar novas oportunidades para as pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência. As novas tecnologias podem ainda facilitar a participação cívica ativa. Por outro lado, as transformações em curso podem igualmente levar a que certos postos de trabalho sofram transformações significativas ou desapareçam, fazendo aumentar o desemprego estrutural em determinadas categorias de trabalhadores, criando novas desigualdades e gerando uma polarização do mercado de trabalho, em particular, devido ao desaparecimento de postos de trabalho de nível intermédio.
3. As partes interessadas, incluindo os governos, os empregadores, os trabalhadores, os parceiros sociais e a sociedade civil, têm de compreender a fundo os processos de transformação em curso para poderem reagir a esses mesmos processos e influenciá-los, bem como para promoverem a inclusividade e equidade no mercado de trabalho.

4. Uma abordagem do processo de mudança em curso que seja baseada no ciclo de vida permite o desenvolvimento de políticas integradas e inclusivas orientadas para o potencial específico de cada indivíduo. Entre os elementos fundamentais no contexto da educação, da formação, do emprego e das políticas sociais contam-se a dimensão de género, o equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, a proteção social, condições de trabalho dignas e seguras, incluindo a saúde e a segurança no trabalho, bem como o tempo de trabalho, as competências e a aprendizagem ao longo da vida, a progressão na carreira, o envelhecimento ativo e o apoio nas transições, nomeadamente através de políticas de regresso ao trabalho.
5. As políticas e os serviços de educação e de desenvolvimento na primeira infância concebidos como parte de uma abordagem baseada no ciclo de vida figuram entre os mais importantes instrumentos para o desenvolvimento de competências, capacidades físicas e conhecimentos práticos desde a mais tenra idade, incluindo as capacidades cognitivas, sociais e emocionais de base, cruciais para singrar em contextos em rápida mutação.
6. Nestes tempos de mudança, o desenvolvimento de ecossistemas para a economia social na Europa pode ser uma boa base para reforçar a atual e a futura empregabilidade e adaptabilidade da mão de obra, incluindo as pessoas pertencentes a grupos vulneráveis. A digitalização e as novas tecnologias podem igualmente fornecer instrumentos para criar novos modelos de negócio assentes em valores como a equidade, a inclusividade e a solidariedade. Os bens digitais comuns, como, por exemplo, o *software* de código aberto, amplamente desenvolvido e utilizado pelos agentes da economia social, podem desempenhar um importante papel na promoção da utilização equitativa dos recursos e tecnologias da informação. Os valores da economia social também podem ajudar a orientar o desenvolvimento dos bens digitais comuns num sentido benéfico.
7. O futuro do trabalho ocupa um lugar de destaque na agenda mundial. Por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribuiu para o atual debate com a sua iniciativa do centenário sobre o Futuro do Trabalho, a que se seguiu a criação de uma comissão mundial de alto nível que publicará, no início de 2019, um relatório orientado para a ação.

8. A nível europeu, a Comissão Europeia, os Estados-Membros e o Parlamento Europeu têm vindo a debruçar-se ativamente sobre os desenvolvimentos em curso. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais proclamado em 2017 tem como objetivos servir de orientação para atingir resultados eficazes em matéria social e de emprego que permitam dar resposta aos desafios atuais e futuros. Entre as iniciativas específicas da Comissão contam-se a "Nova Agenda de Competências para a Europa", incluindo a Recomendação sobre percursos de melhoria de competências, o pacote para modernizar o ensino e investir nos jovens e a "Agenda Digital para a Europa 2020", bem como uma Comunicação intitulada "Inteligência artificial para a Europa". Em dezembro de 2017, o Conselho adotou as conclusões intituladas "O futuro do trabalho: Facilitar o trabalho em linha". Em março de 2018, realizou-se em Sófia uma conferência de alto nível dedicada ao tema "O futuro do trabalho: uma abordagem baseada no ciclo de vida", organizada conjuntamente pela Presidência búlgara e pela Comissão. O futuro do trabalho também foi debatido no Comité do Emprego (COEM) e no Comité da Proteção Social (CPS). O Comité Económico e Social Europeu (CESE) adotou um parecer exploratório sobre o futuro do trabalho/das competências, na sequência de um pedido da Presidência búlgara. Os parceiros sociais europeus também manifestaram as suas opiniões, nomeadamente no contexto da Cimeira Social Tripartida, que é regularmente organizada.

