



14 April 2008

RAP/RCha/POR/III(2008)

REVISED EUROPEAN SOCIAL CHARTER

Third report on the implementation of
the Revised European Social Charter

submitted by

THE GOVERNMENT OF PORTUGAL

(for the period 01/01/05 to 31/12/06:
Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 and 25
for the period 01/01/03 to 31/12/04:
Articles 1§4, 9, 10, 15, 18, 24 and 25)

Report registered at the Secretariat on 10 April 2008

CYCLE 2008

REVISED EUROPEAN SOCIAL CHARTER

3rd National Report on the implementation of

the revised European Social Charter

submitted by

PORTUGAL

for the period from 1 January 2005 to 31 December 2006

on articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 and 25

and for the period from 1 January 2003 to 31 December 2004

on articles 1§4, 9, 10, 15, 18, 24, 25

3rd Report

submitted by the **Government of Portugal**

for the time period from 1 January 2005 until 31 December 2006 (Articles 1, 9, 10, 15, 18,
20, 24 and 25)

and for the time period from 1 January 2003 until 31 December 2004 (Articles 1§4, 9, 10,
15, 18, 24 and 25)

in accordance with the provisions of Article C of the revised European Social Charter and
the Article 21 of the European Social Charter,
the instrument of ratification of which was deposited on 30 May 2002.

In accordance with Article C of the revised European Social Charter and Article 23 of the
European Social Charter copies of this report
have been sent to

the General Confederation of Portuguese Workers
(Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses)

the General Union Confederation of the Workers
(União Geral de Trabalhadores)

and

the Confederation of the Portuguese Industry
(Confederação da Indústria Portuguesa)

TABLE OF CONTENTS

Preliminary remarks	6
 PART I	
Article 1: The right to work	7
Paragraph 1 Full employment	7
Paragraph 2 The right of the worker to earn his living in an occupation freely entered upon	35
Paragraph 3 Free placement services	40
Paragraph 4 Vocational guidance, training and integration	57
 Article 9: The right to vocational guidance	 58
 Article 10: The right to vocational training	 64
Paragraph 1 Promotion of technical and vocational training	64
Paragraph 2 Promotion of apprenticeship	73
Paragraph 3 Vocational training and retraining of adult workers	76
Paragraph 4 Special measures to promote retraining and reintegration of the long-term unemployed	76
Paragraph 5 Full utilization of the facilities provided by various measures	82
 Article 15: The right of physically or mentally disabled persons to vocational training, rehabilitation and social resettlement	 85
Paragraph 1 Vocational training arrangements for disabled persons	85
Paragraph 2 Placement arrangements for disabled persons	92
Paragraph 3 Full social integration and participation in the life of the community	96
 Article 18: The right to engage in a gainful occupation in the territory of other Contracting Parties	 106
Paragraph 1 Applying existing regulations in a spirit of liberality	106
Paragraph 2 Simplifying existing formalities and reducing dues and taxes	108
Paragraph 3 Liberalising regulations	109
Paragraph 4 Leaving the country for the purpose of gainful occupation in	

another country	110
Article 20: The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex	111
Article 24: The right to protection in cases of termination of employment	123
Article 25: The right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer	125
P A R T II	
Article 1: The right to work	126
Paragraph 4 Vocational guidance, training and integration	126
Article 9: The right to vocational guidance	130
Article 10: The right to vocational training	135
Paragraph 1 Promotion of technical and vocational training	135
Paragraph 2 Promotion of apprenticeship	147
Paragraph 3 Vocational training and retraining of adult workers	155
Paragraph 4 Special measures to promote retraining and reintegration of the long-term unemployed	166
Paragraph 5 Full utilization of the facilities provided by various measures	170
Article 15: The right of physically or mentally disabled persons to vocational training, rehabilitation and social resettlement	172
Paragraph 1 Vocational training arrangements for disabled persons	172
Paragraph 2 Placement arrangements for disabled persons	187
Paragraph 3 Full social integration and participation in the life of the community	196
Article 18: The right to engage in a gainful occupation in the territory of other Contracting Parties	205
Paragraph 1 Applying existing regulations in a spirit of liberality	205
Paragraph 2 Simplifying existing formalities and reducing dues and taxes	209

Paragraph 3 Liberalising regulations	212
Paragraph 4 Leaving the country for the purpose of gainful occupation in another country	214
Article 24: The right to protection in cases of termination of employment	215
Article 25: The right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer	224

Preliminary remarks

Portugal hereby submits its third Report that has been prepared in accordance with the reporting system adopted by the Committee of Ministers on 17 January 2001 for the presentation of the national reports concerning their national implementation of the revised European Social Charter.

The first part of the Report deals with group 1 (areas of employment, training and equal opportunities) concerning Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 and 25 and the period under review: 1 January 2005 until 31 December 2006. The second part of the Report also deals with group 1 concerning Articles 1§4, 9, 10, 15, 18, 24 and 25 and the period under review: 1 January 2003 until 31 December 2004.

The 3rd Report is a follow-up to earlier reports submitted by Portugal on the national implementation of the obligations laid down in the revised European Social Charter. It does not refer to the individual provisions of the Charter unless either the remarks of the European Committee for Social Rights of the European Social Charter (by way of simplification hereinafter referred to as "Committee") in particular in the conclusions give reason for this, or if relevant amendments in the material and legal situation have occurred.

PART I

ARTICLE 1 THE RIGHT TO WORK

Paragraph 1

Question A

The **National Action Programme for Growth and Employment 2005/2008** (PNACE) was approved by Council of Ministers Resolution no. 183/2005 of 28/11/2005.

PNACE is a guide to the implementation of a national strategy for reforms that are needed to execute the macroeconomic, microeconomic and employment-related aspects of the Lisbon Strategy, the European Commission's general economic and employment policy recommendations for Portugal, and the national priorities that were identified as part of the process of drawing up the National Reform Plan (PNR).

The drawing up of PNACE 2005/2008 also took account of the guidelines laid down by the National Strategic Framework of Reference (QREN 2007/2013), which set out the interventions that are to be supported by structural and cohesion funds.

It also bore in mind the **National Strategy for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008** (ENPSIS), defined in the National Action Plan for Inclusion (PNAI), aimed to promote social cohesion and eliminate a range of structural factors that favour social exclusion.

In particular, PNACE provides a framework for:

1. In macroeconomic terms, the **Stability and Growth Programme** (PEC).
2. In competitiveness and qualification terms, the **Technological Plan** (PT).
3. As far as the employment aspect is concerned, the **National Employment Plan** (PNE), which is structured around five major challenges:
 - To promote the creation of employment, and to prevent and fight unemployment.
 - Working from a proximity point of view, to intervene in corporate restructuring and delocalisation processes in such a way as to preventively manage them as early on as possible.
 - To promote a combination of flexibility and security in employment.
 - To enhance the education and qualification of the Portuguese population.
 - To modernise the social protection system.

Two new programmes have been created: the **INOV-Jovem** (Innov-Youth) **Programme** (which we have included under the "Employment Promotion Programmes/Measures" heading) and the **Rapid Personalised Intervention Hubs (NIRPs)**. The following paragraphs give a description of, and execution data for, these two programmes.

We should also mention **the new legal system governing protection for the unemployed**, which is designed to promote the insertion of the recipients of unemployment benefits by strengthening the role of the PES and by bringing in rules to make beneficiaries responsible for their own insertion process. The latter is being achieved by making compliance with the Personal Employment Plan (PPE) obligatory and imposing a duty to actively look for work.

1) INSERJOVEM and REAGE Initiatives

The **INSERJOVEM and REAGE Initiatives** have been readjusted in order to make their responses to the needs of the different target groups – above all those who are most vulnerable and most exposed to the risk of exclusion from the labour market and from society in general – more effective.

The execution data for these Initiatives is shown from 2003 onwards, because in order to standardise them for all the Member States, since that date the EU has asked for different indicators from the ones that were used in relation to earlier years.

There has been a positive evolution in the **Inserjovem Initiative**, inasmuch as between 2003 and 2006:

- The number of registered young people (men and women) fell by 1.7% (-0.1% for men and -2.9% for women).
- The number of young people (men and women) who remained on the register (i.e. were unemployed) 6 months after their registration fell by 5.8% (-7.3% for men and -4.9% for women).
- The rate at which they (men and women) became LTUs fell by 0.9 percentage points (-1.5 p.p. for men and -0.5 p.p. for women).

On the other hand, the figures for the **Reage Initiative** are as follows:

- The number of registered adults (men and women) rose by 24.3%, (+30.5% for men and +20.2% for women).
- The number of adults (men and women) who remained on the register (i.e. were unemployed) 6 months after their registration rose by 25.2% (+26.5% for men and +24.3% for women).
- The rate at which they (men and women) became Long-Term Unemployed (LTUs) rose by 0.1 percentage points (-0.7 p.p. for men and +0.8 p.p. for women).

TABLE 1.1.1

INSERJOVEM	2003	2004	2005	2006
TOTAL				
Young people registered in month X	152,192	150,923	153,702	149,559
Failed to appear when asked to do so by IEFP	69,182	68,214	65,640	68,126
Self-placements	17,676	18,349	20,936	20,988
Young people registered in month X who were still unemployed in month X+6	34,875	35,838	36,410	32,837
Young people w/o Effort Intervention	8,397	11,889	12,611	8,355
Young people w/o Intervention	8,299	11,800	12,526	8,291
Young people w/o Response Intervention	34,125	35,287	35,931	32,397
Preventive Services	5.5	7.9	8.2	5.6
New Beginning (a)	22.4	23.4	23.4	21.7
New LTUs	22.9	23.7	23.7	22.0
MEN				
Young people registered in month X	63,366	63,288	63,989	63,294
Failed to appear when asked to do so by IEFP	30,368	29,897	28,830	30,104
Self-placements	7,572	7,884	8,774	9,270
Young people registered in month X who were still unemployed in month X+6	13,653	13,971	14,504	12,656
Young people w/o Effort Intervention	3,228	4,720	5,113	3,288
Young people w/o Intervention	3,195	4,686	5,086	3,258
Young people w/o Response Intervention	13,419	13,772	14,355	12,492
Preventive Services	5.1	7.5	8.0	5.2
New Beginning (a)	21.2	21.8	22.4	19.7
New LTUs	21.5	22.1	22.7	20.0
WOMEN				
Young people registered in month X	88,826	87,635	89,713	86,265
Failed to appear when asked to do so by IEFP	38,814	38,317	36,810	38,022
Self-placements	10,104	10,465	12,162	11,718
Young people registered in month X who were still unemployed in month X+6	21,222	21,867	21,906	20,181
Young people w/o Effort Intervention	5,169	7,169	7,498	5,067
Young people w/o Intervention	5,104	7,114	7,440	5,033
Young people w/o Response Intervention	20,706	21,515	21,576	19,905
Preventive Services	5.8	8.2	8.4	5.9
New Beginning (a)	23.3	24.6	24.1	23.1
New LTUs	23.9	25.0	24.4	23.4

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

TABLE 1.1.2

REAGE	2003	2004	2005	2006
TOTAL				
Adults registered in month X	329,230	371,690	388,320	409,350
Failed to appear when asked to do so by IEFP	127,369	141,877	145,137	159,484
Self-placements	59,959	67,975	83,280	87,429
Adults registered in month X who were still unemployed in month X+12	74,614	96,529	94,046	93,443
Adults w/o Effort Intervention	14,524	28,776	33,015	30,941
Adults w/o Intervention	14,133	28,368	32,431	30,439
Adults w/o Response Intervention	71,489	93,413	90,262	89,512
Preventive Services	4.4	7.7	8.5	7.6
New Beginning (a)	21.7	25.1	23.2	21.9
New LTUs	22.7	26.0	24.2	22.8
MEN				
Adults registered in month X	131,958	158,611	162,265	172,255
Failed to appear when asked to do so by IEFP	52,200	61,234	61,934	67,906
Self-placements	23,424	28,805	33,943	37,873
Adults registered in month X who were still unemployed in month X+12	32,121	44,769	42,278	40,636
Adults w/o Effort Intervention	6,162	13,085	14,689	13,255
Adults w/o Intervention	6,080	12,993	14,559	13,112
Adults w/o Response Intervention	31,292	43,887	41,235	39,439
Preventive Services	4.7	8.2	9.1	7.7
New Beginning (a)	23.7	27.7	25.4	22.9
New LTUs	24.3	28.2	26.1	23.6
WOMEN				
Adults registered in month X	197,272	213,079	226,055	237,095
Failed to appear when asked to do so by IEFP	75,169	80,643	83,203	91,578
Self-placements	36,535	39,170	49,337	49,556
Adults registered in month X who were still unemployed in month X+12	42,493	51,760	51,768	52,807
Adults w/o Effort Intervention	8,362	15,691	18,326	17,686
Adults w/o Intervention	8,053	15,375	17,872	17,327
Adults w/o Response Intervention	40,197	49,526	49,027	50,073
Preventive Services	4.2	7.4	8.1	7.5
New Beginning (a)	20.4	23.2	21.7	21.1
New LTUs	21.5	24.3	22.9	22.3

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2) Employment Promotion Programmes/Measures

The INOV-Jovem Programme (created by Council of Ministers Resolution no. 87/2005 of 29 April 2005, regulated by Ministerial Order no. 586-A/2005 of 8 July 2005) covers the following measures:

Vocational traineeships in Small and Medium-sized Enterprises (SMEs).

An initiative that provides practical on-the-job training for young people up to the age of 35 who possess higher level qualifications in specific areas of training and meet the following conditions:

- Young people looking for their first job.
- Young people looking for a new job.

The age limit does not apply to disabled persons.

The main Beneficiaries are Small and Medium-Sized Enterprises. On condition that they promote at least 10 vocational traineeships, non-profit entities (public and private) may also apply, particularly:

- Business and professional associations and trade unions.
- Bodies that form part of the scientific and technological system.
- Higher education institutions.
- Other bodies that play a part in the development of specific areas of economic activity.
- Public Administration bodies.

The on-the-job traineeship must be coordinated by a Traineeship Supervisor appointed by the beneficiary enterprise. Each supervisor may be responsible for up to 3 trainees.

Expenses may be eligible on 3 levels:

- **Trainees**
 - A monthly training grant for the duration of the traineeship, equivalent to double the minimum monthly remuneration guaranteed by law.
 - Insurance cover for accidents at work.
 - A meal allowance for 11 months, equal to that paid to Public Administration staff and agents.
 - An accommodation allowance, when the location of the traineeship is 50km or more from the trainee's place of residence, with a monthly maximum limit of 30% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law.
 - Travel expenses incurred in order to attend the traineeship, to represent the cost of travel on public transport up to a monthly maximum limit of 12.5% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law.
- **Traineeship Supervisor**
 - Monthly financial compensation equivalent to 20% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law, per trainee, or 30% when the latter is disabled.
- **Non-profit Promoters**
 - Financial compensation in the sum of 225 euros for each approved traineeship.

The Public Contribution is 60% of the traineeship grant, with the following supplements:

- 20% when the trainee is disabled.
- 10% when the trainee is of the non-preponderant gender in a profession that is significantly marked by gender discrimination.

In SMEs with less than 50 workers, the integration of young people up to the age of 35 with higher level qualifications in areas that are considered critical in the field of innovation and business development.

The forms of Financial Support given for each job created (per labour contract signed) are as follows:

- Non-refundable subsidy equivalent to 150% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law x 12, if the future job is not preceded by a traineeship under INOV-JOVEM.
- Non-refundable subsidy equivalent to 120% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law x 12, if the future job is preceded by a traineeship under INOV-JOVEM.
- Non-refundable subsidy equivalent to 150% of the minimum monthly remuneration guaranteed by law x 18, if the job is taken by a disabled person, whether or not it is preceded by a traineeship under INOV-JOVEM.

The following tables give data in relation to the execution of **employment promotion programmes** in 2004-2006.

Table 1.1.3
Physical execution indicators for
Programmes and Measures that promote Employability

Programme / Measure	2004	2005	2006
Vocational Traineeships	17,134	19,058	20,127
Grant for Training undertaken at the Worker's Initiative	258	479	593
FORDESQ – Training for Qualified Active Members of the Population	8,806	7,833	2,765
INOV-Jovem	0	503	912
Employment-Family	179	250	146
PEOE – Programme to Stimulate the Offer of Employment *			
<i>Recruitment support</i>	1,380	1,100	1,313
<i>Support for Local Employment Initiatives (LEs)</i>	3,556	3,889	4,377
<i>Support for employment projects promoted by recipients of the Unemployment Benefit</i>	1,675	1,608	1,705
<i>Support for the conversion of fixed-term labour contracts into open-ended contracts</i>	262	235	280

Source: IEF, Department of Strategic Planning (DPE)

* this data refers to the creation/maintenance of jobs as the result of the support granted

3) Enterprise-Creation Support Structures

Execution data (for the end of 2006):

Table 1.1.4
Enterprise-Creation Support Centres (CACE's) and Enterprise Nests
(In existence at the end of 2006)

Regional Offices	CACEs	Enterprise Nests	No. of Enterprises Set Up	No. of Jobs Created
North	Northeast / Trás-os-Montes	Mirandela	16	55
	Ave Valley	Santo Tirso	10	31
	Sousa and Lower Tâmega Valley	Castelo de Paiva	6	42
	Oporto Cultural*	Porto – Freixo	10	27
Centre	Inner Beira	Seia	12	29
Lisbon and Tagus Valley	Setúbal Peninsula	Setúbal	17	47
Alentejo	Upper Alentejo	Portalegre	14	30
		Monforte	3	11
Algarve	Algarve	Loulé	11	41
Total			99	313

* CACE targeted at support for new enterprises in the cultural activities field.

Source: IEFP, Employment Department (DE)

The majority of the enterprises that had been set up at the Enterprise Nests by the end of 2006 (99 in all) operate in the tertiary sector – 72 enterprises, compared to 27 enterprises engaged in industrial activities. The number of jobs in service enterprises was 199, compared to 114 jobs in industrial micro-enterprises.

4) Employment and Social Protection Programme (PEPS)

Execution data (2004-2006):

Table 1.1.5
Physical execution indicators for the
Employment and Social Protection Programme (PEPS)

Measure	2004	2005	2006
Reduction in the Social Security Contribution Rate	413	241	29
Geographic Mobility Incentives	14	8	0
Employment-Family	115	180	102

Promotion of Arts and Crafts	272	215	2
------------------------------	-----	-----	---

Source: IEFP, Department of Strategic Planning (DPE)

5) Regional Employment Plans (PREs) and Intervention Programmes

Execution data (2004-2006):

Table 1.1.6
Physical execution indicators for
Regional Employment Plans / Intervention Programmes

Regional Plan / Intervention Programme	2004	2005	2006
PRETMAD – Regional Employment Plan for Trás-os-Montes and the Upper Douro	0	222	230
PROPEP – Promotion Programme for the Oporto District	355	482	534
PIAVE – Intervention Plan for the Cavado and Ave Valleys	0	174	202
PIPS – Intervention Plan for the Setúbal Peninsula	136	195	147

Source: IEFP, Department of Strategic Planning (DPE)

6) Insertion Measures and Programmes

Execution data (2004-2006):

TABLE 1.1.7
Physical execution indicators for
Insertion Programmes / Measures

Programme / Measure	2004	2005	2006
Occupational Programmes:			
<i>Disadvantaged</i>	11,026	11,880	6,662
<i>Subsidised</i>	35,291	37,096	43,408
Joint Orders	2,171	2,094	1,763
Insertion-Employment:			
<i>Training</i>	778	0	0
<i>Activity w/ Social Value</i>	2,675	675	0
Insertion Enterprises:			
<i>Professionalisation</i>	4,443	4,265	4,094
<i>Training</i>	1,079	1,260	1,003
Life-Employment Programme	1,428	1,366	1,471
Special Training	327	301	167

Source: IEFP, Department of Strategic Planning (DPE)

7) Rapid and Personalised Intervention Hubs (NIRPs)

Regulatory Decree no. 5/2005 of 12 July 2005 created the Rapid and Personalised Intervention Hubs (NIRPs), which are designed to articulate the work of the public employment and social security services in enterprises that are undergoing restructuring processes. They do so by means of preventive or reparative actions carried out by multidisciplinary technical teams working directly with the enterprise's staff.

The NIRPs came about as part of the work of the Office of Integrated Intervention for Business Restructuring (AGIIRE), and represent a follow-up to the concern to bring the employment promotion and social protection services (along with other services and departments that are deemed relevant locally) closer to workers affected by changes in the enterprises that employ them.

Acting in a way that is individualised and adapted to specific needs, the NIRPs employ the various different employment and social protection instruments on a local basis. The IEFP registers the workers as job seekers and provides them with assistance in applying for unemployment benefits. It also provides:

- Information and vocational guidance counselling services; the public employment services monitor and direct each worker's individual path in such a way as to construct a personal employment plan.
- Support for the creation of the worker's own job or enterprise; the IEFP takes steps to promote workers' entrepreneurial ability to launch innovative initiatives in the economic field, to make investments and to create jobs; this support can be accumulated with the advance payment of the unemployment benefit.
- Measures designed to promote access by enterprises and workers to vocational conversion training actions; the intention here is to insert workers into new jobs, either in the same enterprise or in another one, as well as to create new employment.
- Grants for training undertaken at the worker's initiative; these grants are designed to support workers in a way that provides them with incentives to attend continuous training, while simultaneously safeguarding the normal operation of the enterprises they work for.

18 NIRPs were active between June 2005 and March 2007. Their interventions involved 16 enterprises based in the Northern, Central, Lisbon and Tagus Valley, and Alentejo Regions, and covered a total of 5,205 workers, as we can see from the following table:

TABLE 1.1.8
Number of NIRPs, enterprises and workers involved per Regional Office

Regional Office	NIRPs	No. of Enterprises	No. of Workers
North	4	3	1254
Centre	6	6	1443
North and Centre	1	1	533
Lisbon and Tagus Valley	6	5	1755
Alentejo	1	1	220
Total	18	16	5205

Source: IEFP

Note: The number of NIRPs exceeds the number of enterprises in which they intervened, because in the case of the North and Lisbon and Tagus Valley Offices, given enterprises were the object of more than one intervention at different times.

The business sectors with the most NIRPs were the automobile / auto parts industry (7), followed by the textile industry (5). Similarly, the majority of the workers involved were from the automobile industry (4,013 of the total of 5,020 workers involved).

Where the integration of immigrants was concerned, we should particularly mention the **Intervention Programme for Unemployed Immigrants**, which included the "Portugal Hosts" Programme¹.

In 2006 the **2nd Generation Choices Programme**, which is targeted at the inclusion of vulnerable children and young people – especially the descendents of immigrants – covered 86 projects and 39,000 recipients, above all in the 6-24 year-old age group (21,000 of them are integrated into actions designed to promote academic inclusion and provide vocational training)².

As part of the follow-up to the promotion of micro-credit as a social integration promotion measure, the Portuguese Government entered into a protocol with Imamat Ismaïli with a view to creating a micro-credit bank in the form of a not-for-profit agency. The intention is to help individual people who are the most exposed to poverty situations to get ready to participate in the broad economy, and to gain access to health, education and insurance cover.

At the same time, with support from the IEFP and in its role as an organisation that promotes micro-credit in Portugal, the National Association for the Right to Credit (ANDC), which is a founder member of the European Microfinance Network, signed protocols with various Portuguese banking institutions in order to promote this credit-granting mechanism.

¹ This Programme covered 1,676 people in 2005 and seeks to promote the acquisition by immigrant workers of the competencies they need in order to achieve integration into Portuguese society and the labour market, by giving them training in basic Portuguese language and citizenship skills.

² The "Choices Programme", September 2006.

Question B and C

Changes in the Labour Market

When measured by GDPpm and in real terms, the level of economic activity in Portugal rose by 0.5% in 2005 and 1.3% in 2006. In the latter year growth was the same as it had been in 2004 (+1.3%). Last year thus saw a progressive recovery in the rate of increase in national wealth, which was primarily explained by the external demand dynamic (particularly the growth in exports of goods and services). In summary, it is possible to say that notwithstanding the signs of recovery in economic activity that we have witnessed in recent years, the rate of growth in the economy still appears too modest to ensure an adequate degree of convergence with the other European economies.

Associated as it is with the as yet insufficient growth in Portugal's GDP, **employment** was practically stationary in 2005. In 2006, on the other hand, at the same time as a recovery in GDP we saw a recovery in the number of jobs held, which rose by around 37,000.

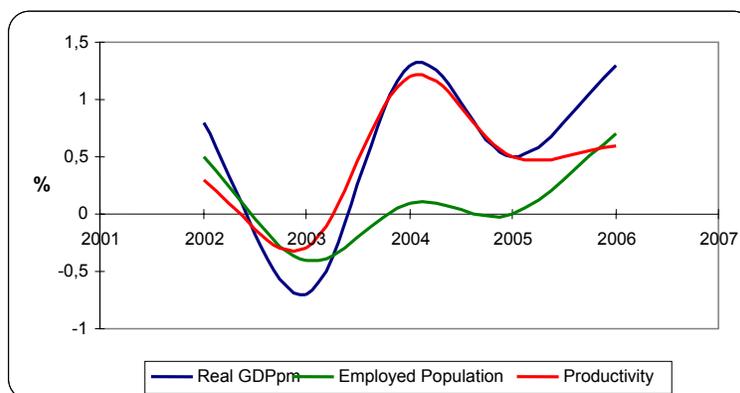
This recovery in the number of jobs resulted from the continuous increase in female employment (+0.8% in 2005 and +0.5% in 2006), whereas male employment behaved in a more variable manner (-0.7% in 2005, followed by a +0.9% recovery in 2006). At the same time, we should particularly note the continuous rise in full-time employment since 2003 (+0.1% in 2005 and +0.7% in 2006), particularly as regards female employment (+0.9% in 2004 and +1% in 2005, while male employment fell by 0.5% in 2005, but recovered 0.4% in 2006).

From the point of view of age groups, whereas in 2005 the number of jobs only increased in the over 55 group (+3.5%), in 2006 we can see that it rose in every age group except young people. This growth was strongest among workers aged 25 to 54 (+1.2%). Youth employment fell in both 2005 and 2006, but the drop was greater for young women in 2005 (-5%, as opposed to -3.3% for young men), while in 2006 the tendency was the opposite (-4.7% for young men and -2.4% for young women).

Part-time employment fell in 2005 (-0.5%) and rose in 2006 (+1.1%, due solely to an increase of 7.3% among men, as opposed to a fall of 2.0 % among women).

On the labour productivity front – an indicator which displays structurally low levels in Portugal – the rate of change has not been very great, above all compared to the EU average. The fact is that although the figures for the last couple of years – a period in which this country experienced a particularly unfavourable economic climate – have been positive (+0.5% in 2005 and +0.6% in 2004), the growth in labour productivity has nevertheless not managed to keep up with the rate of change in the EU as a whole over the same period.

Table 1.1.9
Changes in GDPpm, Employment, and Productivity in Portugal, 2002-2006



Source: INE

1) Employment Statistics

In sectoral terms, in 2005 there was an increase in employment in “Services” (+1.4%) and “Construction” (+1.1%), together with a loss of jobs in all the other major sectors of activity. In 2006 there was also a rise in employment in the “Services” sector, and for the first time since 2001, in the “Industry” sector as well.

Where “situation within a profession” is concerned, we should note the increase in the number of employees working for third parties (+0.8% in 2005), which was especially strong in 2006 (+2.2% overall, with particular emphasis on men: +2.6%, compared to +1.8% for women). This was accompanied by a significant reduction in self-employment, above all among men, and self-employed persons with employees of their own (-8.6% in 2005 and -6.7% in 2006). We should also point to the rise in the number of permanent labour contracts since 2004 (+1.3% in 2005 and +0.9% in 2006), and to a fall in the number of non-permanent ones.

The employment of people with higher levels of qualification continued to increase significantly (+6.2% in 2005 and +4.9% in 2006 for secondary education, and +1.6% in 2005 and +4% in 2006 for higher education). Nevertheless, it should point out that in 2006 for the first time since 1999 there was a decrease of 3.6% concerning the higher levels of qualification. We should also note that there was a reduction of 1.4% in 2005 and 0.7% in 2006 in the employment of people with qualifications equivalent to the basic level of education or less, and the number of unqualified workers fell by 0.6% in 2005. However, for the first time this percentage rose again in 2006 (+2.2%).

The overall employment rate (ages 15-64) was 67.5% in 2005 (-0.3 p.p compared to 2004), but showed signs of recovery in 2006, when it reached 67.9%. These figures remain above the target which the Stockholm Summit set for 2005 (67%).

The female employment rate, which had been rising since 1998, stabilised at 61.7% in 2004 and 2005, and then rose to 62% in 2006. This is above the target which the Lisbon Summit set for 2010 (60%). On the other hand, the change in the behaviour of the male employment rate was slightly unfavourable (-0.7 p.p. in 2005 compared to 2004, and -0.3% in 2006 compared to 2005). As a rule, the deviation between the male and female employment rates thus decreased (12.4 p.p. in 2004, 11.7 p.p. in 2005, and 11.9 p.p. in 2006).

In 2005 the **active population** increased at a significant and constant rate throughout the four calendar quarters (+1%). The average change for the year was double that for 2004, and the increase continued at a good rate in 2006 (+0.8%). According to the data from the INE Employment Survey, in 2005 422.3 thousand people were unemployed (53.1% of them women), while in 2006 this rose to 427.8 thousand, which represents an unemployment rate of 7.6% in 2005 and 7.7% in 2006.

In summary:

With reference to the "Employment Statistics" published by the National Institute of Statistics (INE), which are set out below, it is possible to offer a brief synthesis of the changes in the activity, employment, and unemployment rates in 2004-2006 (for the 15-64 age group, using the EUROSTAT methodology):

- *Activity rate*: Growth of 1.0 p.p., to 73.9% at the end of 2006 (+0.5 p.p. for men and +1.4 p.p. for women).
- *Employment Rate*: Increase of 0.1 p.p., to 67.9% at the end of 2006 (-0.2 p.p. for men and +0.3 p.p. for women).
- *Unemployment Rate*: Increase of 1.1 p.p., to 8.1% at the end of 2006 (+0.8 p.p. for men and +1.5 p.p. for women).

Bearing in mind the overall and female employment rate goals which the EU set for 2005 and 2010:

- *2005*: a 67.5% overall rate of employment, and a 57% rate of female employment.
 - *2010*: a 70% overall rate of employment, and a 60% rate of female employment.
- We can see that the targets for 2005 were achieved, and that the employment rate then continued to grow in 2006. We should also note that the female employment rate (62.0% in 2006) has already exceeded even the target for 2010).

Table 1.1.9
Total population by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Total population	M/F	10 508.5	10 563.1	10,585.9	0.5	0.2
	M	5 087.4	5 115.2	5,125.0	0.5	0.2
	F	5 421.1	5 447.9	5,461.0	0.5	0.2
Population aged 15 and over	M/F	8 862.5	8 912.2	8,945.5	0.6	0.4
	M	4 242.7	4 268.0	4,283.4	0.6	0.4
	F	4 619.8	4 644.2	4,662.1	0.5	0.4
Aged under 15	M/F	1,645.9	1,650.8	1,640.4	0.3	-0.6
	M	844.7	847.2	841.6	0.3	-0.7
	F	801.3	803.6	798.9	0.3	-0.6
Aged 15 to 24	M/F	1,336.5	1,312.8	1,274.6	-1.8	-2.9
	M	680.6	668.6	648.7	-1.8	-3.0
	F	655.9	644.2	625.9	-1.8	-2.8
Aged 25 to 34	M/F	1,657.5	1,656.2	1,652.8	-0.1	-0.2
	M	835.6	833.9	832.9	-0.2	-0.1
	F	821.9	822.4	819.9	0.1	-0.3
Aged 35 to 44	M/F	1,555.1	1,563.5	1,572.9	0.5	0.6
	M	768.1	773.9	779.8	0.8	0.8
	F	787.0	789.5	793.1	0.3	0.5
Aged 45 to 64	M/F	2,539.2	2,582.0	2,615.5	1.7	1.3
	M	1,218.2	1,239.3	1,256.4	1.7	1.4
	F	1,321.0	1,342.7	1,359.1	1.6	1.2
Aged 65 and over	M/F	1,774.2	1,797.8	1,829.7	1.3	1.8
	M	740.2	752.4	765.6	1.6	1.8
	F	1,034.0	1,045.4	1,064.0	1.1	1.8
Aged 15 to 64	M/F	7,088.3	7,114.5	7,115.8	0.4	-
	M	3,502.5	3,515.6	3,517.7	0.4	0.1
	F	3,585.8	3,598.8	3,598.1	0.4	-
Level of education completed (population aged 15 years and over)						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	6,878.5	6,848.5	6,795.2	-0.4	-0.8
	M	3,355.6	3,345.6	3,319.1	-0.3	-0.8
	F	3,522.9	3,502.9	3,476.1	-0.6	-0.8
Secondary and post-secondary	M/F	1,154.1	1,215.1	1,249.3	5.3	2.8
	M	554.4	581.4	596.1	4.9	2.5
	F	599.6	633.7	653.1	5.7	3.1
Higher	M/F	829.9	848.7	901.0	2.3	6.2
	M	332.6	341.1	368.2	2.6	7.9
	F	497.3	507.6	532.8	2.1	5.0

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.10
Active population by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Active population	M/F	5,487.8	5,544.9	5,587.3	1.0	0.8
	M	2,957.0	2,963.5	2,984.4	0.2	0.7
	F	2,530.8	2,581.3	2,602.9	2.0	0.8
Aged 15 to 24	M/F	582.8	564.2	544.4	-3.2	-3.5
	M	324.0	313.9	302.1	-3.1	-3.8
	F	258.8	250.3	242.3	-3.3	-3.2
Aged 25 to 34	M/F	1,472.1	1,484.9	1,483.1	0.9	-0.1
	M	768.0	772.1	772.8	0.5	0.1
	F	704.1	712.8	710.3	1.2	-0.4
Aged 35 to 44	M/F	1,378.2	1,384.4	1,409.0	0.4	1.8
	M	726.1	729.5	737.5	0.5	1.1
	F	652.0	654.9	671.6	0.4	2.6
Aged 45 to 64	M/F	1,737.3	1,788.0	1,821.4	2.9	1.9
	M	949.5	962.9	983.4	1.4	2.1
	F	787.8	825.1	837.9	4.7	1.6
Aged 65 and over	M/F	317.5	323.3	329.4	1.8	1.9
	M	189.5	185.2	188.6	-2.3	1.8
	F	128.0	138.2	140.8	8.0	1.9
Aged 15 to 64	M/F	5,170.3	5,221.5	5,257.9	1.0	0.7
	M	2,767.6	2,778.4	2,795.8	0.4	0.6
	F	2,402.7	2,443.1	2,462.1	1.7	0.8
Level of education completed						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	4,023.6	4,006.0	3,975.6	-0.4	-0.8
	M	2,291.3	2,262.3	2,246.8	-1.3	-0.7
	F	1,732.4	1,743.8	1,728.8	0.7	-0.9
Secondary and post-secondary	M/F	750.0	805.7	849.2	7.4	5.4
	M	378.5	404.6	422.9	6.9	4.5
	F	371.5	401.1	426.3	8.0	6.3
Higher	M/F	714.2	733.1	762.5	2.6	4.0
	M	287.3	296.7	314.7	3.3	6.1
	F	426.9	436.4	447.7	2.2	2.6

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.11
Activity rate by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
					2005/2004	2006/2005
		Thousands of people			p.p.	p.p.
Activity rate	M/F	52.2	62.2	52.8	10.0	-9.4
	M	58.1	69.4	58.2	11.3	-11.2
	F	46.7	55.6	47.7	8.9	-7.9
Activity rate (Aged 15 and over)	M/F	61.9	62.2	62.5	0.3	0.3
	M	69.7	69.4	69.7	-0.3	0.3
	F	54.8	55.6	55.8	0.8	0.2
Aged 15 to 24	M/F	43.6	43.0	42.7	-0.6	-0.3
	M	47.6	46.9	46.6	-0.7	-0.3
	F	39.5	38.9	38.7	-0.6	-0.2
Aged 25 to 34	M/F	88.8	89.7	89.7	0.9	-
	M	91.9	92.6	92.8	0.7	0.2
	F	85.7	86.7	86.6	1.0	-0.1
Aged 35 to 44	M/F	88.6	88.5	89.6	-0.1	1.1
	M	94.5	94.3	94.6	-0.2	0.3
	F	82.9	82.9	84.7	-	1.8
Aged 45 to 64	M/F	68.4	69.3	69.6	0.9	0.3
	M	77.9	77.7	78.3	-0.2	0.6
	F	59.6	61.5	61.7	1.9	0.2
Aged 65 and over	M/F	17.9	18.0	18.0	0.1	-
	M	25.6	24.6	24.6	-1.0	-
	F	12.4	13.2	13.2	0.8	-
Aged 15 to 64	M/F	72.9	73.4	73.9	0.5	0.5
	M	79.0	79.0	79.5	-	0.5
	F	67.0	67.9	68.4	0.9	0.5
Level of education completed (aged 15 and over)						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	58.5	58.5	58.5	-	-
	M	68.3	67.6	67.7	-0.7	0.1
	F	49.2	49.8	49.7	0.6	-0.1
Secondary and post-secondary	M/F	65.0	66.3	68.0	1.3	1.7
	M	68.3	69.6	70.9	1.3	1.3
	F	61.9	63.3	65.3	1.4	2.0
Higher	M/F	86.1	86.4	84.6	0.3	-1.8
	M	86.4	87.0	85.5	0.6	-1.5
	F	85.8	86.0	84.0	0.2	-2.0

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.12
Employed population by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Employed population	M/F	5,122.8	5,122.6	5,159.5	-	0.7
	M	2,784.2	2,765.4	2,789.7	-0.7	0.9
	F	2,338.6	2,357.2	2,369.8	0.8	0.5
Aged 15 to 24	M/F	493.5	473.6	455.9	-4.0	-3.7
	M	280.3	271.1	258.2	-3.3	-4.8
	F	213.2	202.5	197.7	-5.0	-2.4
Aged 25 to 34	M/F	1,365.4	1,353.4	1,348.1	-0.9	-0.4
	M	721.6	715.9	719.4	-0.8	0.5
	F	643.9	637.5	628.7	-1.0	-1.4
Aged 35 to 44	M/F	1,302.2	1,294.6	1,319.8	-0.6	1.9
	M	694.3	691.9	700.3	-0.3	1.2
	F	608.0	602.7	619.5	-0.9	2.8
Aged 45 to 64	M/F	1,645.1	1,678.4	1,706.4	2.0	1.7
	M	899.2	901.9	923.2	0.3	2.4
	F	745.8	776.5	783.2	4.1	0.9
Aged 65 and over	M/F	316.5	322.6	329.2	1.9	2.0
	M	188.8	184.7	188.5	-2.2	2.1
	F	127.7	138.0	140.6	8.1	1.9
Aged 15 to 64	M/F	4,806.3	4,800.0	4,830.3	-0.1	0.6
	M	2,595.3	2,580.7	2,601.1	-0.6	0.8
	F	2,210.9	2,219.2	2,229.2	0.4	0.5
Level of education completed						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	3,748.6	3,694.8	3,668.1	-1.4	-0.7
	M	2,154.1	2,107.9	2,099.8	-2.1	-0.4
	F	1,594.5	1,586.9	1,568.3	-0.5	-1.2
Secondary and post-secondary	M/F	697.9	740.9	777.3	6.2	4.9
	M	356.3	377.5	390.6	6.0	3.5
	F	341.6	363.4	386.7	6.4	6.4
Higher	M/F	676.3	686.9	714.1	1.6	4.0
	M	273.8	280.0	299.3	2.3	6.9
	F	402.6	406.9	414.8	1.1	1.9

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.13
Employment rate by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					p.p.	p.p.
Employment rate (Aged 15 and over)	M/F	48.7	57.5	57.7	8.8	0.2
	M	54.7	64.8	65.1	10.1	0.3
	F	43.1	50.8	50.8	7.7	-
Aged 15 to 24	M/F	36.9	36.1	35.8	-0.8	-0.3
	M	41.2	40.5	39.8	-0.7	-0.7
	F	32.5	31.4	31.6	-1.1	0.2
Aged 25 to 34	M/F	82.4	81.7	81.6	-0.7	-0.1
	M	86.4	85.9	86.4	-0.5	0.5
	F	78.3	77.5	76.7	-0.8	-0.8
Aged 35 to 44	M/F	83.7	82.8	83.9	-0.9	1.1
	M	90.4	89.4	89.8	-1.0	0.4
	F	77.3	76.3	78.1	-1.0	1.8
Aged 45 to 64	M/F	64.8	65.0	65.2	0.2	0.2
	M	73.8	72.8	73.5	-1.0	0.7
	F	56.5	57.8	57.6	1.3	-0.2
Aged 65 and over	M/F	17.8	17.9	18.0	0.1	0.1
	M	25.5	24.5	24.6	-1.0	0.1
	F	12.3	13.2	13.2	0.9	-
Aged 15 to 64	M/F	67.8	67.5	67.9	-0.3	0.4
	M	74.1	73.4	73.9	-0.7	0.5
	F	61.7	61.7	62.0	-	0.3
Level of education completed						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	54.5	54.0	54.0	-0.5	-
	M	64.2	63.0	63.3	-1.2	0.3
	F	45.3	45.3	45.1	-	-0.2
Secondary and post-secondary	M/F	60.5	61.0	62.2	0.5	1.2
	M	64.3	64.9	65.5	0.6	0.6
	F	57.0	57.3	59.2	0.3	1.9
Higher	M/F	81.5	80.9	79.3	-0.6	-1.6
	M	82.3	82.1	81.3	-0.2	-0.8
	F	81.0	80.2	77.8	-0.8	-2.4

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.14
Employed population by main sector of activity (CAE-Rev. 2.1*) and sex

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Employed population	M/F	5,122.8	5,122.6	5,159.5	-	0.7
	M	2,784.2	2,765.4	2,789.7	- 0.7	0.9
	F	2,338.6	2,357.2	2,369.8	0.8	0.5
A to B: Agriculture, forestry, and fisheries	M/F	618.1	606.2	603.8	- 1.9	-0.4
	M	320.9	301.9	310.4	- 5.9	2.8
	F	297.2	304.4	293.4	2.4	-3.6
C to F: Industry, construction, energy, and water	M/F	1,596.0	1,566.6	1,577.2	- 1.8	0.7
	H	1,136.1	1,128.6	1,130.6	- 0.7	0.2
	M	459.9	438.0	446.6	- 4.8	2.0
D: Transforming industries	M/F	1,002.2	968.6	980.5	- 3.4	1.2
F: Construction	M/F	548.0	554.1	553.0	1.1	-0.2
G to Q: Services	M/F	2,908.6	2,949.8	2,978.4	1.4	1.0
	M	1,327.2	1,335.0	1,348.6	0.6	1.0
	F	1,581.5	1,614.8	1,629.8	2.1	0.9
G: Wholesaling and retailing	M/F	782.0	773.0	751.2	- 1.2	- 2.8
H: Accommodation and restaurants	M/F	265.4	275.8	280.0	3.9	1.5
I: Transport, storage, and communications	M/F	214.5	220.8	239.6	2.9	8.5
J: Financial activities	M/F	96.6	95.2	90.1	- 1.4	- 5.4
K: Real estate activities; business services	M/F	292.2	283.7	294.5	- 2.9	3.8
L: Public Administration, defence, and compulsory Social Security	M/F	331.7	347.5	354.3	4.8	2.0
M: Education	M/F	306.6	314.9	318.7	2.7	1.2
N: Health and social action	M/F	313.0	326.8	329.8	4.4	0.9
O: Other collective, social and personal service activities	M/F	157.2	158.6	164.9	0.9	4.0
P to Q: Other services	M/F	149.5	153.5	155.3	2.7	1.2

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006.