MERCADO DE TRABALHO, TRANSIÇÕES E EMPREGO

9. Está em aceleração a transferência de tarefas dos seres humanos para as máquinas, o que afeta profundamente o mercado de trabalho na medida em que cada vez mais tarefas podem potencialmente ser automatizadas. O impacto tem duas vertentes: verifica-se um aumento da procura de trabalhadores altamente qualificados e de outros trabalhadores com as competências apropriadas combinado com uma redução previsível das oportunidades de emprego dos trabalhadores que não dispõem das competências pertinentes. Os decisores políticos devem identificar os setores em que estejam em risco postos de trabalho devido à automatização e à digitalização, bem como os domínios e as profissões em que serão criados mais postos de trabalho. Haverá que prestar mais atenção ao impacto sobre os postos de trabalho que se transformarão mas que não desaparecerão, bem como ao impacto regional da atual evolução.

10. O encurtamento do ciclo de inovação reforça a importância dos mecanismos de previsão do mercado de trabalho que se baseiam nas informações sobre as futuras tendências a nível da oferta e da procura de emprego. Esta previsão sustentará as políticas destinadas a acompanhar e apoiar os trabalhadores durante as mudanças de carreira e as transições dentro do mercado de trabalho, que são cada vez mais frequentes. Neste contexto, é importante conceber políticas globais de ativação que visem motivar quem procura emprego a fazê-lo de forma ativa, aumentar a sua empregabilidade e as suas oportunidades de acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho. Este tipo de políticas de ativação pode igualmente facilitar a integração de cidadãos de países terceiros recém-chegados com residência legal, no respeito pelas competências nacionais consagradas nos Tratados e tendo em conta as mudanças que se registam na economia.
11. O papel dos serviços de emprego como intermediários e mediadores está também em evolução e, consoante as circunstâncias nacionais, implica, cada vez mais, trabalhar em parceria com as empresas e outros agentes pertinentes, designadamente na prestação de serviços básicos, como o aconselhamento, a orientação ou a reconversão profissional, a validação das competências e a organização de ações de formação, incluindo o apoio específico, as aprendizagens e os estágios. O recurso às plataformas digitais e ferramentas em linha em paralelo com os métodos tradicionais abre novas oportunidades aos serviços de emprego para darem resposta aos desafios atuais. Estas oportunidades deverão ser exploradas, por exemplo, no âmbito do trabalho de sensibilização junto das pessoas inativas e na avaliação da eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho. É necessária uma cooperação mais estreita entre os serviços de emprego e as empresas, a fim de aproveitar plenamente as oportunidades emergentes.
12. Prevê-se que, ao longo das próximas décadas, a percentagem da população ativa diminua significativamente na maioria dos países europeus. O envelhecimento da população é suscetível de implicar uma importante reafetação da mão de obra e de outros recursos entre os diferentes setores e profissões, em parte devido às novas necessidades dos consumidores, passando dos bens duradouros para os serviços. A mobilidade geográfica e profissional da mão de obra tem de funcionar bem, o que também significa que deve ser equilibrada do ponto de vista social, económico e regional.