* Classification of sectors of business activity

Table 1.1.15
Employed population by main profession (CNP-94*), situation in profession, and sex

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Employed population	M/F	5,122.8	5,122.6	5,159.5	-	0.7
	M	2,784.2	2,765.4	2,789.7	- 0.7	0.9
	F	2,338.6	2,357.2	2,369.8	0.8	0.5
Profession (CNP-94)						
1: Senior Public Administration staff, managers, and senior corporate staff	M/F	458.8	468.5	397.2	2.1	-15.2
	M	308.2	309.5	266.8	0.4	-13.8
	F	150.6	159.0	130.4	5.6	-18.0
2: Specialists in intellectual and scientific professions	M/F	434.5	438.7	448.5	1.0	2.2
	M	182.9	187.3	192.2	2.4	2.6
	F	251.6	251.4	256.4	- 0.1	2.0
3: Intermediate level technical staff and professionals	M/F	423.2	439.6	452.7	3.9	3.0
	M	246.5	248.5	247.5	0.8	-0.4
	F	176.7	191.1	205.2	8.1	7.4
4: Administrative staff and similar	M/F	516.1	506.7	492.9	- 1.8	-2.7
	M	185.1	186.8	191.1	0.9	2.3
	F	331.0	319.9	301.9	- 3.4	-5.6
5: Service staff and salespeople	M/F	676.5	695.7	742.8	2.8	6.8
	M	216.8	224.3	235.2	3.5	4.9
	F	459.7	471.4	507.6	2.5	7.7
6: Farmers and qualified agricultural and fisheries workers	M/F	561.7	560.0	559.2	- 0.3	-0.1
	M	287.1	276.6	284.0	- 3.7	2.7
	F	274.7	283.5	275.2	3.2	-2.9
7: Factory workers, craftsmen, and similar workers	M/F	966.8	955.8	1 014.9	- 1.1	6.2
	M	758.4	749.7	800.0	- 1.1	6.7
	F	208.5	206.0	214.8	- 1.2	4.3
8: Facility and machinery operators and assembly workers	M/F	419.8	409.3	410.9	- 2.5	0.4
	M	331.9	336.0	333.5	1.2	-0.7
	F	87.9	73.4	77.4	- 16.5	5.4
9: Unqualified workers	M/F	629.6	619.7	610.5	- 1.6	-1.5
	M	234.8	220.3	212.2	- 6.2	-3.7
	F	394.8	399.4	398.3	1.2	-0.3
0: Armed forces	M/F	35.8	28.5	29.8	- 20.4	4.6

* National Classification of Professions

Table 1.1.16

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Situation in profession						
Employed by third parties	M/F	3,782.3	3,813.8	3,898.1	0.8	2.2
	M	2,006.0	2,020.6	2,072.9	0.7	2.6
	F	1,776.2	1,793.1	1,825.1	1.0	1.8
Isolated self-employed persons	M/F	910.0	903.8	891.4	-0.7	-1.4
	M	496.9	481.2	478.8	-3.2	-0.5
	F	413.2	422.6	412.6	2.3	-2.4
Self-employed persons who also employ others	M/F	328.6	300.2	280.1	-8.6	-6.7
	M	241.8	223.3	204.3	-7.7	-8.5
	F	86.8	77.0	75.7	-11.3	-1.7
Unpaid family workers and other situations	M/F	101.9	104.8	89.9	2.8	-14.2
	M	39.5	40.3	33.6	2.0	-16.6
	F	62.5	64.5	56.4	3.2	-12.6

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.17
Total population employed and employed by third parties, by duration of work, and sex;
and population employed by third parties, by type of labour contract, and sex

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Var. annual	
					2005/2004	2006/2005
					Thousands of people	
Employed population	M/F	5,122.8	5,122.6	5,159.5	-	0.7
	M	2,784.2	2,765.4	2,789.7	-0.7	0.9
	F	2,338.6	2,357.2	2,369.8	0.8	0.5
Full-time	M/F	4,543.6	4,546.5	4,577.1	0.1	0.7
	M	2,586.1	2,572.2	2,582.4	-0.5	0.4
	F	1,957.5	1,974.2	1,994.7	0.9	1.0
Part-time	M/F	579.2	576.1	582.4	-0.5	1.1
	M	198.1	193.2	207.3	-2.5	7.3
	F	381.1	382.9	375.1	0.5	-2.0
Employed by third parties	M/F	3,782.3	3,813.8	3,898.1	0.8	2.2
	M	2,006.0	2,020.6	2,072.9	0.7	2.6
	F	1,776.2	1,793.1	1,825.1	1.0	1.8
Full-time	M/F	3,582.5	3,611.5	3,698.0	0.8	2.4
	M	1,965.2	1,979.4	2,029.0	0.7	2.5
	F	1,617.4	1,632.1	1,669.0	0.9	2.3
Part-time	M/F	199.7	202.3	200.0	1.3	-1.1
	M	40.9	41.2	43.9	0.7	6.6
	F	158.9	161.1	156.1	1.4	-3.1
Type of labour contract						
Open ended	M/F	3,031.8	3,070.5	3,096.8	1.3	0.9
	M	1,630.5	1,642.9	1,668.0	0.8	1.5
	F	1,401.3	1,427.6	1,428.8	1.9	0.1
Fixed term	M/F	570.4	580.3	634.1	1.7	9.3
	M	272.9	285.7	318.3	4.7	11.4
	F	297.5	294.6	315.8	-1.0	7.2
Other	M/F	180.1	163.0	167.1	-9.5	2.5
	M	102.7	92.1	86.6	-10.3	-6.0
	F	77.5	70.9	80.5	-8.5	13.5

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.18
Unemployed population by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Unemployed population	M/F	365.0	422.3	427.8	15.7	1.3
	M	172.9	198.1	194.8	14.6	-1.7
	F	192.2	224.1	233.1	16.6	4.0
Aged 15 to 24	M/F	89.2	90.6	88.5	1.6	-2.3
	M	43.7	42.8	43.9	-2.1	2.6
	F	45.6	47.8	44.5	4.8	-6.9
Aged 25 to 34	M/F	106.6	131.5	135.0	23.4	2.7
	M	46.4	56.2	53.4	21.1	-5.0
	F	60.2	75.3	81.6	25.1	8.4
Aged 35 to 44	M/F	75.9	89.8	89.2	18.3	-0.7
	M	31.9	37.6	37.1	17.9	-1.3
	F	44.1	52.2	52.1	18.4	-0.2
Aged 45 and over	M/F	93.2	110.4	115.2	18.5	4.3
	M	50.9	61.5	60.3	20.8	-2.0
	F	42.3	48.8	54.9	15.4	12.5
Aged 15 to 64	M/F	364.0	421.6	427.6	15.8	1.4
	M	172.2	197.7	194.7	14.8	-1.5
	F	191.8	223.9	232.9	16.7	4.0
Level of education completed						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	275.1	311.2	307.5	13.1	-1.2
	M	137.1	154.4	147.0	12.6	-4.8
	F	137.9	156.8	160.5	13.7	2.4
Secondary and post-secondary	M/F	52.1	64.8	71.9	24.4	11.0
	M	22.2	27.1	32.3	22.1	19.2
	F	29.9	37.7	39.6	26.1	5.0
Higher	M/F	37.9	46.2	48.4	21.9	4.8
	M	13.5	16.7	15.5	23.7	-7.2
	F	24.3	29.6	32.9	21.8	11.1

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.19
Unemployment rate by age group, sex, and level of education completed

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
					2005/2004	2006/2005
		Thousands of people			p.p.	p.p.
Unemployment rate	M/F	6.7	7.6	7.7	0.9	0.1
	M	5.8	6.7	6.5	0.9	-0.2
	F	7.6	8.7	9.0	1.1	0.3
Aged 15 to 24	M/F	15.3	16.1	16.3	0.8	0.2
	M	13.5	13.6	14.5	0.1	0.9
	F	17.6	19.1	18.4	1.5	-0.7
Aged 25 to 34	M/F	7.2	8.9	9.1	1.7	0.2
	M	6.0	7.3	6.9	1.3	-0.4
	F	8.5	10.6	11.5	2.1	0.9
Aged 35 to 44	M/F	5.5	6.5	6.3	1.0	-0.2
	M	4.4	5.2	5.0	0.8	-0.2
	F	6.8	8.0	7.8	1.2	-0.2
Aged 45 and over	M/F	4.5	5.2	5.4	0.7	0.2
	M	4.5	5.4	5.1	0.9	-0.3
	F	4.6	5.1	5.6	0.5	0.5
Aged 15 to 64	M/F	7.0	8.1	8.1	1.1	-
	M	6.2	7.1	7.0	0.9	-0.1
	F	8.0	9.2	9.5	1.2	0.3
Level of education completed						
Up to basic – 3 rd cycle	M/F	6.8	7.8	7.7	1.0	-0.1
	M	6.0	6.8	6.5	0.8	-0.3
	F	8.0	9.0	9.3	1.0	0.3
Secondary and post-secondary	M/F	6.9	8.0	8.5	1.1	0.5
	M	5.9	6.7	7.6	0.8	0.9
	F	8.0	9.4	9.3	1.4	-0.1
Higher	M/F	5.3	6.3	6.3	1.0	-
	M	4.7	5.6	4.9	0.9	-0.7
	F	5.7	6.8	7.4	1.1	0.6

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.20
Unemployed population by duration of search for employment

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
		Thousands of people			2005/2004	2006/2005
					%	%
Unemployed population	M/F	365.0	422.3	427.8	15.7	1.3
	M	172.9	198.1	194.8	14.6	-1.7
	F	192.2	224.1	233.1	16.6	4.0
Duration of search (a):						
Less than 1 month	M/F	21.1	23.6	22.9	11.8	-3.0
	M	9.6	11.3	11.1	17.7	-1.8
	F	11.5	12.3	11.8	7.0	-4.1
1 to 6 months	M/F	116.9	123.4	123.1	5.6	-0.2
	M	57.5	60.1	53.2	4.5	-11.5
	F	59.5	63.4	69.9	6.6	10.3
7 to 11 months	M/F	56.8	61.6	59.0	8.5	-4.2
	M	27.3	28.5	26.7	4.4	-6.3
	F	29.5	33.2	32.3	12.5	-2.7
12 to 24 months	M/F	81.0	105.0	93.5	29.6	-11.0
	M	38.2	52.1	44.8	36.4	-14.0
	F	42.9	53.0	48.6	23.5	-8.3
25 months and over	M/F	87.9	105.8	127.6	20.4	20.6
	M	39.8	44.9	57.8	12.8	28.7
	F	48.1	60.9	69.9	26.6	14.8

Nota: (a) The variable "duration of search for employment" does not include unemployed persons who are no longer looking for employment because they have already found it and are going to start within the next 3 months. This is why the sum of the numbers of unemployed by duration of search for employment can be lower than the total number of unemployed persons.

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006.

Table 1.1.21
Unemployed population looking for first job or new job, by last sector of activity
(CAE-Rev. 2.1)

Portugal	2004	2005	2006	Annual variation	
				2005/2004	2006/2005
	Thousands of people			%	%
Unemployed population	365.0	422.3	427.8	15.7	1.3
Looking for first job	49.2	58.7	58.8	19.3	0.2
Looking for new job	315.9	363.5	369.0	15.1	1.5
Agriculture, forestry, and fisheries	9.6	10.5	10.8	9.4	2.9
Industry, construction, energy, and water	135.9	162.5	163.9	19.6	0.9
Services	170.4	190.6	194.3	11.9	1.9

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

Table 1.1.22
Inactive population

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
					2005/2004	2006/2005
	Thousands of people				%	%
Inactive population	M/F	5,016.0	5,018.2	4,998.7	-	-0.4
	M	2,125.7	2,151.7	2,140.6	1.2	-0.5
	F	2,890.3	2,866.5	2,858.1	-0.8	-0.3
Aged under 15	M/F	1,645.9	1,650.8	1,640.4	0.3	-0.6
	M	844.7	847.2	841.6	0.3	-0.7
	F	801.3	803.6	798.9	0.3	-0.6
Aged 15 to 24	M/F	749.2	748.6	730.2	-0.1	-2.5
	M	352.1	354.7	346.5	0.7	-2.3
	F	397.1	393.9	383.6	-0.8	-2.6
Aged 25 to 34	M/F	185.4	171.3	169.8	-7.6	-0.9
	M	67.5	61.8	60.1	-8.4	-2.8
	F	117.9	109.6	109.6	-7.0	-
Aged 35 to 44	M/F	176.9	179.1	163.9	1.2	-8.5
	M	41.9	44.4	42.3	6.0	-4.7
	F	135.0	134.6	121.6	-0.3	-9.7
Aged 45 to 64	M/F	801.9	793.9	794.1	-1.0	0
	M	268.7	276.3	272.9	2.8	-1.2
	F	533.2	517.6	521.2	-2.9	0.7
Aged 65 and over	M/F	1,456.7	1,474.4	1,500.3	1.2	1.8
	M	550.7	567.2	577.0	3.0	1.7
	F	906.0	907.2	923.3	0.1	1.8
Aged 15 to 64	M/F	1,913.3	1,893.0	1,857.9	-1.1	-1.9
	M	730.3	737.2	721.9	0.9	-2.1
	F	1,183.1	1,155.7	1,136.0	-2.3	-1.7

(cont.)

Portugal	Sex	2004	2005	2006	Annual variation	
					2005/2004	2006/2005
		Thousands of people			%	%
Inactive population (aged 15 and over)	M/F	3,370.1	3,367.4	3,358.2	- 0.1	-0.3
	M	1,281.0	1,304.5	1,299.0	1.8	-0.4
	F	2,089.1	2,062.9	2,059.2	- 1.3	-0.2
Students	M/F	750.2	758.2	750.7	1.1	-1.0
	M	355.5	360.1	356.3	1.3	-1.1
	F	394.7	398.1	394.4	0.9	-0.9
Domestic	M/F	650.7	611.1	591.5	- 6.1	-3.2
	M	4.7	5.8	2.6	23.4	-55.2
	F	645.9	605.4	588.9	- 6.3	-2.7
Retirees	M/F	1,621.0	1,648.2	1,668.5	1.7	1.2
	M	748.9	769.4	770.4	2.7	0.1
	F	872.1	878.8	898.0	0.8	2.2
Other inactive	M/F	348.2	349.8	347.5	0.5	-0.7
	M	171.9	169.1	169.7	- 1.6	0.4
	F	176.3	180.7	177.9	2.5	-1.5
Available inactive persons	M/F	79.0	75.5	85.2	- 4.4	12.8
	M	27.1	28.5	30.2	5.2	6.0
	F	51.9	47.0	55.0	- 9.4	17.0
Discouraged inactive persons	M/F	28.8	31.6	33.5	9.7	6.0
	M	9.0	11.9	11.1	32.2	-6.7
	F	19.7	19.6	22.4	- 0.5	14.3
		%			p.p.	p.p.
Inactivity rate (aged 15 and over)	M/F	38.0	37.8	37.5	-0.2	-0.3
	M	30.2	30.6	30.3	0.4	-0.3
	F	45.2	44.4	44.2	-0.8	-0.2

Source: INE, Employment Statistics – 4th quarter 2006

2) Registered Unemployment

The rate of increase in overall unemployment has been closely linked to the increase in adult unemployment. However, in 2006 there were major slowdowns in the increase in unemployment – in particular, youth unemployment fell (-2.3%), due primarily to the reduction in its prevalence among young women (-6.8%). This behaviour on the part of the youth unemployment rate combines a decrease in the young population (total and active) and a substantial fall in the number of jobs. Even so, the ratio of youth unemployment to total unemployment has progressively fallen since 2001 (when it was 29.8%), to 21.5% in 2005 and 20.7% in 2006.

The rise in short-term unemployment was less pronounced (+7.1% in 2005 and -1.8% in 2006), and long-term unemployment (LTU) continued (+24.8% in 2005 and +4.9% in 2006) to be the main driving force behind the rise in overall unemployment. The fact is that in 2006 the LTU rate was 4% (3.8% in 2005) and the proportion of LTU in the overall unemployment figure increased from 49.9% in 2005 to 51.7% in 2006. Over the

same period the difference between men and women fell (from -1.9 p.p. in 2005 to +1.8 p.p. in 2006).

In regional terms the tendencies that had already been seen in previous years continued to hold sway, with the North and the Alentejo experiencing the highest rates of unemployment among the active population (8.9% and 9.2% in 2006, respectively). While the unemployment rate rose in every region in 2005, in 2006 we saw the first signs of a recovery in the economic situation – as we have already mentioned in relation to the slowdown in the rise in unemployment, which has been particularly visible in the Algarve, Lisbon, and the Azores (reduction), and in the North and the Alentejo (almost stable).

In summary:

If we look at the main lines of the conclusions of an analysis of the “Registered Unemployment” data and compare the number of unemployed persons who are registered with Job Centres (men and women) at the end of 2006 (Mainland + Azores and Madeira) with the same figures for the end of 2004, we can see that there was an overall decrease of 3.5% (-6,2% for men and -1.3% for women). In more detail:

Age

- The number of registered young people (men and women) fell by 14.0% (-15.3% for men and -13.1% for women).
- The number of registered adults (men and women) fell by 1.6% (-4.7% for men and +0.9 for women).

Length of Time Registered

- The number of unemployed persons (men and women) who had been registered for less than 1 year decreased by 0.8% (-2.8% for men and +0.8% for women).
- The number of unemployed persons (men and women) who had been registered for more than 1 year decreased by 7.1%, (-10.7% for men and -4.3% for women).

These figures corroborate the conclusion that the fall in the number of unemployed persons on the register was considerably greater in the category “men” than it was in the category “women” – indeed, if we just look at “adult women” and “women registered for less than a year”, there was even a slight rise – and was considerably more significant for the category “young people” than for the category “adults”.

Finally, if we look at the variable “length of time registered”, we can see that the decrease is notably greater in the category “unemployed registered for more than a year”.

Paragraph 2

In 2005 and 2006 the following changes were made to the law:

The introduction of the new Labour Code (CT), which was approved by Law no. 99/2003 of 27 August 2003, and the applicable regulations, which were approved by Law no. 35/2004 of 29 July 2004, was accompanied by a clear reduction in the extent of the coverage of collective contracts. Consequently, in harmony with the commitment which the Government made in its Political Programme (manifesto), and in the wake of the tripartite agreement which was reached as part of the social dialogue process, Law no. 9/2006 of 20 March 2006 altered the Code in areas concerning collective labour negotiations and contracts.

The new Law was the result of a tripartite agreement that was reached in the social bargaining process, and its priority was to increase the extent of collective negotiations. A number of aspects of the system were changed – particularly as

regards the cessation of the applicability of collective agreements, and the obligatory nature of arbitration in conflicts resulting from the entry into or revision of such agreements.

We should particularly note the publication in 2007 of the law on the revision of the Penal Code (CP), which made changes in relation to various types of crime, especially that of trafficking in people for the purpose of exploiting their labour.

A new Nationality Law (Organisational Law no. 2/2006) was passed, enacted, and published in the Official Gazette (*Diário da República*). It was regulated by Executive Law no. 237-A/2006 of 14 December 2006, which entered into force the following day and changed the rules governing the grant and acquisition of Portuguese nationality. Basing itself on the principle of *jus soli*, the new law grants Portuguese nationality to: (i) persons who are born in Portugal to foreign parents, when at least one of the latter was born and resides in Portuguese territory, whatever his or her legal status; (ii) foreign minors born in Portuguese territory, on condition that at least one parent has been legally resident in Portugal for at least six years; and (iii) “third generation” migrants, who are automatically entitled to Portuguese nationality.

Executive Law no. 41/2006 of 21 February 2006 amended Executive Law no. 176/2003 of 2 August 2003 and granted foreign citizens who hold valid documents authorising them to remain in Portugal, or extensions thereof, equivalent resident status for the purpose of the grant of family supplements in relation to children and young people.

Response to the questions raised by the European Committee of Social Rights

- ***New texts prohibiting employment-related discrimination entered into force during the period covered by this report. They are Laws nos. 99/2003 and 35/2004, and they modified and completed the Labour Code.***

In order that in the future this oversight – which is also to be found in the Conclusions on Article 20 – cannot lead to any misunderstandings and/or distortions in the Committee’s conclusions and questions, we should clarify the following:

- a) Law no. 99/2003 of 27 August 2003 only approves the Labour Code, which forms an integral part of the Law itself.
- b) Law no. 35/2004 of 29 July 2004 regulates and/or completes a number of matter that are already provided for by the Labour Code.

- ***There can be a derogation to the general prohibition concerning discrimination in relation to jobs that demand certain essential professional requirements. The Committee asks for examples of professions where derogations to the law have been admitted.***

On the labour law level, the possibility of making exceptions to the general principle of non-discrimination is covered by Article 23(2) of the Labour Code, which applies to all the discriminatory factors provided for by Portuguese Law. This paragraph states that: *“Behaviour that is based on one of the factors listed by the previous paragraph shall not constitute discrimination whenever, as a result of the nature of the professional activities in question or the context in which they are undertaken, the factor is a justifiable and key requirement for the exercise of the professional activity concerned, to which end the objective must be legitimate and the requirement proportionate”*.

This means that it is only possible to analyse whether or not discrimination exists in each concrete case. We are not aware of any case in which this rule has been applied to date, or of any jurisprudence on it.

Portuguese legal theorists³ have given a few possible examples:

“In the field of art, fashion, and the performance arts it would seem perfectly clear that it is not discriminatory to hire women and not men (or vice versa) when what is at stake is the organisation of a fashion show designed to promote female clothing, just as it is not discriminatory to hire an actor from a given ethnic group in order to play the part of a character with that same ethnic origin”.

This legal provision is thus in complete harmony with the text of the Annexe to Part V, Art. E, of the Revised European Social Charter (RESC): “A differential treatment based on an objective and reasonable justification shall not be deemed discriminatory.” (our underlining).

- ***The Committee would like to know how the notions of indirect discrimination and age-based discrimination are interpreted.***

The concept of *indirect discrimination* contained in Article 32(2)b of Law no. 35/2004 of 29 July 2004 has not yet been the subject of any jurisprudence.

Among legal theorists there is the understanding that *indirect discrimination* occurs whenever a provision, criterion or practice that is apparently neutral from the point of view of the discriminatory factor in question, is capable of having disproportionate effects on the group affected by that factor.⁴

Nor has *age-based discrimination*, which is mentioned by Articles 22(2) and 23(1) of the Labour Code, been the object of any jurisprudence to date.

- ***The Committee notes that under the terms of the Labour Code, the victim of discrimination is entitled to compensation; the Committee asks whether the amount thereof can be limited, particularly when a salaried worker is fired for having complained about discrimination.***

Portuguese Law forbids dismissals like the one mentioned by the Committee, inasmuch as Article 382 of the Labour Code – which embodies the principle provided for by Article 53 (job security) of the Constitution of the Portuguese Republic – prohibits dismissal without due cause or for political or ideological reasons.

Employers are barred from trying in any way to prevent workers from exercising their rights – particularly in the case of the right to equality and non-discrimination; nor may they fire workers, impose any other sanctions on them, or treat them unfavourably because of their exercise of such rights (Article 122a of the Labour Code). Any act that prejudices a worker because he/she either refused to accept, or did in fact submit to, discriminatory acts is deemed invalid (Article 34 of Law no. 35/2004).

³ See *Código do Trabalho anotado de 2003*, by Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray and Luís Gonçalves da Silva, p. 109.

⁴) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “*Direito do Trabalho-Parte II*”, Almedina, Coimbra, 2006, p 150.

In addition, any worker or job applicant who is the object of any discriminatory act is entitled to compensation for both physical and moral damages. He/she must prove that such damages have been suffered and how much they amount to; there is no predetermined limit on that amount (combination of Articles 26 and 483 *et seq.* of the Labour Code).

- [The Committee] ***Would also like to know whether associations, organisations or moral persons who/which, under the criteria laid down by Portuguese Law, possess a legitimate interest in ensuring that equal treatment, as defined by Article 1§2 of the Revised Charter, is respected, are entitled to note the existence of a breach of the rules on discrimination; and what measures have been taken to favour equality in employment.***

Article 52(3) of the Constitution of the Portuguese Republic states that “Everyone shall be granted the right of *actio popularis*, to include the right to apply for the appropriate compensation for an aggrieved party or parties, in such cases and under such terms as the law may determine, either personally or via associations that purport to defend the interests in question. The said right shall particularly be exercised in order to: (a) Promote the prevention, cessation or judicial prosecution of offences against public health, consumer rights, the quality of life or the preservation of the environment and the cultural heritage (...)”.

This ***right of action popularis*** is regulated by Law no. 83/95 of 31 August 1995, which provides for both administrative procedural action and civil popular action in the event of its breach.

In brief, this Law:

- Covers both the public and the private sectors.
- Grants active legitimacy to associations that possess a legal persona and whose attributes or the objectives of whose articles of association include the defence of the interests in question.
- Can apply to both social/labour rights (which in this case include equality and non-discrimination) and individual interests.
- Applies to both administrative procedures and court and/or administrative proceedings.

The exercise of the ***generic right to submit petitions*** provided for by Article 52(1) of the Constitution of the Portuguese Republic is regulated by Law no. 43/90 of 10 August 1990 (as amended by Law no. 6/93 of 1 March 1993). Under the terms of Article 4(4) of the Law, that right is also possessed by any form of body corporate:

“(...)”

4 –Any legally constituted body corporate shall also possess the right to submit petitions.” (our underlining).

We should also particularly point out that Portuguese administrative law, in the form of Article 53(1) of the Code of Administrative Procedure (CPA, as approved by Executive Law no. 442/91 of 15 November 1991 and amended by Executive Law no. 6/96 of 31 January 1996), states that: “As regards the decisions that are or may be taken therein, the holders of subjective rights or legally protected interests shall possess legitimacy to commence administrative proceedings and intervene therein, as shall associations that are not of a political or trade-union nature and whose purpose is to defend the said interests”.

In the labour legislation field, we should note that the Commission for Equality at Work and in Employment's (CITE) responsibilities for the promotion of gender equality, which were entrusted to it by paragraphs a), b) and c) of Article 496(1) of Law no. 35/2004 of 29 July 2004, have been transferred to the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG), which was recently created by Executive Law no. 164/2007 of 3 May 2007. Article 3(1) of the new Law grants CIG *"legitimacy to act in both main suits and requests for injunctions that are brought before any administrative or judicial court or regulatory authority in relation to the rights and interests it is charged with defending."*

On the same date, Executive Law no. 167/2007 created the Office of the High Commissioner for Intercultural Dialogue, I.P. (ACIDI, I.P.), which is the product of the merger of the Office of the High Commissioner for Emigration and Ethnic Minorities (ACEME) with other organisational units that were also intended to help welcome and integrate immigrants, as well as to promote intercultural and inter-religious dialogue.

Among other responsibilities, this new body is charged with *"fighting all forms of discrimination based on race, colour, nationality, ethnic origin or religion, by means of positive awareness-raising, educational and training actions, as well as by prosecuting the offences provided for by Law"* (Article 3[2]d). In addition, paragraph (3) of the same Article states that *"the services, departments and other bodies that belong to the Public Administration shall be subject to a duty to cooperate with ACIDI, I.P. in the pursuit of its responsibilities."*

Article 640 of the Labour Code states that the trade unions which represent workers against whom an offence has been committed shall possess the legitimacy to declare themselves assistant parties in the applicable legal proceedings.

Article 5(5) of the Code of Labour-related Procedure (CPL, approved by Executive Law no. 489/99 of 9 November 1999) lays down that *"In suits in which individual workers' rights are at stake (...), the associations or trade unions to which the workers belong shall be entitled to intervene as assistant parties in their members' suits, on condition that there is a written declaration by the interested parties accepting such intervention."*

Turning to the issue of favouring equality in employment, the National Action Programme for Growth and Employment (PNACE) 2005-2008, which was approved by Council of Ministers Resolution no. 183/2005 of 20 October 2005, provides for a number of measures in the qualification, employment and cohesion field. The following is a brief summary of the most important of them:

Measure no. 13. – An intervention programme with an articulated set of measures designed to dissuade people from leaving school early, by making valuable use of, and promoting, the knowledge of older workers and taking steps to prevent and fight unemployment among them.

Measure no. 14. – Increase women's participation in the active life: by means of the various forms of financial support provided for by the active employment policy measures that are included in general, specific and geographically-based programmes for professions which are significantly marked by gender discrimination; by deepening the process of social dialogue with a view to a reanalysis of the content of collective labour agreements from a gender perspective; by improving the availability of family support services, amongst other things, thereby seeking to increase the female employment rate and promote equal opportunities for women and men, decrease both horizontal and vertical gender segregation in the labour market, and reduce the

disparities arising from the difficulties which women and men face in trying to reconcile their working and family lives.

Measure no. 16. – The Disabled Persons’ Vocational Training and Employment Programme (PFPEPD), which will readjust and strengthen the employment and training measures targeted at the vocational rehabilitation of the disabled, particularly by: helping them create their own employment or enterprise; providing integration bonuses; and merit-based bonuses; providing pre-professional preparation and special vocational training, and taking steps to ensure the appropriate recognition and certification thereof; and by ensuring continuous support for both insertion and the active search for employment.

Measure no. 17. – An intervention programme for unemployed immigrants, with a view to creating improved conditions for the professional (re)insertion of this specific segment of the population. This will particularly entail taking steps to ensure training in basic citizenship and Portuguese language competencies for immigrants who do not come from the Portuguese-speaking countries in Africa (PALOPs), via the “Portugal Welcomes” Programme, together with improvements in the mechanisms for recognising, validating and certifying immigrants’ competencies and taking steps to ensure their placement in work.

- ***The Committee would like more information about the types of job in the public sector that are reserved for Portuguese nationals.***

Under the terms of Article 15(2) of the Constitution of the Portuguese Republic, only the performance of public functions that are linked to the exercise of the State’s power (*jus imperis*) and are closely related to national sovereignty and issues concerning public order and security are subject to the possession of Portuguese nationality. These restrictions are exceptional and must be based on a legal requirement.

Paragraph 3

Questions A, B, C, D and E

The following tables give an idea of the work done by the IEFP’s Job Centres during the period covered by this Report:

**Table 1.3.1
CHANGES DURING THE PERIOD**

2004		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	580,722	565,209	200,866	95,062	195,219	40,006	34,056	15,513	6,010	9,503
	F	338,943	329,849	117,409	57,401	109,667	25,286	20,086	9,094	3,764	5,330
EMPLOYED	M/F	22,799	22,292	5,531	4,547	9,725	733	1,756	507	229	278
	F	13,799	13,453	3,414	2,643	5,912	459	1,025	346	166	180
UNEMPLOYED	M/F	557,923	542,917	195,335	90,515	185,494	39,273	32,300	15,006	5,781	9,225
	F	325,144	316,396	113,995	54,758	103,755	24,827	19,061	8,748	3,598	5,150
First Job	M/F	79,289	77,512	31,038	16,969	21,863	4,714	2,928	1,777	697	1,080
	F	49,007	47,762	19,493	10,621	12,922	2,945	1,781	1,245	495	750
New Job	M/F	478,634	465,405	164,297	73,546	163,631	34,559	29,372	13,229	5,084	8,145
	F	276,137	268,634	94,502	44,137	90,833	21,882	17,280	7,503	3,103	4,400
OFFERS	M/F	97,401	90,925	29,538	24,040	25,261	3,733	8,353	6,476	1,807	4,669
PLACEMENTS	M/F	56,806	53,430	16,966	15,193	14,467	2,157	4,647	3,376	1,223	2,153
	F	33,614	31,456	10,310	8,714	8,279	1,419	2,734	2,158	930	1,228

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2005		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	602,403	585,176	208,102	98,982	202,655	41,063	34,374	17,227	6,408	10,819
	F	349,090	339,425	122,070	59,016	113,249	25,099	19,991	9,665	3,805	5,860
EMPLOYED	M/F	24,284	23,618	5,908	5,009	10,084	863	1,754	666	248	418
	F	14,778	14,352	3,674	2,951	6,181	552	994	426	169	257
UNEMPLOYED	M/F	578,119	561,558	202,194	93,973	192,571	40,200	32,620	16,561	6,160	10,401
	F	334,312	325,073	118,396	56,065	107,068	24,547	18,997	9,239	3,636	5,603
First Job	M/F	80,297	78,320	31,648	17,013	22,141	4,835	2,683	1,977	761	1,216
	F	48,967	47,591	19,643	10,536	12,943	2,887	1,582	1,376	553	823
New Job	M/F	497,822	483,238	170,546	76,960	170,430	35,365	29,937	14,584	5,399	9,185
	F	285,345	277,482	98,753	45,529	94,125	21,660	17,415	7,863	3,083	4,780
OFFERS	M/F	101,719	95,542	30,012	25,428	26,681	4,629	8,792	6,177	1,371	4,806
PLACEMENTS	M/F	57,484	54,168	15,663	16,413	14,699	2,462	4,931	3,316	999	2,317
	F	33,051	31,103	9,134	9,336	8,198	1,566	2,869	1,948	667	1,281

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

2006		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	619,906	600,370	210,777	106,032	207,593	40,828	35,140	19,536	6,871	12,665
	F	358,741	347,915	124,043	62,693	115,898	24,787	20,494	10,826	4,155	6,671
EMPLOYED	M/F	33,657	32,978	8,656	6,636	14,128	1,237	2,321	679	240	439
	F	19,812	19,380	5,277	3,890	8,093	753	1,367	432	146	286
UNEMPLOYED	M/F	586,249	567,392	202,121	99,396	193,465	39,591	32,819	18,857	6,631	12,226
	F	338,929	328,535	118,766	58,803	107,805	24,034	19,127	10,394	4,009	6,385
First Job	M/F	82,819	80,411	32,685	17,940	22,298	4,740	2,748	2,408	901	1,507
	F	50,902	49,253	20,627	11,170	12,967	2,863	1,626	1,649	622	1,027
New Job	M/F	503,430	486,981	169,436	81,456	171,167	34,851	30,071	16,449	5,730	10,719
	F	288,027	279,282	98,139	47,633	94,838	21,171	17,501	8,745	3,387	5,358
OFFERS	M/F	106,515	101,076	32,443	25,469	29,127	4,870	9,167	5,439	1,648	3,791
PLACEMENTS	M/F	59,477	56,672	16,078	16,808	15,992	2,816	4,978	2,805	1,118	1,687
	F	34,354	32,619	9,475	9,443	9,048	1,761	2,892	1,735	721	1,014

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

Table 1.3.2
VARIATIONS IN RELATION TO THE PREVIOUS PERIOD (%)

2005/04		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	3.7	3.5	3.6	4.1	3.8	2.6	0.9	11.0	6.6	13.8
	F	3.0	2.9	4.0	2.8	3.3	-0.7	-0.5	6.3	1.1	9.9
EMPLOYED	M/F	6.5	5.9	6.8	10.2	3.7	17.7	-0.1	31.4	8.3	50.4
	F	7.1	6.7	7.6	11.7	4.6	20.3	-3.0	23.1	1.8	42.8
UNEMPLOYED	M/F	3.6	3.4	3.5	3.8	3.8	2.4	1.0	10.4	6.6	12.7
	F	2.8	2.7	3.9	2.4	3.2	-1.1	-0.3	5.6	1.1	8.8
First Job	M/F	1.3	1.0	2.0	0.3	1.3	2.6	-8.4	11.3	9.2	12.6
	F	-0.1	-0.4	0.8	-0.8	0.2	-2.0	-11.2	10.5	11.7	9.7
New Job	M/F	4.0	3.8	3.8	4.6	4.2	2.3	1.9	10.2	6.2	12.8
	F	3.3	3.3	4.5	3.2	3.6	-1.0	0.8	4.8	-0.6	8.6
OFFERS	M/F	4.4	5.1	1.6	5.8	5.6	24.0	5.3	-4.6	-24.1	2.9
PLACEMENTS	M/F	1.2	1.4	-7.7	8.0	1.6	14.1	6.1	-1.8	-18.3	7.6
	F	-1.7	-1.1	-11.4	7.1	-1.0	10.4	4.9	-9.7	-28.3	4.3

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2006/05		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	2.9	2.6	1.3	7.1	2.4	-0.6	2.2	13.4	7.2	17.1
	F	2.8	2.5	1.6	6.2	2.3	-1.2	2.5	12.0	9.2	13.8
EMPLOYED	M/F	38.6	39.6	46.5	32.5	40.1	43.3	32.3	2.0	-3.2	5.0
	F	34.1	35.0	43.6	31.8	30.9	36.4	37.5	1.4	-13.6	11.3
UNEMPLOYED	M/F	1.4	1.0	0.0	5.8	0.5	-1.5	0.6	13.9	7.6	17.5
	F	1.4	1.1	0.3	4.9	0.7	-2.1	0.7	12.5	10.3	14.0
First Job	M/F	3.1	2.7	3.3	5.4	0.7	-2.0	2.4	21.8	18.4	23.9
	F	4.0	3.5	5.0	6.0	0.2	-0.8	2.8	19.8	12.5	24.8
New Job	M/F	1.1	0.8	-0.7	5.8	0.4	-1.5	0.4	12.8	6.1	16.7
	F	0.9	0.6	-0.6	4.6	0.8	-2.3	0.5	11.2	9.9	12.1
OFFERS	M/F	4.7	5.8	8.1	0.2	9.2	5.2	4.3	-11.9	20.2	-21.1
PLACEMENTS	M/F	3.5	4.6	2.6	2.4	8.8	14.4	1.0	-15.4	11.9	-27.2
	F	3.9	4.9	3.7	1.1	10.4	12.5	0.8	-10.9	8.1	-20.8

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

**Table 1.3.3
CHANGES AT THE END OF THE PERIOD – MONTHLY AVERAGES**

2004		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	505,146	492,940	212,251	70,973	164,983	29,950	14,783	12,206	4,973	7,233
	F	292,877	285,110	122,298	43,711	90,735	19,212	9,154	7,767	3,207	4,560
EMPLOYED	M/F	14,743	13,959	4,184	2,635	6,215	467	458	784	572	212
	F	9,424	8,859	2,584	1,703	3,985	307	282	565	417	148
UNEMPLOYED	M/F	461,015	451,155	200,099	62,180	152,303	23,748	12,825	9,861	3,624	6,237
	F	261,497	255,394	113,752	37,460	81,943	14,535	7,703	6,103	2,223	3,880
First Job	M/F	32,141	31,140	14,482	6,076	7,931	1,950	701	1,001	350	650
New Job	M/F	428,875	420,015	185,617	56,104	144,372	21,798	12,124	8,860	3,274	5,587
OCCUPIED	M/F	23,953	23,192	6,222	5,622	4,834	5,415	1,099	761	411	350
UNAVAILABLE	M/F	5,434	4,634	1,746	537	1,631	320	400	800	366	434
OFFERS	M/F	9,689	9,195	3,745	2,129	2,222	466	633	495	67	428

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2005		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	523,007	509,691	227,696	73,636	162,457	30,588	15,313	13,316	5,018	8,298
	F	303,186	295,333	132,190	45,372	89,250	19,242	9,280	7,853	3,073	4,781
EMPLOYED	M/F	16,115	15,292	4,695	2,983	6,583	539	493	823	519	304
	F	10,340	9,752	2,929	2,004	4,172	359	289	588	386	202
UNEMPLOYED	M/F	477,198	466,113	214,697	63,929	150,311	23,876	13,300	11,085	3,763	7,322
	F	271,193	264,838	123,194	38,443	81,053	14,310	7,838	6,355	2,211	4,144
First Job	M/F	32,135	31,150	14,845	6,070	7,604	1,946	686	984	352	633
New Job	M/F	445,064	434,963	199,852	57,859	142,708	21,930	12,615	10,101	3,411	6,689
OCCUPIED	M/F	24,120	23,361	6,537	6,140	3,775	5,837	1,072	759	479	280
UNAVAILABLE	M/F	5,574	4,925	1,768	584	1,789	336	449	649	258	391
OFFERS	M/F	9,058	8,597	3,274	2,165	2,262	356	540	460	60	400

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

2006		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	517,762	503,929	226,039	75,210	158,254	29,078	15,347	13,833	5,003	8,831
	F	304,287	296,398	134,477	46,545	87,940	18,191	9,245	7,890	3,025	4,864
EMPLOYED	M/F	27,551	26,813	9,235	4,779	10,715	1,254	830	738	386	352
	F	17,216	16,709	5675	3139	6577	813	505	506	280	227
UNEMPLOYED	M/F	459,490	447,978	208,265	63,220	142,124	21,588	12,781	11,512	3,804	7,708
	F	265,085	258,703	122662	38244	77420	12923	7454	6,382	2252	4130
First Job	M/F	33,623	32,623	15,668	6,451	8,011	1,836	657	1,000	368	632
New Job	M/F	425,867	415,354	192,597	56,769	134,113	19,751	12,124	10,513	3,436	7,076
OCCUPIED	M/F	24,254	23,408	6,342	6,540	3,486	5,811	1,230	846	540	306
UNAVAILABLE	M/F	6,467	5,729	2,198	670	1,929	425	507	737	273	464
OFFERS	M/F	10,360	10,053	3,995	2,220	2,720	459	659	307	75	232

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

Table 1.3.4
VARIAÇÕES HOMÓLOGAS (%)

2005/04		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	3.5	3.4	7.3	3.8	-1.5	2.1	3.6	9.1	0.9	14.7
	F	3.5	3.6	8.1	3.8	-1.6	0.2	1.4	1.1	-4.2	4.8
EMPLOYED	M/F	9.3	9.5	12.2	13.2	5.9	15.3	7.6	5.0	-9.2	43.5
	F	9.7	10.1	13.4	17.7	4.7	17.1	2.5	4.0	-7.5	36.3
UNEMPLOYED	M/F	3.5	3.3	7.3	2.8	-1.3	0.5	3.7	12.4	3.8	17.4
	F	3.7	3.7	8.3	2.6	-1.1	-1.5	1.7	4.1	-0.6	6.8
First Job	M/F	0.0	0.0	2.5	-0.1	-4.1	-0.2	-2.2	-1.6	0.3	-2.7
New Job	M/F	3.8	3.6	7.7	3.1	-1.2	0.6	4.0	14.0	4.2	19.7
OCCUPIED	M/F	0.7	0.7	5.0	9.2	-21.9	7.8	-2.5	-0.3	16.5	-20.0
UNAVAILABLE	M/F	2.6	6.3	1.3	8.8	9.7	4.9	12.1	-18.9	-29.7	-9.7
OFFERS	M/F	-6.5	-6.5	-12.6	1.7	1.8	-23.6	-14.6	-6.9	-10.0	-6.4

Source: IEFPP, Directorate of Study Services (DSE)

2006/05		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
JOB REQUESTS	M/F	-1.0	-1.1	-0.7	2.1	-2.6	-4.9	0.2	3.9	-0.3	6.4
	F	0.4	0.4	1.7	2.6	-1.5	-5.5	-0.4	0.5	-1.5	1.7
EMPLOYED	M/F	71.0	75.3	96.7	60.2	62.8	132.7	68.4	-10.4	-25.7	15.9
	F	66.5	71.3	93.7	56.7	57.7	126.5	74.8	-13.8	-27.5	12.2
UNEMPLOYED	M/F	-3.7	-3.9	-3.0	-1.1	-5.4	-9.6	-3.9	3.9	1.1	5.3
	F	-2.3	-2.3	-0.4	-0.5	-4.5	-9.7	-4.9	0.4	1.9	-0.3
First Job	M/F	4.6	4.7	5.5	6.3	5.4	-5.6	-4.1	1.6	4.7	-0.1
New Job	M/F	-4.3	-4.5	-3.6	-1.9	-6.0	-9.9	-3.9	4.1	0.7	5.8
OCCUPIED	M/F	0.6	0.2	-3.0	6.5	-7.6	-0.4	14.7	11.4	12.8	9.2
UNAVAILABLE	M/F	16.0	16.3	24.3	14.8	7.8	26.5	13.1	13.6	6.0	18.6
OFFERS	M/F	14.4	16.9	22.0	2.6	20.2	28.9	21.9	-33.4	24.2	-42.1

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

**Table 1.3.5
REGISTERED UNEMPLOYMENT**

2004		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
REGISTERED UNEMPLOYED		468,852	457,864	205,115	63,968	149,997	22,611	16,173	10,988	3,950	7,038
Aged < 25	M/F	70,982	68,495	31,487	10,883	19,307	4,099	2,719	2,487	1,022	1,465
	M	28,543	27,679	12,345	3,987	8,408	1,740	1,199	864	345	519
	F	42,439	40,816	19,142	6,896	10,899	2,359	1,520	1,623	677	946
Aged >= 25	M/F	397,870	389,369	173,628	53,085	130,690	18,512	13,454	8,501	2,928	5,573
	M	176,170	172,483	76,877	21,922	61,272	7,267	5,145	3,687	1,217	2,470
	F	221,700	216,886	96,751	31,163	69,418	11,245	8,309	4,814	1,711	3,103
Unemployed < 1 year	M/F	270,957	263,345	106,916	40,348	87,743	14,988	13,350	7,612	2,780	4,832
	M	117,129	113826	46359	16073	40158	6071	5165	3303	1094	2209
	F	153,828	149519	60557	24275	47585	8917	8185	4309	1686	2623
Unemployed >= 1 year	M/F	197,895	194,519	98,199	23,620	62,254	7,623	2,823	3,376	1,170	2,206
	M	87,584	86336	42863	9836	29522	2936	1179	1248	468	780
	F	110,311	108183	55336	13784	32732	4687	1644	2128	702	1426

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2005		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
REGISTERED UNEMPLOYED		479,373	468,115	216,027	64,668	148,054	23,543	15,823	11,258	4,027	7,231
Aged < 25	M/F	67,419	64,946	30,559	9,745	18,251	4,032	2,359	2,473	976	1,497
	M	27,064	26141	11742	3614	7993	1713	1079	923	352	571
	F	40,355	38805	18817	6131	10258	2319	1280	1550	624	926
Aged >= 25	M/F	411,954	403,169	185,468	54,923	129,803	19,511	13,464	8,785	3,051	5,734
	M	179,134	175053	79463	22442	60187	7778	5183	4081	1327	2754
	F	232,820	228116	106005	32481	69616	11733	8281	4704	1724	2980
Unemployed < 1 year	M/F	281,034	273,223	113,013	41,106	90,317	15,812	12,975	7,811	2,875	4,936
	M	119,343	115886	47166	16329	40925	6481	4985	3457	1168	2289
	F	161,691	157337	65847	24777	49392	9331	7990	4354	1707	2647
Unemployed >= 1 year	M/F	198,339	194,892	103,014	23,562	57,737	7,731	2,848	3,447	1,152	2,295
	M	86,855	85308	44039	9727	27255	3010	1277	1547	511	1036
	F	111,484	109584	58975	13835	30482	4721	1571	1900	641	1259

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

2006		Portugal	Mainland	North	Centre	Lisbon TV	Alentejo	Algarve	Aut.Reg.	Azores	Madeira
REGISTERED UNEMPLOYED		452,651	440,125	203,860	64,067	135,995	20,843	15,360	12,526	4,062	8,464
Aged < 25	M/F	61,056	58,434	26,834	9,713	16,098	3,610	2,179	2,622	982	1,640
	M	24,189	23232	10081	3525	7058	1582	986	957	316	641
	F	36,867	35202	16753	6188	9040	2028	1193	1665	666	999
Aged >= 25	M/F	391,595	381,691	177,026	54,354	119,897	17,233	13,181	9,904	3,080	6,824
	M	167,853	163112	73529	21823	55588	6981	5191	4741	1271	3470
	F	223,742	218579	103497	32531	64309	10252	7990	5163	1809	3354
Unemployed < 1 year	M/F	268,846	260,256	105,887	42,352	84,802	14,666	12,549	8,590	2,843	5,747
	M	113,844	109921	43398	16683	38849	6080	4911	3923	1058	2865
	F	155,002	150335	62489	25669	45953	8586	7638	4667	1785	2882
Unemployed >= 1 year	M/F	183,805	179,869	97,973	21,715	51,193	6,177	2,811	3,936	1,219	2,717
	M	78,198	76423	40212	8665	23797	2483	1266	1775	529	1246
	F	105,607	103446	57761	13050	27396	3694	1545	2161	690	1471

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

Table 1.3.6
Changes in Number of Temporary Employment Enterprises, 2005-2006

Category	2005	2006
Existent at the beginning of the year	262	260
Authorised	22	34
Suspended trading	17	14
Ceased trading	7	5
<i>Actively trading at the end of the year</i>	260	262

There are currently 5 licensed Private Placement Agencies in Portugal. In 2005 and 2006 respectively, around 479.4 and 452.7 thousand persons were registered as unemployed at the Institute of Employment and Vocational Training's (IEFP) Job Centres; around 57% of them were women. The total unemployed population – which had been increasing in relation to previous periods – fell by 5.6% in 2006. In these last two years men were less heavily penalised by unemployment than women, while young people were less affected than adults. The variation that occurred is associated with the search for First Jobs, which rose by 3.3% compared to 2004 and by 2.7% compared to 2005, whereas the demand for New Jobs fell by 6.2% compared to 2005, although it rose by 2.2% in relation to 2004.