13. Na era da digitalização, as tecnologias da informação e comunicação (TIC) constituem um manancial importante de novos postos de trabalho, predominantemente de elevada qualidade e bem remunerados, no mercado de trabalho da UE. No entanto, o setor das TIC padece de uma escassez persistente de trabalhadores qualificados e de uma elevada segregação de género. Este desequilíbrio entre os géneros está associado a estereótipos culturais e à perceção de que as disciplinas das áreas da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática, bem como as carreiras informáticas estão reservadas aos homens. É importante assegurar que as mulheres possam beneficiar das oportunidades neste domínio. Por isso, o sistema de ensino e formação, bem como os serviços de orientação profissional devem prevenir e combater sistematicamente os estereótipos e a discriminação e incentivar tanto as mulheres como os homens a fazerem escolhas não estereotipadas. Para suprir a escassez de competências no domínio das TIC em todas as profissões e setores, precisa-se tanto de mulheres como de homens. Aumentar o número de mulheres nas TIC impulsionaria a inovação digital em todos os domínios, incluindo a educação, a saúde e o bem-estar. Além disso, a formação profissional deve pôr a tónica na necessidade de aumentar a literacia digital dos trabalhadores ao longo do ciclo de vida, com especial atenção para os trabalhadores adultos que têm níveis mais baixos de competências digitais.
14. A adaptação das sociedades, das empresas e das pessoas à evolução digital deve ter em conta também a situação específica das pessoas e grupos desfavorecidos, bem como dos que enfrentam um maior risco de exclusão social, designadamente os NEET¹, os trabalhadores mais velhos, os nacionais de países terceiros com residência legal e as pessoas com deficiência. É especialmente importante promover a literacia digital e facilitar a atualização regular das competências digitais básicas. A implementação mais ativa da Recomendação "Percursos de melhoria de competências" e da Recomendação sobre as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida poderia abrir novas oportunidades para o reforço das competências digitais básicas.

¹ Jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação.

COMPETÊNCIAS, ENSINO E FORMAÇÃO

15. A crescente procura de novas competências ou de competências específicas está a reconfigurar o perfil exigido dos trabalhadores em muitos domínios. As competências digitais são essenciais para se aumentar a empregabilidade e utilizar plenamente as formas modernas de aprendizagem, sendo-se flexível em termos de mobilidade no mercado de trabalho e rapidamente adaptável às mudanças. É importante assegurar que as transformações tecnológicas e as soluções técnicas aplicadas nos serviços digitalizados não deixem ficar ninguém para trás. É também crescente a procura de competências sociais e cognitivas como a comunicação, a negociação, a inteligência social, o pensamento criativo, a tomada de decisões e a resolução de problemas. Estas competências são reforçadas pelo bem-estar mental, que é necessário para as pessoas poderem desenvolver o seu potencial e trabalhar de forma produtiva e criativa. Os trabalhadores precisarão também de competências empresariais, nomeadamente capacidade de inovar, identificar oportunidades e tomar iniciativas. Serão igualmente necessárias combinações atípicas de competências em resposta a novos avanços, como a dimensão ética da robotização.
16. As transformações tecnológicas em curso significam que muitas das crianças de hoje ocuparão postos de trabalho que ainda não existem. Por isso, os alunos dos diversos tipos de ensino precisam de orientação acerca das oportunidades de emprego existentes e em desenvolvimento, para poderem tomar decisões informadas em relação aos estudos e futuras carreiras.
17. É também necessário adaptar os sistemas de ensino e formação para que os cidadãos tenham mais possibilidades de adquirir e atualizar, ao longo das suas vidas, as competências essenciais necessárias, nomeadamente competências digitais, em línguas estrangeiras, no domínio da ciência, bem como para aprender a aprender e competências empresariais, a par de um espírito inovador.
18. É fundamental a colaboração entre todas as partes interessadas para que haja uma boa gestão dos requisitos de emprego do futuro. Os parceiros sociais, sobretudo os empregadores, desempenham um papel crucial neste processo, ajudando a manter a adaptabilidade da mão de obra e contribuindo para a melhoria da qualidade do ensino e formação. Os empregadores têm de estar ativamente empenhados no desenvolvimento do potencial dos trabalhadores durante toda a vida ativa, providenciando um ambiente propício à formação contínua e ao desenvolvimento de competências, que podem ser formais, não formais ou informais.