The flow of job offers recorded by Job Centres in the fourth quarters of 2005 and 2006 (21.5 and 21.9 thousand, respectively) was greater than in 2004, but lower than the average for all quarters since 2000. This reflects the unfavourable economic climate that characterised the years covered by this Report. Although there was a 15.1% increase compared to the same period in 2004, in 2006 the flow only increased by 1.8%.

The ratio of actual placements to registered job offers attained 61.3% in 2006, compared to 60.5% for the same period in 2005.

Organisation of the Public Employment Services

This evolution was accompanied by a **process of modernising the public employment service**, which focused on three key areas:

- **Employment**

Taking steps to ensure the quality of the PESs, by diversifying and modernising the service they provide to users, and particularly by developing autonomy in the search for and offer of employment (by targeting in-person responses at groups with the greatest shortcomings in terms of autonomy); taking steps to ensure that employers' needs are satisfied.

In this respect we would especially mention the launch of the www.netemprego.gov.pt website. This process is designed (i) to convert static contents concerning employment-related incentives into IEFP webpages, thereby making it easier for users to navigate the system and improving access to information, as well as to make content maintenance and management easier; (ii) to develop an autonomous website offering interactive services in the employment field, so as to restructure the IEFP's previous NETemprego (NETemployment) solution in such a way as to optimise this channel's operation and provide new services. At the beginning of September there were around 5,100 job offers and 166,124 cv's available on NETemprego.

We should also note that the NETemprego Toll Free Line (800 200 670), which is intended to be a fast means of answering questions about Job Centre applications, is already up and running.

Another significant development is the range of activities that are being undertaken as part of the EURES network and are intended to support the mobility of workers who are registered with the PESSs, thereby helping to ensure greater transparency and a reduction in the segmentation of the European labour market. Particular emphasis is being placed on the entry into service of the EURES website (which is making it possible to publicise virtually all the Portuguese job offers that are available online at the European level – an addition that has helped take the number of job offers on the European website over the one million mark), the NETemprego website (as described above), and the interface with the Madeira Region's employment information system.

Equally important is the set of 8 transnational recruitment projects that are being mediated by the EURES Counsellors from the participating countries, which have already made it possible to secure the placement of 172 Portuguese workers in countries like France, the United Kingdom and Spain. Of particular note is a mobility project between Portugal and the United Kingdom in the education field, which has permitted the direct placement in the UK of 27 Portuguese teachers – a segment that is especially highly qualified and is experiencing growing problems with unemployment here.

Participation in Job Fairs and other events that provide information about worker mobility-related issues – especially those held at higher education establishments – is another activity that has proved significant to date.

In order to stimulate the work of the PESSs, we have been putting particular emphasis on the implementation of the **Employer Intervention Programme** (PIEE). The objective is to deepen the PESSs' relationship with the economic structure in their local areas, and thus strengthen their penetration of the local employment market by increasing both the number of registered job offers and the number of placements.

- **Vocational training**

We have reformulated the training offer database in order to construct a better framework for the information it contains and make the process of consulting it faster and more intuitive.

In parallel to this, a number of changes have been made in the way in which the PESSs' webpage is managed: (i) the pages that link it to the Training Centres that are jointly managed by the IEFPP have been updated by eliminating the intermediate pages on the PES site, thereby making it possible to speed up access to the individual pages of the various training units; (ii) in the wake of the update of the Department of Vocational Training (DFP), the outputs of training offer consultation processes have been reformulated in such a way as to alter the description of the vocational training formats available on the site; and (iii) a new hierarchy has been imposed on the links to pages containing statistical contents from the National Centre for Trainer Training (CNFF), thereby improving the organisation of the information available, as well as making navigation easier and helping to make consultation processes more intuitive.

- **Certification**

In the certification field we have been moving towards making the Repertory of Vocational and Training Reference Frameworks (RRPF) available on an autonomous website. The RRPF consists of an organised set of information which has been validated by the Permanent Certification Commission (CPC), and which centralises access to the relevant information and legislation on the IEFPP and IQF websites. It is

an official national reference source for the way in which vocational training is organised, and it is helping to increase training quality. It makes it possible to: (i) access the information by area of activity and the applicable professional profiles and training paths; (ii) relate professional profiles to the appropriate training paths, as recognised by the National Professional Certification System (SNCP); (iii) access both legislation published in relation to the SNCP, and certification manuals; and (iv) obtain generic information about the SNCP, training levels, and the National Classification of Professions, among other things.

Paragraph 4

Portugal has ratified Articles 9, 10 and 15, so the questions posed here will be addressed in the information on them.

ARTICLE 9 THE RIGHT TO VOCATIONAL GUIDANCE

Questions A, B and C

National Centre for Guidance Counselling Resources (CENOR)

CENOR belongs to the European **Euroguidance** network, which operates under the aegis of the Leonardo da Vinci Programme and is co-funded by the European Commission and the national authorities in each country. It is based at the Ministry of Education's Directorate-General of Innovation and Curricular Development (DGIDC), and is managed by the department with responsibility for Guidance Counselling and Educational Supports.

The National Centre for Guidance Counselling Resources **was created in order to develop the European dimension of our national education, training and guidance counselling systems, with a view to sharing working methods and disseminating innovative practices, in close cooperation with the national academic and vocational guidance systems of each country** It produces and manages informational materials: brochures, leaflets, dossiers, pamphlets and posters, as well as CD-ROMs and a website. It also has a space that is open to the public – the CENOR Space, which forms part of the Noesis Space at number 138 Avenida 24 de Julho in Lisbon. In these various ways it provides quality information about:

- The European Union's education and training systems
- Education and training opportunities in Europe
- Mobility conditions and prospects
- Levels of qualification and certification
- Academic and professional paths
- Initiatives in the guidance counselling field
- Resources in the guidance counselling field

CENOR's **target audience** includes students at every level of education, education professionals, teachers, benchmark organisations, and young people who are in the transition to adult life.

As a member of Euroguidance, CENOR is responsible for:

- publicising and managing information about educational and training opportunities.
- organising public presentations about projects in the guidance counselling area, at both national and European level.
- networking in such a way as to be able to answer questions concerning guidance counselling resources and mobility, thereby making it possible to publicise activities in this field.
- producing training and informational materials.
- contributing to transnational mobility in the education and training areas.
- publicising European policies and resources related to lifelong guidance counselling.

CENOR also takes part in conferences, seminars, debates and workshops at the national and European levels, and in doing so remains abreast of the innovative trends in the academic and vocational guidance field.

Information and Vocational Guidance (IOP)

The details concerning the responsibilities, organisation and workings of the various IOP services, the different measures and the type of information that is available and the way in which it is disseminated that were given in the last Report are still valid.

However, it is worth noting that we have created a number of technical instruments that are designed to support Vocational Counsellors **in such a way as to enhance the effectiveness of the existing forms of support** available for older target groups.

The work of our Vocational Counsellors is also receiving a boost from the “Cognitive Promotion Programme” (PPC), which is being run for the benefit of young people who are on dual – academic and vocational – certification paths. This instrument is designed to take advantage of each young person’s learning potential by developing both his/her study skills, such as the self-management of studying time, and techniques and strategies that enhance memory and attention abilities and the interpretation of written contents.

The following legal instruments were published in the period covered by the present Report:

Ministerial Order no. 49/2007 (Diário da República [DR] no. 5, Series I, 2007-01-08)

The Ministries of Labour and Social Solidarity, and Education **defined** the rules governing the public funding of the secondary-level vocational courses which are regulated by Executive Law no. 74/2004 of 26 March 2004 and by Ministerial Order no. 550-C/2004 of 21 May 2004, and which are taught at private vocational schools operating in the Lisbon and Tagus Valley Region.

Ministerial Order no. 550-C/2004 (DR no. 119, Series I-B 1 Supplement, 2004-05-21), which sets out the rules governing the creation, organisation and management of the curriculum and the evaluation and certification of learning obtained on secondary-level vocational courses, was subsequently amended by **Ministerial Order no. 797/2006 (DR 154, Series I, 2006-08-10)** in the light of the need to harmonise the attendance rules laid down for the various different formats for teaching professionally qualifying paths; in particular, adjustments were made to Articles 7, 13, 14, 27, 30, 31, 32, 34 and 35.

Order no. 14 758/2004 (DR 172, Series II, 2004-07-23)

This Order defined the essential pedagogical and organisational conditions that public secondary schools must fulfil if they propose to teach secondary-level vocational courses created in accordance with Executive Law no. 74/2004 of 26 March 2004 (which regulates the creation, organisation and management of the curriculum and the evaluation and certification of learning obtained on secondary-level vocational courses).

Question D

The following data update the last report for the reference period (1 January 2005 to 31 December 2006).

a)

The financial resources allocated to vocational guidance in the labour market, as measured by the total expenditure of the Directorate of Information and Vocational Guidance Services (DSIOP), are as follows:

DSIOP Expenditure

Year	Amount in Euros
2004	1,017,555.40
2005	918,985.73
2006	708,524.75

Source: IEFP

These amounts are further complemented by the expenditure on guidance counselling services of the local organisational units listed below.

b)

The number of Vocational Counsellors (COPs) evolved as follows:

VOCATIONAL COUNSELLORS AT 31 DECEMBER (Excluding managers)

Year	No. of Staff	Total Remuneration (in Euros)
2004	258	7,627,029.09
2005	245	7,570,945.36
2006	242	7,413,997.75

Source: IEFP

The fall in the number of counsellors is essentially due to the retirement of several specialists.

The bases of our Vocational Counsellors' qualifications are degrees in the psychology and sociology field.

With a view to improving those qualifications, in 2005/06 all our Vocational Counsellors were given continuous training in a variety of areas.

c)

The following table shows the number of people receiving vocational counselling, and their characteristics in terms of gender, age group, academic level and employment situation:

Characterisation of the Beneficiaries of Vocational Guidance Interventions

(2004 – 2006)

VARIABLES	2004		2005		2006	
	no.	%	no.	%	no.	%
TOTAL	252,286	100	257,128	100	294,601	100
Sex						
Male	107,342	42.5	105,829	41.2	117,772	40.0
Female	144,944	57.5	151,299	58.8	176,829	60.0
Age Group						
Aged < 18	24,654	9.8	20,897	8.1	23,693	8.0
18 - 24 Years	68,133	27	73,405	28.5	73,367	24.9
25 - 54 Years	135,794	53.8	142,298	55.3	173,345	58.8
≥ 55 Years	23,705	9.4	20,528	8.0	24,196	8.2
Academic Level						
< 4 Years	6,254	2.5	5,298	2.1	6,174	2.1
4 Years	47,652	18.9	42,813	16.7	51,567	17.5
6 Years	59,817	23.7	62,613	24.4	76,032	25.8
9 Years	62,243	24.7	62,720	24.4	69,201	23.5
Secondary Education (12 Years)	46,632	18.5	47,722	18.6	48,692	16.5
Higher Education	29,688	11.8	35,962	14.0	42,935	14.6
Employment Situation						
Unemployed	202,018	80.1	211,478	82.2	238,384	80.9
First Job	25,455	-	29,936	-	29,938	-
New Job	176,563	-	181,542	-	208,446	-
Employed	1,827	0.7	2,281	0.9	3,575	1.2
Occupied	2,597	1	2,516	1.0	4,651	1.6
Other*	45,844	18.2	40,853	15.9	47,991	16.3

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

* Applying for training

Users covered by Technical Services

TECHNICAL SERVICES	2005	2006
Job Search Techniques	28,572	27,721
Promotion of Self-Esteem	1,901	1,015
Development of Personal and Social Skills	9,891	8,523
Skills Portfolio	838	616
Balance Sheet of Personal and Professional Skills	1,038	1,321
Collective Information Session	116,121	149,218
Guidance Counselling Interview	86,966	95,650
Psychological Assessment	28,560	36,049
Collective Guidance Counselling Session	28,588	30,045
Programmes for Long Term unemployment	19	-
Collective Session for Potential Self-Employment / Enterprise Creators	1,878	2,561
Psycho-Pedagogical Supervision of Trainees	7,840	8,442
Total	312,212	361,161

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

The above table shows the numbers of people attended by the different technical vocational counselling services. We should point out that the difference between the number of users covered and the number of individual provisions of services is due to the fact that each user may benefit from more than one technical guidance intervention, depending on his/her needs.

We should also note that these figures only concern counselling interventions that took place at Job Centres. Although all the Vocational Training Centres have Vocational Counsellors who are responsible for the psycho-pedagogical supervision of trainees and preparing them for the transition to the active life, the number of users covered is not available.

d)

Our Vocational Guidance Services are spread between 86 Job Centres, 31 Vocational Training Centres and 1 Vocational Rehabilitation Centre; they are also grouped into 5 Regional Offices.

The Lisbon and Tagus Valley Regional Office has the most Vocational Counsellors, followed (in descending order) by the Oporto, Centre, Alentejo and Algarve Regional Offices.

At the same time, almost all the 245 Vocational Counsellors who worked for the IEFP in 2005 were attached to local organisational units, with 172 (70%) of them at Job Centres and 65 (26.5%) at Training Centres.

The latest information for Active Life Insertion Units (UNIVAs) in the reference period is as follows:

End 2005 – 369 operational UNIVAs

End 2006 – 319 operational UNIVAs

It should be noted that during the reference period every department and service belonging to the Public Administration was reorganised on the basis of a rigorous assessment of the current situation of our public services and of any need to restructure them.

There was a geographic resizing in accordance with both users' needs and the **need to ensure the optimisation and increased effectiveness of the resources used.**

Question E

Everything the last Report says about equal treatment in the vocational guidance field for everyone who legally lives and/or works in Portugal remains as true today as it was then.

ARTICLE 10 THE RIGHT TO VOCATIONAL TRAINING

Paragraph 1

Questions A, B and C

At the end of 2005 the Portuguese government launched the **New Opportunities Initiative (INO)**, which represents a new drive forwards along the path to the qualification of the Portuguese people.

Its objective is to qualify the population and its major goals are:

- To make the 12th grade the minimum point of reference for the schooling of all young people in Portugal.
- To place half the young people in secondary education on technological and vocational courses.
- To qualify one million active members of the population by 2010.

This initiative is structured in the form of **two intervention axes, each of which is targeted at a different audience:**

- **An opportunity for young people, with the objective of offering a response to their low levels of schooling and vocational training**
- **A new opportunity for adults, with a view to promoting the level of their basic qualifications.**

The objective of **axis one** is thus to provide an answer to the low levels of qualification of our young people by diversifying education and training paths. This will in turn be achieved by increasing the number of professionalising places and by requiring the education system to ensure improved levels of scholastic success.

In this respect, particular importance is being attached to the objective of reversing the trend towards a rise in the number of people who are not completing secondary education, while simultaneously attaching greater value to the learning which this level of education provides.

New Opportunities Goals and Measures – Young People

1. Ensure that more than **650,000 young people** are covered by dual-certification courses at the 12th grade level by 2010. This goal, which represents an accumulated increase of **100,000 places**, will make it possible for the number of young people covered by professionalising paths to attain **half of all the young people attending secondary school by 2010.**

Format (no. of places)	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Technological Courses						
Vocational Courses						
Learning / Apprenticeship Courses						
Education and Training Courses		+ 5,000	+ 5,000	+ 10,000	+ 10,000	+ 5,000
Artistic Education Courses						
Technological Specialisation Courses						
Accumulated Annual Growth		+ 5,000	+ 10,000	+ 20,000	+ 30,000	+ 35,000
Annual Total	110,000	115,000	120,000	130,000	140,000	145,000

Source: New Opportunities Initiative

This growth in the number of places on offer will be achieved via the Ministries of Education, and Labour and Social Solidarity's own networks, as well as with the help of those belonging to private education and training operators.

2. Ensure that by 2010, **all young people** who are at risk of leaving the learning system early without completing their compulsory education are provided with the **opportunity to take professionalising paths that enable them to complete the 9th grade**.

3. **Expand Vocational Training to include the secondary schools that form part of the public network of teaching establishments**. In the 2005/06 academic year the implementation of this commitment already led to the opening of another 40 vocational courses in the public network of teaching establishments, and it is expected that the range of courses on offer will gradually continue to expand further over the initiative's lifetime.

By 2010 **every public secondary school will have to** include vocational courses in the range of opportunities it offers.

Academic Year	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
No. of Courses	40	100	200	300	450

Source: New Opportunities Initiative

4. Privilege **the offer of dual-certification courses for young people without education at the secondary level** in the Institute of Employment and Vocational Training's (IEFP) Training Plan and the various Operational Programmes and Interventions.

5. Give **young people who have completed an Initial Qualification Course the opportunity to obtain a school certificate** – particularly at the 12th grade level. It may be possible to obtain this certificate by demonstrating the equivalency of acquired competencies and taking complementary short-duration training paths.

6. Gradually increase the offer of **Technological Specialisation Courses** (which provide a level IV Professional Qualification), **publicise them more, and allow** young people who have started secondary education, but not completed it, to take part in them.

7. **Create an Information and Management System for Offers of Dual-Certification Training.** This measure is crucial to the implementation of this Initiative and is designed to further two major objectives: i) support the taking of decisions concerning the way in which the offer of training is structured, in such a way as to prevent the occurrence of dysfunctions in terms of the coverage of both geographic areas and target groups and to optimise the allocation of financial resources; and ii) to make the offer of training easier to understand, by providing an integrated and exhaustive information instrument that supports the academic and vocational counselling given to young people and is a useful tool for everyone involved (from individuals to businesses).

8. Ensure an **integrated management of the network of teaching and training establishments**, in such a way as to promote efficacy in the coverage of the country and the various target groups and to make sure that existing resources are used in a more rationalised way.

9. Over the course of the Initiative, conduct a **wide-ranging information and awareness-raising campaign** in the media, in order to promote the completion of 12 years of schooling and increase the value society attaches to both school and vocational training.

10. Review **the curricular structures and time-loads of professionalising courses, with a view to increasing their coherence**, particularly by harmonising the offer of opportunities which provide the same level of training and qualification, while also respecting the principle that each course possesses specific characteristics of its own.

11. Gradually create **conditions that will permit permeability between education and training opportunities and systems**, thereby making it possible for a training path to begin on one course and end on another, via a fast equivalency process or a mechanism for recognising acquired competencies.

12. Promote the revision of the financing model – especially the grant component – with the following objectives: i) increase the extent to which young people, particularly those who are most disadvantaged and live in the regions where early school leaving is most prevalent, take part in training; ii) avoid distortions in the demand for different dual-certification training formats.

13. Create an Integrated Academic and Vocational Counselling System. As part of this measure, we expect to draw up a common set of technical terms of reference that will make it possible to bring the academic and vocational counselling services which belong to the education and training systems closer together in terms of communicability, the harmonisation of technical procedures, and possibly also the sharing of resources.

14. Do away with the incentives for hiring young people up to the age of 23 who have not completed the 12th grade, and reallocate the public funds in question to the integration of such young people into professionalising courses that enable them to obtain academic qualifications.

15. Mobilise private institutions to support educational projects and disadvantaged young people. The objective of this initiative, which will be undertaken against the background of the need to deepen people's sense of social responsibility, is to improve the direct support for concrete situations, but also to deepen the integrative bonds between each school or training body and the social milieu and community of which it forms a part.

The main objective of the **second intervention axis** is to **raise the basic levels of qualification of the adult population**. The actions are aimed at people aged 18 and over who have not completed the 9th grade or secondary school, and are designed to increase their basic qualifications.

In order to create a system for effectively increasing the levels of qualification enjoyed by the adult population, it is necessary to mobilise, adapt and strengthen the various instruments available to us. Of particular import are the **recognition, validation and certification of acquired competencies** (which should be the 'doorway' to adult training), and the **offer of professionalising training targeted at adults with little schooling**.

The **recognition of competencies that have been acquired in informal learning contexts over a lifetime** is not only an important mechanism for strengthening both individual self-esteem and social justice, but also a *fundamental resource for promoting the integration of adults into new formal learning processes*.

Where the **offers of education and professionalising training** targeted at adults with little schooling are concerned, the emphasis is on *quickly expanding and publicising them and creating the conditions needed for adults who are in work to attend them*.

New Opportunities Goals and Measures – Adults

1. Increase the offer of professionalising courses – at the level of both the 9th and the 12th grades – for adults, in such a way as to include around 350,000 adults on such courses over the Initiative's lifetime. This goal will mean expanding the offer of Adult Education and Training (EFA) courses to include secondary schools and the central facilities of groups of schools, with particular emphasis on the offer of evening classes. It will also entail the underlying task of attracting the people who traditionally seek recurrent training to these paths.

Programming for the offer of dual-certification training for adults at the secondary level

12 th Grade	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Adult Education and Training Courses	-	+ 19,000	+ 7,000	+ 14,000	+ 15,000	+ 10,000
Annual Total		19,000 (1)	26,000	40,000	55,000	65,000

Source: New Opportunities Initiative

Programming for the offer of dual-certification training for adults at the compulsory education level

9 th Grade	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Adult Education and Training Courses		+9,250	+1,000	+13,750	+4,000	+6,000
Annual Total	8,000	17,250 (1)	18,250	32,000	36,000	42,000

Source: New Opportunities Initiative

(1) Includes the admission to EFA courses of the flow that used to be directed towards Recurrent Education

2. Reorganise the existing recurrent education model, in such a way as to ensure a training response that is based on the format of the Adult Education and Training (EFA) courses, given that the latter permit the construction of more responsive and flexible training paths. At the same time, however, secondary-level responses that are adapted to people who want to pursue their academic studies will naturally be maintained.

3. Expand the Network of Competency Recognition, Validation and Certification Centres to 500 Centres by 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
No. of RVCC Centres	98	165	250	300	400	500

Source: New Opportunities Initiative

This commitment will be fulfilled by opening RVCC Centres in a number of different institutions, particularly:

- **secondary schools** or central facilities of groups of schools in the public network.
- the Institute of Employment and Vocational Training's (IEFP) **training centres**.
- large **enterprises** which sign protocols declaring their willingness to support the recognition and development of the competencies of those of their staff who possess the least schooling.
- the various **ministerial organisational structures**, thereby making it easier for the civil servants who work for them to gain access to the system.

We will also be creating **six Competency Recognition and Validation Centres** with a national scope to handle the **specific needs of disabled persons**.

4. Extend the reference framework of key competencies that is to be used in competency recognition, validation and certification processes and Adult Education and Training courses to the secondary education and training level from the beginning of 2006 onwards.

5. Ensure that by 2010 more than 650,000 people obtain a certification of competencies, with the goal that by that year around 75,000 diplomas which confer academic qualifications equivalent to basic education and training and 125,000 diplomas which confer academic qualifications equivalent to secondary education and training are issued annually.

	No. of people covered					
	2000/05	2006	2007	2008	2009	2010
Basic Education	50,000	25,000	35,000	55,000	65,000	75,000
Secondary Education and Training	-	15,000	35,000	70,000	100,000	125,000
Annual Total		40,000	70,000	125,000	165,000	200,000
Accumulated		90,000	160,000	285,000	450,000	650,000

Source: New Opportunities Initiative

6. Review and improve the way in which the RVCC system and the EFA courses work, by simplifying processes and decentralising responsibilities, thereby ensuring better monitoring/supervisory mechanisms and increased closeness between the departments and services of the Public Administration and promoters.

7. Over the course of the Initiative, undertake an *extended information and awareness-raising campaign* in the media, with the objective of promoting an increase in the value that society attaches to investment in adult education and training, seen from a lifelong learning perspective. Place particular emphasis on the value of the competency recognition mechanism as an opportunity to both certify and enhance learning.

8. Invest in the development of *modular training itineraries* that make it easier for adults who are in employment to attend training.

9. Over the course of the Initiative, substantially broaden the possibilities for people to attend training outside working hours, with a view to privileging access by people who are in employment.

10. Guarantee priority to unemployed persons who are registered with Job Centres when they apply for vocational training courses that are supported by the devolved measures of the Employment, Training and Social Development Operational Programme.

11. Negotiate with the Social Partners to establish a new model for the way in which training is organised and its costs are divided up, in such a way as to make it viable for active members of the population who are in employment to gain access to it, particularly in terms of basic training.

12. Take steps to ensure that the Training Body Accreditation System (SAEF) evolves into a Quality Certification System governed by international standards – one that will make it possible to qualify training practices, will attach increased value to the results thereof, and will consequently have implications at the level of funding of training bodies.

The New Opportunities Initiative **defined** a set of objectives and goals, a significant part of which require the intervention of the Institute of Employment and Vocational Training (IEFP) and its network of Vocational Training Centres (CFPs), particularly in terms of:

- Taking steps to ensure that all the qualifying training opportunities targeted at young people evolve into dual-certification (academic and vocational) paths and that there is a gradual increase in the offer of Technological Specialisation Courses (CETs).
- Broadening the possibilities for active members of the population who are in employment to gain access to training, by modularising the training into short-duration training units and adjusting the various training opportunities.
- Ensuring a major increase in the offer of Adult Education and Training (EFA) courses, which will be extended to the secondary level.
- Extending the network of Competency Recognition, Validation and Certification Centres (RVCC Centres, currently known as New Opportunities Centres or CNOs), which help attach value to learning that has been acquired in non-formal and informal contexts.

Within this overall context of strategic actions, the Ministry decided that **two projects** should be undertaken by the end of 2006:

1. Produce a **National Qualifications Catalogue** (CNQ), which now lays down terms of reference for training, professional profiles, and the applicable RVCC instruments.

This reorganisational task covered a total of 147 terms of reference for training, which in turn represent training opportunities for 175 professional career outlets.

The new organisational format is designed to be a primary means of supporting increases in the flexibility and diversity of the offer of certified short-duration continuous vocational training, in such a way as to progressively build up a given qualification.

2. Launch the foundations of a **new methodology for designing competency-based qualifications**, which are to be unique terms of reference for the National Qualifications System (SNQ).

On an experimental basis, we worked out the methodology for designing competency-based qualifications and produced the applicable supporting instruments in two fields that are seen as strategic – Hotel-keeping, and Restaurants and the Retail Trade. After a phase in which the new methodology

was assessed and consolidated, the idea is to extend it to every vocational education and training field and format.

Following on from the previous Report, we will now present a set of tables on the execution of vocational training actions that are co-financed by the European Social Fund (ESF):

The Employment, Training and Social Development Operational Programme (POEFDS)

**Table 10.1.1
Training – Young People**

Measure	Execution in 2005 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 1.1 – Initial Training w/ Vocational & Academic Certification (includes learning system + tourism schools)	94,612,163.45	18,275	11,014	28,846	443
Measure 1.2 – Initial Training for Professional Quality	18,233,904.57	2,915	2,678	4,695	898
Measure	Execution in 2006 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 1.1 – Initial Training w/ Vocational & Academic Certification (includes learning system + tourism schools)	102,527,804.92	19,360	12,276	30,789	847
Measure 1.2 – Initial Training for Professional Quality	14,699,979.45	2,240	1,763	3,390	613

**Table 10.1.2
Training – Active Adults in Employment**

Measure	Execution in 2005 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 2.1 – Continuous Vocational Training	115,704,896.71	118,946	131,912	37,327	213,531
Measure 2.2 Organisational Training and Development	3,761,964.94	11,222	6,042	n.a.	n.a.
Measure 4.3 – Training for Employment and Training Policy Professionals	6,250,714.30	4,751	8,713	1,138	12,326
Measure 4.4 – Promotion of Equal Opportunities	18,057,518.84	1,640	5,360	1,198	5,802
Measure	Execution in 2006 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 2.1 – Continuous Vocational Training	61,458,036.41	68,411	75,320	20,687	123,044
Measure 2.2 Organisational Training and Development	3,187,925.39	8,604	4,861	n.a.	n.a.
Measure 4.3 – Training for Employment and Training Policy Professionals	496,769.40	381	771	91	1,061
Measure 4.4 – Promotion of Equal Opportunities	18,057,518.84	1,508	4,779	945	5,342

**Table 10.13
Training – Disadvantaged Groups**

Measure	Execution in 2005 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 5.2 – Promotion of the Social and Professional Insertion of Disabled Persons	33,617,148.75	2,796	2,259	3,561	1,494
Measure 5.3 – Promotion of the Social and Professional Insertion of Disadvantaged Groups (*)	53,076,040.52	2,745	7,220	1,979	7,986
Measure	Execution in 2006 / Total Public Expenditure	Trainees			
		M	F	<25 yrs	>=25 yrs
Measure 5.2 – Promotion of the Social and Professional Insertion of Disabled Persons	34,365,166.11	2,711	2,281	3,550	1,442
Measure 5.3 – Promotion of the Social and Professional Insertion of Disadvantaged Groups (*)	43,391,235.52	934	3,380	836	3,478

(*) This Measure's target groups include the Long-Term Unemployed (LTUs) as a disadvantaged group

Source: Employment, Training and Social Development Operational Programme (POEFDS)

Question D

See answer to question A in Section 2 – **Technological Specialisation Courses** (CETs)

Question E

The information about access to vocational training by foreign citizens and vulnerable groups that was provided in the previous Report is still valid. Everyone who holds a resident's permit or who is legally working in Portugal has the same rights and benefits as Portuguese citizens.

Paragraph 2

Question A

In general terms, the information about the formats which enable all young first or new-job seekers to acquire or improve professional, social and relational competencies at the level of different professional areas and outlets – whether or not they have completed their compulsory education – that was given in previous Reports is still valid.

In the last quarter of 2006 we reorganised all the terms of reference for level 2 (**1,200 hours**) and level 3 (**1,500 hours**) training into short-duration training units (UFCDs) for incorporation into the National Qualifications Catalogue within the framework of the New Opportunities Initiative. It should also be noted that with a view to helping achieve the objectives and goals that have been laid down as part of the **New Opportunities Initiative**, whenever possible applicants who wish to attend these courses are being directed towards dual-certification (academic and vocational) training formats.

1. Technological Specialisation Courses

2. In 2006 the **Technological Specialisation Courses (CETs)** described in the previous Report were revised by Executive Law no. 88/2006 of 23 May 2006, in such a way as to:

- expand the offer of level 4 training.
- reorganise the structure of the courses, by increasing the value attached to the technological training component.
- increase the involvement of higher education institutions in the expansion of post-secondary training.
- target learning at achieving an effective professional insertion, and simultaneously ensure that it is recognised for the purposes of pursuing higher education studies.
- revise access conditions.
- simplify the process of creating and operating courses.

CETs are non-higher-level post-secondary training courses that are designed to confer a level 4 professional qualification and a Technological Specialisation Diploma, which in turn makes it possible to gain access to a Certificate of Professional Aptitude (CAP) that is issued within the framework of the National Professional Certification System (SNCP).

3. Education and Training (Young People)

There is nothing to add to the information given in the 2nd Report.

Question B

The following table contains data concerning the **Initial Vocational Training** formats that are taught at the IEFP's Job Centres and Direct-Management Training Centres (CFGDs) – particularly those targeted at young people who want to enter the labour market:

Table 10.2.1
Initial Vocational Training Formats (a) – Physical Execution 2005-2006

Programmes / Measures	2005	2006
Learning / Apprenticeship	21,549	19,493
Other Initial Vocational Training formats	9,211	11,171
TOTAL	30,760	30,664

Source: IEFP, Activity Reports (adapted)

(a) Includes Qualifying Training designed to achieve Integration into the Labour Market, Education and Training (Youth) Courses, courses for first or new-job seekers, and CETs.

We should note that these figures are inevitably an approximation, inasmuch as they only reflect the execution achieved by training structures that are directly managed by the IEFP – that is to say, 31 Vocational Training Centres (CFPs). In 2006, around 7,300 trainees were covered by initial training actions at the 26 Training Centres (CFGPs) that are jointly managed by the IEFP. The CFGPs are sectoral units that are created as a result of protocols with trade unions and/or employers' associations with a representative presence in a given sector, to which they then pay particular attention in their work.

It is also worth mentioning that in addition to the above, there is also all the training that is promoted by other entities, such as the Ministry of Education and a range of private bodies.

Table 10.2.2 gives some physical indicators for the ESF's intervention in the Initial Training field in 2004 and 2005 (QCAIII).

Table 10.2.2
Initial Training
(Physical Indicators for ESF Interventions)

Type of Intervention	2004		2005	
Initial Training without Dual Certification	12,687		12,267	
Initial Training with Dual Certification	78,781		87,395	
Total Beneficiaries	91,468		99,662	

Source: European Social Fund Management Institute (IGFSE)

Questions C, D and E

There is nothing to add to the information given in the 2nd Report on the implementation of the ESC.

Question F

See the answer to Question E of Paragraph 1.

Paragraphs 3 and 4

Questions A, B, C and D

According to data from the Employment Survey (a sample-based survey of families) conducted by the National Institute of Statistics (INE), the rate at which the adult (aged 25-64) population participated in education/training actions fell slightly, from 4.8% in 2004 to 4.6% in 2005.

Table 10.3.1

**Adult Participation in Education or Training Actions
(conducted by the IEFP)**

Indicators by statistical source	2004	2005
Participation in education and training in the four weeks prior to the survey (ages 25-64) (%)	4.8	4.6

Source: EUROSTAT, Labour Force Survey

The results of the Survey of the Execution of Vocational Training Actions (Table 10.3.2) reveal that in 2004 there was a new rise in the percentage of enterprises with 10 or more employees which conducted training actions. They also show an increase in both the number of participants and the number of actions undertaken. The proportion of workers who took part in training actions rose from 19.6% in 2003 to 22% in 2004.

Training actions lasted an average of 29 hours per participant and 2,000 hours per enterprise – another rise compared to 2003. The average cost per participant was 262.4 euros, and the enterprises bore 89.7% of the total cost of the training.

The number of workers who went on vocational training actions varied greatly from one sector to another and by size of enterprise. In enterprises with 10 to 49 workers only 9.6% of staff had access to training, whereas in enterprises with 250 or more people this figure was 37.8%. The majority of the workers who took part in these vocational training actions were female (59.7%) and belonged to the 25 to 54 year-old age group (83.5%).

Table 10.3.2
Results of the Survey of the Execution of Vocational Training Actions in Enterprises
(Conducted by the DEEP)

	2003	2004
Enterprises with training actions (%)	18.7	24.6
Participants in vocational training actions (thousands)	636.1	766.4
Proportion of workers who took part in vocational training actions (%) (1)	19.6	22.0
Average no. of hours of training per participant	26.1	29.0
Average no. of hours of training per enterprise (thousands)	1.9	2.0
Average cost per participant (euros)	314.9	262.4

Source: DGEEP/MTSS; Survey of the Execution of Vocational Training Actions

Note: (1) number of workers undergoing training / total number of workers (%).

The main objective of the intervention axis of the **New Opportunities Initiative**, which was launched at the end of 2005, is to raise the adult population's basic levels of training. The axis's goal is a demanding one – to qualify 1,000,000 active members of the population by 2010.

The **New Opportunities Centres** (CNOs) enable people to obtain academic certification, which are equivalent to Basic Education cycles⁵ and which open the way for subsequent continuous training processes, seen from a lifelong learning perspective.

We should recall that the CNOs' mission, which was described in the previous Report, is organised around three fundamental axes:

- the competency **Recognition** axis.
- the key-competency **Validation** axis.
- the key-competency **Certification** axis.

Where the RVCC Centres (now known as New Opportunities Centres – CNOs), are concerned, the information on instruments and products, intervention dynamics, and resource and partnership action and mobilisation strategies that was given in the previous Report is still valid.

Given just how important it is to qualify people, the IEFP has a fundamental role to play in the implementation of a strategy for recovering active members of the population with low levels of qualification – be they currently in employment or unemployed – and thereby helping to achieve the objective of certifying 1,000,000 adults via Competency Recognition, Validation and Certification (RVCC) processes by 2010.

⁵ The terms of reference that will make it possible to obtain an equivalency to the 12th grade via the RVCC System have been approved since the end of 2006. However, this process will only actually be available from the second half of 2007.

The following actions that were undertaken during the period covered by this Report are thus of particular significance:

- The priority extension of the academic RVCC mechanism to the IEFP's network of Vocational Training Centres (both direct and joint IEFP management centres).
- The evaluation of the processes used by the Vocational Training Centres in 2005 (vocational RVCC system).
- The design of a single RVCC system for both the academic and the vocational fields (despite the fact that it is not systematic and is still in the validation phase), which enables individuals to obtain certification in both of them at once, thanks to the integrated management of the respective processes. This system is based on the harmonisation of the various interventions on the technical, administrative and financial levels.
- The development of a second point in time at which to validate the vocational RVCC methodology and the different evaluation instruments. This has been achieved by creating a more extended range of RVCC Centres, which are continuing to propose duly substantiated changes within the framework of a research/action system.
- The operationalisation via POEFDS of processes for recognising the technical/pedagogical capability of potential RVCC promoters (public and private, for-profit and not-for-profit). This action comes under the Employment, Training and Social Development Operational Programme's (POEFDS) project type no. 4.2.5. – the "Recognition, validation and certification of competencies" – and Measure no. 4.2. – the "Development and modernisation of the organisational structures and departments and services that support the employment and training policies".
- The organisation and holding of training seminars and actions for the RVCC teams. Over the course of 2006 we held 16 initial training (academic RVCC) actions with 1,531 participants.
- The construction of evaluation kits for the following new professional outlets, which are currently in the validation phase:
 - Automobile Painter
 - Automobile Electrician
 - Automobile Mechatronics Specialist
 - Gas Network Welder
 - Welder
 - Gas Technician
 - Network Installer
 - Gas Appliance Mechanic
 - Civil Construction Designer
- The academic RVCC system was extended to the whole of the IEFP's Direct-Management Training Centre Network, and to almost all the Vocational Training Centres (CFPs) under joint IEFP management.

The following table gives some execution indicators for the work done by the IEFP's RVCC mechanisms in 2006:

Table 10.3.3

Results	Academic	Vocational
Registered	26,316	1,074
Currently in Training	15,619	896
Complementary Training	7,276	315
Certified	12,156	518
Gave up	1,917	86

As we said in the previous Report, taken as a whole, the continuous training formats cover every active member of the population, be he/she in employment or unemployed

and whatever his/her age, academic qualifications, personal aptitudes or social position.

Table 10.3.4 gives data for the continuous vocational training formats taught at the IEFP's Job Centres and the Vocational Training Centres that are directly managed by the IEFP⁶. In the majority of cases the recipients of this type of training are adults who have already entered the labour market.

Table 10.3.4
Continuous Vocational Training Formats
Physical Execution 2005-2006

MEASURES	2005	2006
Continuous Training Actions	20,981	28,445
Vocational Training for the Unemployed	15,506	15,592
Training for Qualified Persons	9,587	6,075
Adult Education and Training	6,179	9,826
Training for Disadvantaged Groups	1,750	1,431
Other Formats *	2,578	711
Trainer Training	3,463	3,741
TOTAL	60,044	65,821

* Includes actions undertaken as part of the Regional Plans and PEPS

Source: IEFP

It should be noted that these figures only cover the execution achieved by training units that are directly managed by the IEFP, and that they are undoubtedly approximate – a fact which is clear from the evolution of the physical execution of the training actions taught by the 26 Vocational Training Centres in which the IEFP has a joint management role. For example, the latter's continuous vocational training actions covered approximately 53,400 people.

The following table shows the number of young people and adults who were covered by initial and continuous vocational training actions undertaken in cooperation with other bodies.

⁶ The Table does not include data on actions undertaken by non-IEFP bodies.

Table 10.3.5
Cooperative Vocational Training
Physical Execution 2004-2006

	2004	2005	2006
Joint-Management Centres *	56,006	61,383	72,546
Actions Undertaken in Cooperation with Other Bodies	12,991	15,548	14,651

* Includes a variety of initial and continuous vocational training measures

Source: IEFP

Table 10.3.6 combines the results for some of the Lifelong Learning (LL) goals that were set in the different areas of intervention, with a view to achieving the objective: “Improve qualification and ensure the employability of adults of an active age, be they in employment or not, by undertaking education and training actions”.

Table 10.3.6
Lifelong Learning

Areas of Intervention	2004	2005	2006
RVCC Centre Network	74	98	197
RVCC-related Certifications			68,416
‘Knowledge +’ Actions	2,094		
	38,413	14,278	
EFA Courses			
Continuous Training	724,212	693,892	

Source: PNE and IGFSE

On 14 March 2007 the Government and the social partners entered into an “Agreement for the Reform of Vocational Training”. The strategic objectives to which the signatories committed themselves included:

- Generalising the secondary level as the minimum threshold for the qualification of the Portuguese population.
- Promoting the expansion of secondary-level professionalising paths.
- Ensuring that the entire range of professionalising courses available to young people enables them to obtain a dual – academic and vocational – qualification and makes it possible to combat academic failure and early school leaving.
- Raising the level of the basic training of active members of the population – both those who are in employment and those who are unemployed – and thereby enabling them to progress academically and professionally, by articulating training responses with the needs of enterprises, individuals and the labour market.
- Strengthening the competency recognition, validation and certification (RVCC) mechanism’s role in promoting the process of adapting training responses to adults’ qualification needs, and in attaching increased value to the learning that is obtained through experience gained over a lifetime.

- Guaranteeing the individual right to an annual minimum number of hours of training, increasing the training given to entrepreneurs, and promoting training in relation to social dialogue.
- Where goals are concerned, the Agreement seeks to ensure that in 2010 the secondary-level professionalising paths will represent 50% of all training opportunities at this level of qualification and will cover 650,000 young people, and that one million active members of the population will be qualified via the RVCC system and adult education and training.

Question E

See the information provided under Article 20, especially in relation to the subsistence grant that is given to participants in training actions as a means of ensuring the conditions needed for men and women to enjoy equal access to vocational training.

Question F

See the answer to Paragraph 1, Question E.

Paragraph 5

Questions A and B

Over the course of 2006, the IEFP carried out a review of the rules governing the provision of assistance to trainees. In doing so, it looked at four fundamental aspects of the issue:

- Trainees who attend a training action should receive a contribution towards their expenses, so as to minimise the financial impact of their investment in their own qualification.
- Training actions that are important in terms of providing a response to needs in the labour market, but for which there are not enough applicants, should enjoy a larger contribution of this kind, so as to stimulate demand.
- We should avoid making the support that people receive during their training more favourable than the real conditions in the actual labour market – something that is not infrequently a factor in demotivating trainees' integration into that market.
- The current economic situation, in which public expenditure is in the process of being rationalised, is obliging us to review priorities for the investment of the funds that are allocated to the professional qualification of the Portuguese population.

As a result of all this, the various forms of training support which the IEFP allocates via its network of Vocational Training Centres vary depending on each applicant's employment situation, as well as on the field of training in which the action is going to take place, as follows:

When training actions take place outside normal working hours, trainees who are **active and in employment** may receive:

- A Meal Allowance – the same as that paid to Public Administration staff and agents – on days on which the training lasts for 2 hours or more.
- Insurance Cover while a trainee is attending a vocational training course – against the possible risks during and due to training activities conducted at the workplace, or, when the employer has expressly authorised attendance, outside the workplace (Law no. 100/97 of 13 July 1997).
Trainees who take part in training actions during their normal working hours also receive this insurance cover.

In the case of trainees who are **active and unemployed**, virtually everyone can receive the following forms of training benefit, depending on the type of training:

- A Training Grant – allocated in accordance with the trainee's employment situation and/or the fields in which he/she is receiving training.
- A Meal Allowance – the same as that paid to Public Administration staff and agents. Whenever the Vocational Training Centre in question has its own canteen, this allowance is given in the form of actual meals.
- A Transport Allowance – given to pay for transport costs.