NOVAS FORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

19. É necessário assegurar a repartição equitativa dos benefícios das novas formas de trabalho na sociedade através de políticas adequadas em matéria fiscal, social e de formação de salários.
20. Muitos modelos de emprego emergentes dão maior flexibilidade para a organização do trabalho, permitindo inclusive determinar quando, onde e durante quanto tempo trabalhar. As TIC, que abriram o caminho a tais mudanças, podem também facilitar e beneficiar o equilíbrio entre vida privada e a vida profissional; todavia, a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento também pode pôr em risco este equilíbrio.
21. Se necessário, devem ser tomadas medidas para garantir trabalho digno às pessoas que se encontrem em relações laborais atípicas, inclusive adaptando o quadro legislativo nacional. Deve ser assegurada, se necessário, uma proteção social adequada e sustentável desses trabalhadores através do acesso a sistemas de segurança social e as políticas de proteção social devem ser compensadas por políticas que tornem o trabalho compensador. Além disso, é importante procurar assegurar que as pessoas em relações laborais atípicas estejam representadas no diálogo social e possam beneficiar da negociação coletiva.
22. Em termos de qualidade de emprego, um dos principais desafios para o futuro consiste em saber como assegurar que as condições gerais de trabalho continuem a melhorar. Todos os tipos de emprego devem cumprir a legislação aplicável no que respeita ao ambiente de trabalho (incluindo a saúde e a segurança no local de trabalho), tendo em conta a intensidade do trabalho, à duração e distribuição do tempo de trabalho (permitindo o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada), à não discriminação em termos de perspectivas de carreira, e às oportunidades de adquirir e melhorar competências e qualificações.
23. Tanto as regras atuais em matéria de relações laborais e como os modelos de segurança social existentes podem, se necessário, ser ainda melhorados para ter em conta as formas de trabalho emergentes. O desafio consiste em assegurar a regulação dos mercados de trabalho inovadores e dinâmicos, essenciais para a competitividade da UE, de forma a garantir um nível adequado e proporcionado de proteção a todos os trabalhadores bem como uma produtividade elevada, contribuindo assim para a melhoria das condições de vida e de trabalho em toda a UE.

24. As presentes conclusões baseiam-se nos trabalhos anteriores e nos compromissos políticos assumidos pelo Conselho, pelo Parlamento Europeu, pela Comissão e por outras partes interessadas neste domínio, inclusive nos documentos enumerados no anexo I.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, de acordo com as respetivas competências, e tendo em conta as circunstâncias nacionais, no respeito pelo papel e pela autonomia dos parceiros sociais, a:

25. Atualizarem continuamente e, se for caso disso, a desenvolverem estratégias globais a nível nacional que deem resposta às atuais mudanças no mundo do trabalho e proporcionem uma abordagem baseada no ciclo de vida, fazendo face aos desafios com que se deparam os cidadãos nas diferentes fases da sua vida profissional, e a incentivarem o desenvolvimento de instrumentos para implementar melhor tais estratégias.
26. Continuarem a desenvolver instrumentos de prognóstico do mercado de trabalho, tendo em conta os processos de digitalização e automatização, para antecipar tendências e orientar as políticas educativas, de formação e de emprego, por forma a adaptar constantemente a mão de obra às mudanças no mercado de trabalho, se necessário com a participação do CEDEFOP e da EUROFOUND.
27. Promoverem o desenvolvimento de conhecimentos práticos, de qualificações e de competências relevantes desde a mais tenra idade e ao longo de toda a vida ativa, incluindo as competências digitais, cognitivas, emocionais e empresariais, bem como o bem-estar mental, fundamentais para a integração no mercado de trabalho, para uma maior produtividade, para a aprendizagem ao longo da vida e para que decorram com êxito as transições do ensino para o mercado de trabalho e a transição entre empregos diferentes.
28. Reforçarem a cooperação entre os Estados-Membros, inclusive tendo em vista adaptar os seus sistemas de ensino e formação à evolução do mercado de trabalho, designadamente assegurando a adaptabilidade e a criatividade, e apoiando a aprendizagem ao longo da vida para todos.