Trainees may also be entitled to receive the following **complementary benefits**:

- A Subsistence Grant – to cover expenses incurred in relation to the living expenses of children (minors, be they natural offspring or not) and adults who are dependent on the trainee, as a result of his/her attending a training action. This grant is worth up to 50% of the RMMG, per trainee.
- An Accommodation Grant – to cover accommodation expenses up to 30% of the RMMG incurred by trainees whose training takes them 50 km or more away from home, or when there is no public transport that is compatible with the training times.

To systematise things, training-related social benefits are worth up to the following maximum amounts⁷:

- First job in a non-priority training field: up to 25% of the RMMG.
- First job in a priority training field: up to 40% of the RMMG;
- New job in a non-priority training field: up to 50% of the RMMG;
- New job in a priority training field: up to 90% of the RMMG.

The above percentages already include the training grant (for those who are entitled to one), and meal and transport allowances, whereas complementary benefits are allocated separately.

For the above benefits to be allocated to unemployed trainees, in the vast majority of cases the training action must have a minimum total duration of 250 hours and involve full-time attendance, which is defined as at least 30 hours of training a week.

Trainees also benefit from an insurance contract that provides personal accident cover (Executive Law no. 242/88 of 7 July 1988).

During the period in which they are attending a course, unemployed trainees who are receiving unemployment benefit are also paid training grants at the maximum rate applicable to unemployed persons looking for a new job.

At this point it is important to note that in 2006 we awarded the contract to carry out a study designed to characterise and analyse the efficacy and efficiency aspects of the current framework of support provided to trainees, depending on the different vocational training operators, both within the education system and labour market. Its purpose is to help design a new system for allocating support – one that is selective in nature and is based on principles of social justice. We expect the final report on the study to be delivered in 2007.

Question C

The information on the individual right to continuous vocational training – as set out in the Labour Code (Law no. 99/2003 of 27 August 2003) and the applicable regulations (Law no. 35/2004 of 29 July 2004) – that was given in the previous Report is still valid.

⁷These rules do not apply to **Learning System trainees, who are entitled** to social benefits amounting to up to 15% of the Guaranteed Minimum Monthly Remuneration (RMMG). Trainees who belong to groups that experience difficulties achieving social and professional integration receive a training grant whose value is equal to that of the RMMG.

Question D

There is nothing to add to the previous Report as regards the methodology used to systematically monitor the training for which the IEFP is responsible.

Where quality procedures are concerned, of particular importance during the period covered by this Report was the continuation of the annual *National Good Practices Meetings*, which are intended to promote a set of successful practices that can be disseminated among all the various vocational training agents.

In addition, 2006 saw the promotion and supervision of **PASITform** (Action Programme for Raising Awareness and Preventing Drug Addiction in the Vocational Training context), in which the IEFP worked together with the Drug and Drug-Addiction Institute (IDT) in order to organise a set of activities targeted at trainees at IEFP Training Centres.

A number of actions were particularly important in this respect:

- i) Joint work on the organisation of the Technical Meetings (IEFP/IDT) in each region.
- ii) Joint work on the organisation of Training Actions for Trainers and Other Agents in relation to the issue of drug addiction.
- iii) The production of teaching materials to support training in the drug-addiction field.
- iv) Promotion of events related to the International Drug Addiction Day at all the IEFP's Direct-Management Vocational Training Centres.

ARTICLE 15
THE RIGHT OF PERSONS WITH DISABILITIES TO INDEPENDENCE, SOCIAL
INTEGRATION AND PARTICIPATION IN THE LIFE OF THE COMMUNITY

Paragraph 1

Question A

Nothing of note

Question B

In updating the information that was given in the previous Report, we can say that around 64,000 children and young people with limitations in the auditory, visual, cognitive, emotional and personality, motor, communication, language, speech and physical health fields, or with other educational needs that are not derived from physical, sensory, motor, emotional or other limitations, were considered eligible for educational support in the 2005/06 academic year.⁸

9,854 teachers were allocated to regular and special education schools or groups of schools in order to provide this support.

In addition to teaching support, other support measures are also made available, including therapeutic support from therapists, and other types of support provided by trainers and by Portuguese sign language interpreters. A total of 178 specialist staff from these fields were allocated to provide this assistance in the 2005/06 academic year.

We should also note that, above all during the last ten years, we have been making important progress on the road to ensuring that students with SENs – particularly including more specific or complex difficulties, such as deaf-blindness, multiple disabilities and autism spectrum disorders – have access to regular schools.

A leading example of this in the case of deaf students is the creation and entry into service of 31 Deaf Student Education Support Units (UAEASs) within Reference Schools in the public basic education and secondary education systems. These units represent a specialised educational response to the needs of students with severe or profound deafness, whatever geographic area they may live in.

The number of deaf students in UAEASs rose from 682 in 2000/2001 to 958 in 2004/2005. The environment in these units is predominantly bilingual, and this enables the students to learn and develop the use of Portuguese sign language as a primary means of communication and access to the common curriculum, as well as to learn to write and perhaps speak Portuguese, as an instrument for both learning and expanding their communication options.

Similarly, we have also gradually been witnessing the creation within regular schools of other specialist units along the lines of this model for other demanding and uncommon situations.

⁸ All the statistical information concerning non-higher education referred to here was sourced from the Ministry of Education's Directorate-General of Innovation and Curricular Development (DGIDC).

As a complement to this, it is important to point out that only a small number of students attend special education establishments, to such an extent that compared to the rest of Europe, Portugal is one of the countries with the lowest proportion of students (less than 1%) who are educated in segregated facilities.

Where higher education is concerned, the number of students who have special needs as a result of disabilities and who are covered by the system of reserved places provided for by the current legislation has been rising.

If we take the number of higher education applicants who receive such reserved places in phase 1 of the national competitive application system as our reference point, we find that it increased from 187 in 2003/2004 to 207 in 2004/2005 (figures from the Directorate-General of Higher Education – DGES).

When it comes to vocational counselling and training, in the period covered by this Report we carried on with a number of key projects. The most important are:

THE ORGANISATION OF VOCATIONAL TRAINING AND CERTIFICATION FOR PERSONS WITH DISABILITIES

This project is run cooperatively by the IEFP and a number of national associations representing rehabilitation bodies. It defines a methodology for attaining a set of objectives designed to respond to the needs of disabled people, depending on their individual characteristics. For example:

1. Organising training curricula in close coordination with the labour market. These curricula are based on suitable frameworks of reference and make it possible to create training opportunities targeted at disabled persons whose type and degree of disability prevent them from gaining access to a complete qualifying vocational training path.

The work of this project has involved:

- Treating and analysing the results of a survey based on a Function Description and Analysis Form (FDAF). This survey looked at professional occupations that are capable of being pursued by people who are not in a position to gain access to complete professions and was designed to identify the competencies needed to perform each of the occupations concerned, which were identified by field of training.
- Constructing a “Methodological Framework of Reference for Training and Occupational Personal Development and the Recognition / Validation / Certification of Vocational Learning and Competencies – Model and Structure”.
- Organising a Seminar and Workshop to present the results, products and work plans that are to be developed and achieved in each field of training.
- Constructing Methodological Guides designed to support and form the basis for the holding of 5 training actions targeted at the specialist staff of the rehabilitation bodies involved in the project. The idea was to give them the methodological competencies needed to construct training curricula based on a description and analysis of the functions in question:
 - 2 training actions in “Identifying Labour Market Opportunities” for 32 specialists (insertion support specialists, trainers, and coordinators).
 - 2 training actions in “Designing Training Programmes – Organisation and construction of training curricula” for 32 specialists (insertion support specialists, trainers, and coordinators).
 - 1 training action in “Identifying Learning and Personal and Occupational Development Needs” for 14 psychologists from a number of different bodies.

- For each of the professional occupations in each of the fields of training, identifying the sets of competencies which, in the light of the characteristics of the target audiences, can be acquired in a learning situation and can offer them possibilities in terms of employability.
 - Constructing frameworks of reference for basic competencies needed to pursue each of the professional occupations identified in this way.
 - Drawing up proposals for training paths in accordance with the competencies that need to be acquired for each of the professional occupations so identified, as per the basic framework of reference for that profession.
2. Developing experimental training projects involving persons with disabilities who, with complementary support and/or curricular complements and with support from Specialised Resource Centres (CREs), can access qualifying training paths that are available from Direct and/or Joint Management Training Centres.

The work of this project has involved:

- Drawing up a methodological guide for the experimental implementation of this project.
 - Selecting which of the Training Centres under direct IEFP management were to take part in this experimental phase and the Specialised Resource Centres that were to support them.
3. Ensuring that the Competency Recognition, Validation and Certification Centres (CRVCCs) recognise and validate competencies that persons with disabilities have previously acquired in non-formal or informal contexts, in such a way as to provide them with the academic certification needed to access both training paths and professional careers.

The work of this project has involved:

- Creating 6 Competency Recognition, Validation and Certification Centres for persons with disabilities, with a view to developing strategies and methodologies that are specifically adapted to the disabled:
 - The Alcoitão Occupational Rehabilitation Centre (CRPA).
 - The Gaia Occupational Rehabilitation Centre (CRPG).
 - The Integrated Education and Vocational Training Centre (CEFPI).
 - The Occupational Rehabilitation Centre of the Cooperative for the Education of Citizens with Disabilities (CRP-CECI).
 - The Lisbon Casa Pia's António Aurélio da Costa Ferreira College (CAACF), whose role is to provide responses for deaf, blind and deaf-blind persons.
 - The Arrábida Teacher Training Centre (CFPA), whose role is to provide responses for persons with intellectual disabilities.

NETWORK OF RESOURCE CENTRES

The network of Local Resource Centres (CRLs) and Specialised Resource Centres (CREs) was created in the wake of the issue of the 1998-2002 National Employment Plan (PNE). Its purpose is to provide support and specialised intervention units in the occupational rehabilitation field.

As the previous Report said, the network of IEFP-accredited Resource Centres covers all 86 Job Centres and is composed of 9 bodies that offer Specialised Resource Centres and 74 bodies that offer Local Resource Centres.

These rehabilitation bodies were accredited as Resource Centres for a period of 5 years that ended in December 2005. Given both the important role which this network has played in providing the work of the Job Centres with specialised support, and its potential in terms of providing support for enterprises, employers and other training bodies, the accreditation was then extended for another year. The new evaluation and accreditation process is currently underway.

Questions C and D

Since the information in the previous Report was given, the new Basic Law on the Prevention, Habilitation, Rehabilitation and Participation of Persons with Disabilities (Law no. 38/2004) was published on 18 August 2004. The Law set out the national policy on disability and established the general framework for a transversal policy that places responsibilities on the different sectors of government, civil society, the community and public and private organisations, together with the framework of specific services and forms of support for persons with disabilities.

The current law's objectives are to create and implement a global, integrated and transversal policy for preventing disability, enabling and rehabilitating persons with disabilities, and ensuring their participation in society. It particularly seeks to achieve this by taking steps to ensure: equal opportunities, such that the disabled person enjoys the conditions needed to participate fully in society; opportunities for education, training and work throughout his/her lifetime; access to support services; a society for all, to be achieved by eliminating barriers; and the taking of measures designed to bring about the full participation of persons with disabilities.

28 August 2006 saw the publication of Law no. 46/2006, the object of which is to prevent and prohibit direct and indirect disability-based discrimination in every shape and form, and to punish any person or body that practises acts which lead to the breach of any fundamental right, or to the denial of, or imposition of conditions on, the exercise of any economic, social, cultural or other right as the result of any disability.

Among other things, this Law defines the following as discriminatory practices:

- The denial or limitation of access to public or private education establishments, or to any form of compensation/support appropriate to the specific needs of students with disabilities.
- The formation of classes or the taking of other internal organisational measures in public or private education establishments, based on criteria that are discriminatory in terms of disabilities, save only if the said criteria are justified.

When it comes to the way in which actions involving information, evaluation and vocational counselling, vocational training, re-adaptation to work, placement support and post-placement monitoring are conducted, in 2006 the Institute of Employment and Vocational training (IEFP) used its budget and a number of contracts with the managers of the Employment, Training and Social Development Operational Programme (POEFDS) and the Operational Programme for the Lisbon and Tagus Valley Region (PORLVT) to support 132 bodies. These are spread around the country as follows:

**REHABILITATION CENTRES AND UNITS THAT RECEIVED SUPPORT IN
2006**

REGION	DIRECT MANAGEMENT	JOINT MANAGEMENT	IEFP AGREEMENT	PRIVATE BODIES	TOTAL
NORTH	--	2	-	32	34
CENTRE	--	--	-	37	37
LISBON	1	--	2	36	39
ALENTEJO	--	--	-	14	14
ALGARVE	--	--	2	6	8
TOTAL	1	2	4	125	132

In order to assist with the needs of the Protected Employment system, the IEFP provided technical and financial support for the creation and operation of 18 Protected Employment Centres and 31 Enclaves, as follows:

**PROTECTED EMPLOYMENT CENTRES (CEPs) AND ENCLAVES
THAT WERE OPERATIONAL IN 2006**

REGION	CEPs	ENCLAVES	TOTAL
NORTH	3	3	6
CENTRE	6	12	18
LISBON AND TV	5	9	14
ALENTEJO	4	6	10
ALGARVE	0	1	1
TOTAL	18	31	49

The following table shows how many people with disabilities were covered by the various Measures made available by the IEFP:

PERSONS COVERED BY OCCUPATIONAL REHABILITATION MEASURES

EASURE	2005	2006*
Pre-Occupational Preparation	245	268
Information, Evaluation and Vocational Counselling	1,023	1,034
Vocational Training	6,975	6,059
Re-adaptation to Work	127	88
Recruitment Incentives	535	519
Support for Creation of Self-Employment or Own Enterprise	13	12
Creation of Employment Grant for Teleworkers	11	0
Placement Support and Post-Placement Monitoring	1,648	1,092
Protected Employment	540	546
Technical Aids and Tricycles	551	490
OED and Other Experimental Projects	232	237
Joint Management Occupational Rehabilitation Centres	1,650	1,567
TOTAL	13,550	11,912

EASURE	2005	2006*
Specialist Staff Training (1)	119	144
Merit Award (2)	76	n.a.

Source: IEFP, Activity Report

* *provisional data*

(1) *Annual total no. of specialists from Rehabilitation Bodies and Job Centres.*

(2) *Total no. of applications from Employers and Persons Seeking to Create Self Employment or Own Enterprise*

Just a quick note on the reduction in the number of persons with disabilities who attended vocational training actions. This decrease is particularly related to the extension of compulsory schooling, which has increased the number of years that disabled people spend in the education system.

At the end of 2005-2006, 10,975 specialists and other staff worked for the bodies that received support from the IEFP. This figure covers every aspect of those bodies' activities; 2,731 people worked in the occupational rehabilitation field:

PERSONNEL	Total no. of People	No. of People working in Occupational Rehabilitation
Managers	437	150
Specialist Staff excl. Teachers	2,346	657
Teaching Staff	1,912	891
Administrative and Financial Staff	879	347
Production and Similar Areas	1,188	228
Sales	45	3
Other Staff	4,168	455
TOTAL	10,975	2,731

Paragraph 2

Question A

If we look at the picture since the previous Report, between 1 January 2005 and 31 December 2006 a number of legislative acts were published in furtherance of the national commitment to take steps to fulfil the rights of persons with disabilities to autonomy, social integration and participation in the life of the community:

1. Council of Ministers Resolution no. 120/2006 of 21/09/2006 – Action Plan for the Integration of Persons with Disabilities or Incapacities (PAIPDI)

Addresses the following issues:

- The incorporation of disability and incapacity issues into sectoral policies.
- The accessibility of services, facilities and products.
- The qualification, training and employment of persons with disabilities or incapacities.
- The qualification of human resources / training of professionals, and strategic knowledge.

2. Executive Law no. 163/2006 of 08/08/2006

Defines the accessibility conditions that must be fulfilled in the design and construction of public spaces, collective facilities and public and residential buildings.

3. Law no. 46/2006 of 28/08/2006

Seeks to prevent and prohibit direct and indirect disability-based discrimination in every shape and form, and to punish any person or body that practises acts which lead to the breach of any fundamental right, or to the denial of, or imposition of conditions on, the exercise of any economic, social, cultural or other right as the result of any disability.

4. Order no. 26,026/2006 of 22/12/2006

Reformulated the list of items that are subject to inclusion under Heading 2.6 of List 1 attached to the VAT Code (CIVA), with a view to updating it and adding a number of utensils, items and objects that are specifically designed for use by persons with disabilities or incapacities.

5. Joint Order of the Ministries of Labour and Social Solidarity, and Health no. 479/2005 of 13/07/2005

Set the amounts which the Ministries of Labour and Social Solidarity, and Health and the various bodies involved were to allocate under the supplemental technical aids / support technologies system in 2005.

6. Order no. 19,921/2005 of 16/09/2005

Laid down the regulations governing the execution in 2005 of Joint Order no. 479/2005 of 13/07/2005, particularly as regards the procedures to be followed by bodies that provide and/or finance technical assistance.

7. Joint Order of the Ministries of Labour and Social Solidarity, and Health no. 288/2006 of 24/03/2006

Set the amounts which the Ministries of Labour and Social Solidarity, and Health and the various bodies involved were to allocate under the supplemental technical aids / support technologies system in 2006.

8. Order no. 18,891/2006 of 18/09/2006

Laid down the regulations governing the execution in 2006 of Joint Order no. 288/2006 of 24/03/2006, particularly as regards the procedures to be followed by bodies that provide and/or finance technical assistance.

Other Projects

We should also mention the work to prepare the signature of **Protocols between the IEFP and a number of Portuguese enterprises**. The intention behind this process is to increase the extent to which enterprises – particularly the large companies with business activities in Portugal – are involved in the effort to create an effective equality of opportunities in the access to employment, work and occupational integration by persons with disabilities. This principle needs to be reflected in their human resource and staff recruitment policies, the way in which they draft and enter into service contracts, the creation of spaces that are accessible to all, and the use of facilities and equipment that can be accessed by people with different characteristics.

Question B

The following tables contain data on the registrations of persons with disabilities with Job Centre at 31 December 2005 and 2006, as well as the number of placement and self-placements in those two years:

CHARACTERISATION OF PERSONS WITH DISABILITY REGISTERED AS APPLICANTS FOR EMPLOYMENT

– variation at year end –

VARIABLE	2005		2006	
	a.v.	%	a.v.	%
TOTAL	7,049	100	7,257	100
SEX				
Female	2,780	39.4	2,852	39.3
Male	4,269	60.6	4,405	60.7
Regional Office				
North	2,113	30.0	2,202	30.3
Centre	1,435	20.4	1,480	20.4
Lisbon and Tagus Valley	2,796	39.7	2,856	39.4
Alentejo	503	7.1	501	6.9
Algarve	202	2.9	218	3.0
TIME REGISTERED				
< 3 Months	1,352	19.2	1,524	21.0
3 to < 6 Months	912	12.9	959	13.2
6 to < 12 Months	1,370	19.4	1,311	18.1
≥ 12 Months	3,415	48.4	3,463	47.7

(cont.)

EMPLOYMENT SITUATION				
Unemployed	6,367	90.3	6,414	88.4
1 st Job	860	12.2	837	11.5
New Job	5,507	78.1	5,577	76.8
Employed	150	2.1	317	4.4
Busy	458	6.5	450	6.2
Unavailable	74	1.0	76	1.0
VARIABLE	2005		2006	
	a.v.	%	a.v.	%
ACADEMIC LEVEL				
< 1 st Basic Education Cycle (< 4 years)	748	10.6	736	10.1
1 st Basic Education Cycle (4 years)	2,164	30.7	2,171	29.9
2 nd Basic Education Cycle (6 years)	1,757	24.9	1,729	23.8
3 rd Basic Education Cycle (9 years)	1,312	18.6	1,432	19.7
Secondary (12 years)	852	12.1	950	13.1
Higher	216	3.1	239	3.3
TYPE OF DISABILITY				
Intellectual	1,061	15.1	1,057	14.6
Psychological	611	8.7	649	8.9
Language	210	3.0	197	2.7
Hearing	1,016	14.4	1,018	14.0
Sight	723	10.3	710	9.8
Other Organ	276	3.9	308	4.2
Muscular / Bone Structure	2,089	29.6	2,204	30.4
Aesthetic	89	1.3	120	1.7
Other	974	13.8	994	13.7
AGE				
Aged <18	25	0.4	19	0.3
18 - 24	974	13.8	948	13.1
25 - 34	2,188	31.0	2,137	29.4
35 - 54	2,968	42.1	3,241	44.7
Aged 55 +	894	12.7	912	12.6

Source: IEFP, Directorate of Study Services (DSE)

**LABOUR MARKET PLACEMENTS
BY TYPE OF DISABILITY**

	2005	2006
Placements by Job Centres	509	614
Intellectual	119	126
Psychological	44	66
Language	13	23
Hearing	88	90
Sight	43	47
Other Organ	42	23
Muscular / Bone Structure	99	157
Aesthetic	5	4
Other	56	78
Self-Placements	818	930
Intellectual	128	139
Psychological	46	78
Language	40	31
Hearing	154	168
Sight	74	84
Other Organ	33	28
Muscular / Bone Structure	232	274
Aesthetic	16	9
Other	95	119
Total Placements in Labour Market	1,327	1,544

Source: IEFP, SIGAE

Question C

Nothing of note.

Paragraph 3

Question A

Nothing of note.

Question B

In updating the information we have provided in the past, it is particularly worth noting a number of policies and actions concerning the implementation of the right to equal opportunities in the fields of Accessibility, Communication, Culture, Sport and Leisure, and Awareness-Raising and Information. Their transversality to, and universal significance in, the construction of a “Society for All” make them crucial strategies.

1. Accessibility

Public Buildings

Executive Law no. 123/97 of 22 May 1997 approved the Technical Rules and Standards designed to ensure that public buildings and the public highway are accessible to persons with limited mobility. This is a very important legal instrument and it initiated a process of eliminating architectural barriers in public constructions. One of its provisions was to establish a seven-year timeframe within which to add such accessibility to existing buildings.

The deadline for reconversion work and the introduction of the new rules and standards ended in August 2004, but the desired objective was not fully achieved. It is estimated that only about 25% of the facilities covered by the Law were the object of the required interventions.

In January 2003, acting in conjunction with the National Association of Portuguese Municipalities (ANMP), the National Secretariat for the Rehabilitation and Integration of Persons with Disabilities (SNRIPD) organised a survey designed to assess the extent to which, and the efficacy with which, Executive Law no. 123/97 had been implemented in terms of the elimination of physical barriers in existing constructions and its application to new ones.