29. Desenvolverem e proporcionarem formas mais flexíveis e acessíveis de aprendizagem, incluindo a aprendizagem no trabalho, a formação em contexto laboral, os métodos de aprendizagem inovadores, a formação não formal e o autodidatismo, bem como a utilização de instrumentos de aprendizagem em linha. Deste modo se facilitaria ainda mais a mobilidade geográfica e profissional bem como as transições entre empregos e entre as situações de emprego, desemprego e inatividade económica no mercado de trabalho ao longo das suas vidas profissionais.
30. Apoiarem a utilização pelos serviços públicos de emprego e, se for caso disso, pelos serviços privados de emprego, de instrumentos digitais destinados a melhorar a adequação entre a oferta e a procura de mão de obra, no respeito pelas regras aplicáveis em matéria de proteção de dados, o que permitiria melhorar as abordagens individualizadas de ativação e motivação, o apoio à procura de emprego e a inclusão em formação, tendo em conta as características e necessidades específicas de cada pessoa, bem como as tendências atuais e futuras do mercado de trabalho.
31. Avaliarem as políticas que ajudem os trabalhadores a tirar partido de regimes de trabalho móveis e flexíveis, a promoverem o respeito por um equilíbrio saudável entre vida profissional e a vida privada e a promoverem o direito dos trabalhadores a "desligarem-se" digitalmente do trabalho fora das horas de serviço.
32. Promoverem a acessibilidade no mundo do trabalho digital e a apoiarem instrumentos e tecnologias que possam melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência.
33. Continuarem a pôr em prática as Recomendações do Conselho sobre "Percursos de melhoria de competências", sobre um Quadro de Qualidade para os Estágios, um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem e as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, de acordo com as respetivas competências, e tendo em conta as circunstâncias nacionais, no respeito pelo papel e pela autonomia dos parceiros sociais, a:

34. Prevenirem e combaterem os estereótipos de género, reduzirem a segregação de género no mercado de trabalho e promoverem a participação das mulheres no setor das TIC, inclusive através da sensibilização das jovens, das raparigas e dos seus progenitores, bem como através de campanhas educativas, e a promoverem o desenvolvimento das competências digitais básicas tanto das mulheres como dos homens.

35. Terem em conta as novas formas de trabalho nas políticas de emprego e de segurança social, e a promoverem salvaguardas apropriadas para as diferentes categorias de trabalhadores.
36. Aproveitarem as oportunidades oferecidas pela economia social, incluindo as empresas sociais, para criar postos de trabalho sustentáveis e dignos, para melhorar a justiça social para todos e para reduzir as desigualdades regionais e sociais.
37. Procederem a intercâmbios regulares com os parceiros sociais a nível europeu e nacional, no âmbito do diálogo tripartido sobre o futuro do trabalho e sobre medidas destinadas a adaptar os mercados de trabalho europeus às mudanças devidas à digitalização e à automatização.
38. Reforçarem a cooperação entre os Estados-Membros, com o objetivo de facilitar a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas em questões relacionadas com o futuro do trabalho.
39. Continuarem a desenvolver e completar as ferramentas para inventariar os principais progressos registados nos Estados-Membros relativamente ao futuro do trabalho e a evolução conexa nos mercados de trabalho mundiais, em especial na medida em que essa evolução afete os mercados de trabalho europeus.
40. Explorarem possíveis vias para que o próximo Quadro Financeiro Plurianual possa continuar a apoiar os esforços dos Estados-Membros no sentido de se adaptarem às profundas transformações atualmente em curso no mercado de trabalho, nomeadamente a crescente necessidade de trabalhadores qualificados.
41. Prosseguirem os seus esforços, tendo em conta os princípios pertinentes proclamados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, em apoio de uma abordagem da futura organização do trabalho baseada no ciclo de vida;
42. Promoverem junto das instâncias internacionais pertinentes, como a OIT, o G7, o G20 e a OCDE, a abordagem europeia relativamente aos desafios que se prendem com o futuro do trabalho.
43. Facilitarem a mobilidade a nível da UE através de mecanismos para identificar os setores que carecem de competências e ajudando as pessoas desempregadas a aproveitar oportunidades no mercado de trabalho da UE, tomando simultaneamente em consideração a necessidade de assegurar um equilíbrio a nível regional.

EXORTA O COMITÉ DO EMPREGO E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL A:

44. Acompanharem de perto o impacto da crescente robotização e automatização nos domínios social e do emprego, e apoiarem o Conselho na formulação de respostas a esta evolução, com especial destaque para as oportunidades de emprego para os trabalhadores dos setores mais afetados; e
 45. Continuarem a monitorizar a adequação e sustentabilidade das políticas de proteção social no contexto da atual evolução demográfica e das mudanças no mundo do trabalho, utilizando os instrumentos existentes.
-

Referências**1. Interinstitucional da UE**

- Pilar Europeu dos Direitos Sociais
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

2. Conselho:

- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos", adotadas em 9 de março de 2015 (7017/15).
- Conclusões do Conselho intituladas "A promoção da economia social como um fator essencial de desenvolvimento económico e social na Europa", adotadas em 7 de dezembro de 2015 (15071/15).
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a estratégias para tornar o trabalho compensador", de 15 de junho de 2017 (9647/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego" (15468/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "O futuro do trabalho: Facilitar o trabalho em linha" (15506/17).
- Recomendação do Conselho relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios (JO C 88 de 27.3.2014, p. 1).
- Recomendação do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, sobre percursos de melhoria de competências (JO C 484 de 24.12.2016, p. 1-6).
- Recomendação do Conselho, de 15 de março de 2018, relativa a um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem (JO C 153 de 2.5.2018, p. 1-6).
- Recomendação do Conselho sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, 22 e 23 de maio de 2018 (8299/18).

3. Comissão Europeia:

- Parecer do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens sobre a forma de ultrapassar a segregação profissional
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Comunicação intitulada "Os próximos líderes da Europa: a Startup and Scaleup Initiative (Iniciativa a favor das empresas em fase de arranque e em expansão)" (COM(2016) 733 final)
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre o "Relatório de 2017 sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia" (SWD(2017) 108 final).
- Aliança para as competências e o emprego na área digital
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Comunicação intitulada "Uma nova agenda de competências para a Europa: Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade" (COM(2016) 381 final)
- Comunicação intitulada "Inteligência artificial para a Europa" (COM(2018) 237 final)

4. Parlamento Europeu:

- Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre a igualdade de género e a autonomia das mulheres na era digital (P8_TA(2016)0204).

5. Outros

- Comité Económico e Social Europeu, Parecer intitulado "O futuro do trabalho – a aquisição de conhecimentos e competências adequados para responder às necessidades dos empregos do futuro" [parecer exploratório a pedido da Presidência búlgara] (SOC 570)
- EIGE, Nota de investigação intitulada "Women and men in ICT: a chance for better work-life balance" [Mulheres e homens no domínio das TIC: oportunidade para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada] (2018)
- Relatório da OCDE intitulado "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" [Mente sã, emprego são: da teoria à prática na saúde mental e no trabalho] (março de 2015)
- OCDE, documento intitulado "Future of Work and Skills" [O futuro do trabalho e das competências] – documento apresentado na 2.^a reunião do Grupo de Trabalho do G20 para o Emprego (fevereiro de 2017)
- Eurofound, relatório intitulado "Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects" [Novas formas de emprego não convencionais: tendências recentes e perspetivas futuras] (2017)