Of the 308 Municipalities that were contacted, only 150 sent completed questionnaires to ANMP. The resulting information was treated in such a way as to select a number of issues that were deemed particularly pertinent (notwithstanding the importance of the other questions). The results include the following data:

Municipalities, by percentage of buildings that comply with Exec. Law 123/97 and by responsibility for those buildings

Municipalities in which buildings comply with EL 123/97, by type of building	Up to 25%	25 - 50%	51 - 75%	> 75%	Total
Buildings for which the Municipality is responsible	24 17.1%	11 7.9%	30 21.4%	75 53.6%	140 100%
Private buildings	43 32.8%	23 17.6%	29 22.1%	36 27.5%	131 100%
Public buildings for which the Municipality is responsible	28 20.3%	17 12.3%	31 22.5%	62 44.9%	138 100%

Source: Data collected by ANMP

The buildings for which the municipalities themselves are responsible are those which display the most positive results in terms of compliance with Executive Law no. 123/97, whereas privately owned buildings are the least compliant. The data also show that more than half of the municipalities which responded to the survey had managed to ensure that the majority of their public spaces comply with the rules and standards governing physical accessibility.

At the same time and with the same evaluatory goal, SNRIPD sent another questionnaire to the various Ministries and Offices of Secretaries of State.

Given the extent and complexity of the situations involved, and the lack of responses or fact that responses were accompanied by little in the way of documentation, this survey did not permit much more than a few general conclusions. In particular: recognition that there is a lack of inventories and any identification of the architectural barriers that currently affect buildings; the lack of funding for the necessary interventions; and the lack of information/awareness on the part of the technical staff linked to the departments and services responsible for building works and conservation.

This situation exists despite the range of initiatives which SNRIPD has organised: information and awareness-raising activities targeted at the people who are responsible for consultancy and technical support services; the publication of technical guides and good practice manuals, which have been sent to innumerable public and private bodies, particularly licensing bodies and above all the licensing departments of local authorities; and the issue of guideline legislation.

In this respect Ministerial Order no. 193/2005 of 17 February 2005 (which was eventually published after the end of the period covered by this Report) has since further restated and clarified the legal provisions governing urban planning and development.

The Residential Environment

Nothing of note.

Transport

The survey of accessibility of means of transport that was conducted as part of the preparatory work for the **National Accessibility Promotion Plan** (PNPA) enables us to offer the following diagnosis:

The **Lisbon Metro Network** is not totally accessible, in that its stations still contain physical barriers which render access by people in wheelchairs unviable.

Of the 42 existing stations, only 16 provide total accessibility by lift (platform/atrium/street), while 6 possess partial accessibility (platform/atrium) inasmuch as they do have lifts, but they do not reach street level. 52.5% of stations possess physical barriers. The new lines/stations that are in the construction phase at the moment are accessible, but the interior of the rolling stock is not yet adapted to the transport of passengers in wheelchairs.

At the same time, persons with visual disabilities or incapacities experience difficulties in finding their way around the network, because the Metro has not adopted a direction system for the blind on its premises.

Inasmuch as it was only recently created, the **Oporto Metro Network** already provides the conditions required by people whose mobility is subject to limitations.

On the **Railway Network**, the accessibility situation has changed for the better over the last decade. In compliance with Executive Law no.123/97, REFER (the National Railway Network) began implementing a phased intervention plan designed to eliminate the existing barriers from its railway installations (stations, platforms, and car parks). However, the number of interventions that have been undertaken or are presently underway is still very small in relation to the whole of its infrastructures.

Even in cases where stations already enjoy accessibility, the interior of the rolling stock (with the exception of that acquired since 1997) still presents innumerable barriers, while the platforms still do not possess mechanical means for accessing carriages.

The greatest progress in the elimination of barriers at stations has been made in the stations and on the lines that serve the Lisbon and Oporto suburbs.

Where rolling stock is concerned, the “Alfa Pendular” trains on the regional and interurban services already have both platforms and spaces for accommodating wheelchairs inside the carriages and modified toilets.

In the **Road Transport** field, in our country 9,310 vehicles are licensed for the regular transport of passengers; only 2.25% of them are adapted to carry passengers who use wheelchairs.

The universe of enterprises that provide regular passenger transport services in an urban environment possesses a total of 2,408 vehicles; 8.68% are adapted to carry wheelchairs. This percentage is highest in Lisbon, Oporto and Coimbra, where 11.7% of the overall fleet of 1,598 have this facility:

Accessibility to urban transport in Lisbon, Oporto and Coimbra

Location	Total Fleet	Vehicles with Lowered Floor	Vehicles with Lowered Floor and Total Accessibility	Specially adapted "Door-to-Door" Transport
Lisbon/Carris	841	24%	0.5%	4 Vehicles
Oporto/STCP	627	55%	51%	None
Coimbra/SMTUC	130	n.a.	6.4%	4 Vehicles

Source: SNRIPD/PNPA, 2003

There is no **network of adapted taxis** in Portugal at present, although SNRIPD did contribute to an attempt to create one in the 1990's by carrying out implementation studies on a national level.

However, we do have legislation that sets out the accessibility characteristics that taxis ought to possess, as well as the possibility for the existing number of taxi licences permitted by law to include such vehicles.

At the moment the SNRIPD is involved in a Community initiative which the Council of Transport Ministries (CEMT) is taking in the form of a project that is intended to create a European model for modified taxis.

River transport in Portugal predominantly involves the crossing of the River Tagus. Over the last few years this form of transport has been undergoing a modernisation process, both in terms of the boarding infrastructures and as regards the vessels themselves, with the introduction of catamarans with access ramps and interior accessibility. However, there are still difficulties, above all where the boarding ramps are concerned.

In the **air transport** field, all our international airports are accessible to persons with disabilities or incapacities and possess a special assistance service that is available on request from the airlines.

2. Communication

When it comes to Communication and Access to the Information Society, the existence of barriers is also a discriminatory factor that conditions people's rights to citizenship and equal opportunities and can lead to social exclusion.

Until the end of the 1980's, text telephones were really the only alternative form of communication for persons with disabilities or incapacities.

The development of Information and Communication Technologies (ICTs) led to an exponential increase in the possibilities and thus to the opening up of new horizons for people with special needs.

The use of ICTs in schools and higher education, in training, and to adapt workstations is a privileged instrument whose different forms of potential must be maximised in order

to increase the extent to which persons with disabilities or incapacities are able to work and take part in society as a whole.

The objective of Council of Ministers Resolutions nos. 95/99 and 97/99 of 26 August 1999 was to take maximum advantage of the potential of the knowledge-based society and the latest information and communication technologies in such a way as to ensure that no one is excluded, with a particular emphasis on people with special needs.

However, despite the existence of a legal framework for the development of the Information Society in Portugal, there have been a number of difficulties in its implementation, and the extent to which the possibilities have actually been exploited has differed from one area to another.

The underlying reasons for this relative delay in the adoption of the new information and communication technologies involve a variety of factors – particularly of a structural, financial, cultural, and training-related nature. Having said this, it is possible to point to a number of developments, above all in the service that provides teletext subtitles for Portuguese-language programmes, the translation of television programmes into Portuguese sign language, and the use of telephone sets for persons with hearing limitations, which have put Portugal on a par with the rest of the European Union countries.

Council of Ministers Resolution no. 110/2003 of 12 August 2003, which approved the National Programme for the Participation of Citizens with Special Needs in the Information Society (PNPCNESI), contains a diverse range of commitments/actions that are divided up by major intervention priority: accessibilities; technical aids; legislation, regulation and standardisation; science, innovation and knowledge networks; education; work; awareness-raising actions; cooperation with enterprises; and international cooperation.

Politically, a strategy of priorities and goals has gradually been established within the ambit of the National Programme for the Participation of Citizens with Special Needs in the Information Society. Of particular significance are:

- The Internet at School Programme (begun in 1998).
- The Millennium Generation Programme, as a generalised way of offering certified basic training in ICTs.
- The Internet Connection (RCTS) of public libraries, cultural and recreational associations, sports clubs, and youth centres, among others.
- The expansion of the *Digital Cities* Programme.
- The *Solidary Network* Programme, as a network for the distribution and exchange of digital information between the various institutions involved and their headquarters and branch offices, and between associations and their members. It is worth noting that this Programme was taken up by the 17th Constitutional Government's "Link Portugal" Programme.
- The creation of a network of *Living Science* projects and their extension to the country's schools – especially those in the first education cycle – as a fundamental instrument for disseminating innovation in the teaching of science and technology.

A number of other ongoing measures under the ACESSO/UMIC Initiatives 2003 umbrella include:

- The RTP/SIC/TVI Protocol – this public contract for the concession of broadcasting rights requires the private SIC and TVI television stations to broadcast at least 5 hours/week in Portuguese sign language and 10 hours/week with teletext subtitles.

- The production of support materials in an electronic or other format for use by rehabilitation professionals, web professionals, and educational agents.
- The creation of a *Digital Inclusion Funding Line* (LFID), to promote the development of special-needs products and services in the public sector.
- The creation of the 160 Technical Commission — “*Accessibility in Information and Communication Technology (ICT)*”, whose task is to monitor international standardisation work (first and foremost at the European level) and to draw up and revise Portuguese Standards.
- The signature of a Protocol between UMIL and the country’s universities, which is designed to ensure the quality of higher education for students with SENs.
- The progressive creation of Accessible Internet Spaces (EIAs).
- The development of the *Solidary Click* Project, which also created Internet Spaces at 400 NGOPWDs.
- A more intensive adoption of broadband connections since 2004, with a concomitant enhancement of existing equipment.
- The expansion of the Broadband Network to cover students who are hospitalised/bedridden and receive support from CANTIL (the Centre for Evaluation in New Information and Communication Technologies), which is a Ministry of Education team based at Sacavém School
- The implementation of a Benchmarking System for Internet accessibility to the Public Administration.
- The launch of schoolbooks for blind students in PDF format, thanks to a cooperative project involving UMIC and the publisher *Texto Editores*.

3. Culture, Sport and Leisure

Whether we look at culture from a more globalising perspective or in a more limited way, where it takes on a whole range of natures involving training, creativity and the qualified occupation of free time, it is undoubtedly an opportunity for human contact and tolerance in which civic values are cultivated and the fight against exclusion is waged, thereby significantly helping to increase levels of psychic and social integration and the quality of life.

The awareness of the need to optimise the opportunities for the cultural and social integration of persons with disabilities or incapacities has increasingly led the associative movement which represents this group to take steps to ensure that its work includes projects that have a cultural, recreational and leisure component, and this has had immediate, important effects in terms of improving their members’ image and quality of life.

In the last few decades we have thus seen the organisation of projects/activities with the involvement of groups made up of persons with disabilities or incapacities, who take part in art and art-and-crafts workshops, exhibitions/competitions involving plastic arts and other forms of artistic creation ranging from painting and tapestry to pottery and tile-making, to theatre festivals, music, dance and bodily expression. These activities have been taking place pretty much all over the country and have attained both the national and international levels.

However, the fact is that so far these initiatives have not been very systematic or programmed and most of the most visible activities in this field have been single-handedly undertaken by the associative movement itself.

Nonetheless, despite the inadequacies that still exist, it is already possible to see a number of significant steps forward taken by both the Central Administration and local authorities. This in turn reveals the existence of a somewhat sustained transformation

both on the political decision-making level, and in terms of the collective awareness of the situation of persons with disabilities or incapacities.

Having said this, there is still no form of programmatic systematisation that would lead to the provision of technical/financial support for coordinated artistic and cultural activities by the official bodies with oversight of these fields.

This is why the state, acting via SNRIPD, has been giving NGOPWDs support in the form of a certain amount of financial resources designed to help promote projects in these areas that involve the participation of persons with disabilities or incapacities and their families, with a view to making them viable.

The following table provides an example of the number of cultural and artistic activities which NGOPWDs have undertaken with support from SNRIPD in the last few years:

SNRIPD support for cultural and leisure activities given to institutions, 2003-2005

Activity	Year	No. of Institutions	No. of Projects	No. of Disabled Persons Covered	Support (€)
Artistic & Cultural	2003	141	241	14,825	243,067.00
	2004	123	244	15,118	212,831.00
	2005	136	275	19,485	235,055.00

Source: SNRIPD

Where Sport is concerned, access by persons with disabilities or incapacities to the practice of the recreational, rehabilitation and competitive aspects of sporting activities is known to be a crucial important factor. It is also thanks to the ability to fully engage in such activities that the disabled have been coming to enjoy improved levels of psychological and social accessibility and to display their potential and capabilities.

However, there are a large number of constraints in this respect, due to the innumerable barriers that exist at present: architectural, urbanistic and financial, but primarily the lack in our society of an inclusive culture which expects the disabled to take part in projects of this kind.

Portugal already has a number of legal instruments designed to fight discrimination in this field:

- Law no. 16/2004 of 1 May 2004 approved measures intended to ensure that safety conditions are one of the requirements imposed on sports complexes and venues and areas in which sporting events are held. It also contains specific provisions governing access by persons with disabilities or incapacities.
- Executive Law no. 125/95 of 31 May 1995, as amended by Executive Law no. 123/96 of 10 August 1996, created specific measures for supporting the development and pursuit of competition-level sport. With the necessary adaptations, these measures also cover athletes with disabilities or incapacities.
- Law no. 30/2004 of 21 July 2004 established the legal framework governing the sporting system. It provides for the grant of support to sporting activities as a whole, and pays particular attention to the needs of disadvantaged social groups, including persons with disabilities or incapacities.
- Ministerial Order no. 393/97 of 17 June 1997 lays down the value of sporting prizes and the terms under which they are awarded to athletes with disabilities or

incapacities who engage in high-level competition and achieve results that place them at the summit of their sport.

Under the terms of the Preamble to Ministerial Order no. 393/97 – and notwithstanding the fact that the government bodies with oversight of sport in general are responsible for the provision of support for the sporting activities of persons with disabilities or incapacities – since 1997 those bodies have pursued an extremely productive partnership with their counterparts with oversight of the disability field.

As a result, a number of Programme Contracts for the development of sporting activities have been signed since 1997. Their objective is to provide partial funding for the expenses which the Portuguese Federation for Sport for the Disabled (FPDD) incurs in relation to the preparation and participation of disabled athletes in the Paralympic Games and to the applicable grants and prizes.

The excellent results achieved by the Portuguese participants in the Games and the large number of medals they have won in high-level international competitions in general, show just how useful this partnership has been. These achievements have made a major contribution to both the dignification of sport for persons with disabilities or incapacities and the country's prestige, and are also indicators of the quality of the technical preparatory and sports strategy work that has been done in this field.

Be they forms of qualified occupation of free time or simple recreation, leisure activities are undoubtedly opportunities for human contact and tolerance in which civic values are cultivated and the fight against disinsertion and exclusion is waged, thereby significantly helping to increase levels of psychic and social integration and the quality of life.

For persons with disabilities or incapacities, "leisure" is also the time when they experience the degree to which they are socially integrated. In this respect the challenge posed by the use of free time is a major one and requires a great deal of effort and many initiatives in a variety of different but closely related areas.

Each initiative must focus on the issue of social exclusion and be designed to ensure that every person with disabilities or incapacities has the same opportunities for access to recreational activities as every other citizen. This involves being able to go to restaurants, cinemas, theatres, sporting venues and vacation spots without any obstacles, as well as respect for their free time and their rights to enjoy, holidays, mobility and information.

To this end the tourist authorities, travel agencies, hotels, all the various public entertainment venues and organisations that promote holiday recreational activities must adapt their programmes, services and products in such a way as to avoid any form of discrimination.

We are currently beginning to see a whole spectrum of bodies – particularly local authorities and NGOPWDs – making a significant effort to hold more and more recreational events in which they promote the participation of persons with disabilities or incapacities in such a way as to create opportunities for everyone to actively take part and intervene.

SNRIPD has been supporting NGOPWDs with a certain amount of financial resources designed to help promote projects in these areas that involve the participation of persons with disabilities or incapacities and their families, and thus make them viable. The following table gives examples of leisure activities which NGOPWDs have undertaken with support from SNRIPD in the last three years.

SNRIPD support for leisure activities given to institutions, 2003-2005

Activity	Year	No. of Institutions	No. of Projects	No. of Disabled Persons Covered	Support (€)
Holiday Camp	2003	166	288	8,876	441,194.00
	2004	163	343	10,025	416,369.00
	2005	185	389	12,124	457,073.00
Recreation	2003	128	234	17,072	115,739.00
	2004	123	281	18,707	127,680.00
	2005	137	301	23,026	97,372.00

Source: SNRIPD

4. Awareness-raising and Information

When it comes to awareness and information, the effective exercise of citizenship by persons with disabilities or incapacities presupposes that society possesses a culture of accessibility to what is different which is built up by means of a constant, qualified policy of raising people's awareness and providing them with information, particularly about good personal and institutional practices, the rights of persons with disabilities or incapacities, and innovative responses to the specific needs of the latter and their families.

Since its creation, SNRIPD's operating philosophy has attached high priority to providing information and raising awareness about the issue of disability. It has pursued this objective both by undertaking innumerable public actions – congresses, conferences, colloquiums – and via national media campaigns that are essentially intended to lend public visibility to the potential of persons with disabilities or incapacities, as well as to bring about the necessary change in psychological and social attitudes.

Among this broad universe of information and awareness actions, it is especially important to note the National Commemoration of the International Day of Disabled Persons – the 3rd of December, which SNRIPD is responsible for coordinating. These commemorations have made the International Day event a point of reference for Portuguese society, and one that acts as a central hub for bringing the concerns about citizenship and participation into focus.

They have combined the efforts of all the different Ministries, NGODPs, and prominent members of Portuguese society in a mindset of synergy and transversality that is leading to a growing involvement on the part of the country as a whole.

The most recent available data on the bulk of the population's social awareness about the universe of persons with disabilities or incapacities indicate that there is a trend towards a significant increase in the consciousness of both the specific problems and difficulties and the potentials that such people experience in their daily lives (data from Eurobarometer 54.2 and the Study on the Impact of the European Year of Disabled Persons – EYDP 2003).

Having said this, when people in general are confronted with specific issues such as the inclusion of persons with mental disabilities, or the recognition of the right to work on an equal footing with other people, they display attitudes that are less compatible with the positions expressed in evaluations contained in these two documents on society's attitudes and representations.

For this reason the culture of raising awareness and providing information in such a way as to lead to a change in psychological and social attitudes is lacking a solid, precise, properly structured and scheduled social marketing project with the direct participation of persons with disabilities or incapacities who are interested in the issue, the various NGODPs, and the people in charge of sectoral policies – a project that should particularly involve the media and a series of national campaigns.

From this strategic perspective the media's role is a crucial one, so every effort must be made to operationalise debates, national campaigns, and news coverage in general in such a way as to take the "drama" out of disability and to deconstruct fatalistic and negative ways of talking about the issue of disability and disabled people.

To this end, working with the bodies that represent journalists in order to create a Journalism Award could get media professionals involved, inasmuch as it would indicate the national interest in the issue of disability.

In this respect the publication of a magazine or journal also undoubtedly offers an opportunity to inform and raise awareness. This is clearly visible if we look at the major assets which the magazines *Reabilitação* (Rehabilitation) and *Integrar* (Integrate – the product of a partnership between SNRIPD and the IEFP) already represent, to the extent that they constitute resources which continue to play an indispensable role in operationalising the awareness-raising and information objectives.

Question C

Nothing of note.

ARTICLE 18
THE RIGHT TO ENGAGE IN A GAINFUL OCCUPATION IN THE TERRITORY OF
OTHER PARTIES

Paragraph 1

Question A

The rules governing the right to the exercise of a gainful occupation in Portuguese territory are now regulated by Law no. 37/2006 of 9 August 2006, which transposed European Parliament and Council Directive no. 2004/38/EC of 29 April 2004.

Portugal automatically extended the effects of Directive 2004/38/EC to the nationals of Member States of the European Economic Area and Switzerland⁹ and their family members, whatever the latter's nationality. This measure broadened the scope of the Directive's application.

Question B

The total number of residents in 2006 was 409,185 (provisional 2006 data provided by INE/SEF).

YEAR	Residence Permits	Auth. to Remain / Extension of Auth. to Remain (2005 and 2006)	Extensions of Long- Duration Visas (2005 and 2006)	TOTAL Foreign Population in National Territory.	GROWTH %
2000	207,587			207,607	8.61
2001	223,997	126,901		350,898	69.02
2002	238,929	174,558		413,487	7.84
2003	249,995	183,655		433,650	4.87
2004	263,353	183,833		447,186	3.12
2005	274,689	93,391	46,637	414,717	-7.30
2006	321,133	32,661	55,391	409,185	-1.34

Source: SEF

⁹ The *EEA* comprises the 27 Member States of the EU and the Member States of EFTA (European Free Trade Association – Iceland, Liechtenstein and Norway).

Question C

European Union citizens are guaranteed *free circulation* for the purpose of exercising any subordinate professional occupation. As required by Article 39 of the Treaty of Amsterdam, their labour relationships enjoy the rights to equality provided for by Articles 86 and 87 of the Portuguese Labour Code.

Under the terms of Article 3 of Law no. 37/2006 of 9 August 2006, this freedom of circulation is also given to nationals of countries that belong to the European Economic Area and Switzerland.

European Union citizens and their family members, nationals of countries that belong to the European Economic Area and Switzerland and their family members, and the family members of Portuguese citizens (in all cases, irrespective of the family members' nationalities) who are subject to the rules imposed by Law no. 37/2006 of 9 August 2006, are not subject to any restrictions on engaging in a gainful subordinate or independent occupation.

Paragraph 2

Question A

Under the terms of Article 2e of Law no. 37/2006, the following are now deemed to be *family members of a Union citizen*:

- i) The citizen's spouse.
- ii) The partner with whom the Union citizen lives in a state of *de facto* union, when constituted in accordance with national law, or with whom the Union citizen maintains a permanent relationship that is duly certified by the competent authority of the Member State in which he/she resides.
- iii) The direct descendants who are below the age of 21 or are in the citizen's charge, as well as those of the citizen's spouse or his/her partner under the terms of the previous subparagraph.
- iv) The Direct forbears who are in the citizen's charge, as well as those of the citizen's spouse or his/her partner under the terms of the subparagraph ii above.

Question B

1.) Persons who are family members of EEA or Swiss citizens and are not nationals of a Member State are granted free visas.

The cost of issuing a residence certificate, residence permit or equivalent document is the same as that of the issue of a Portuguese citizen's identity card (7.00 €).

2.) Under the terms of an Agreement with the Community of Portuguese-Speaking Countries (CPLP) (in particular), citizens of the Republic of Angola, the Democratic Republic of São Tomé and Príncipe and the Republic of Cape Verde are exempt from fees for the issue and renewal of residence permits.

3.) Citizens of other states pay the applicable fees for the grant of consular visas (in Portuguese territory this means the fees laid down by Ministerial Order no. 605-A/05 of 21 July 2005).

Question C

Under the terms of Article 4 of Law no. 37/2006 of 9 August 2006, when family members of citizens of the European Economic Area and Switzerland need a visa to enter Portuguese territory, they are entitled to every facility in relation to its issue. Such visas are issued free of charge and with a special procedure that ensures that they are handled quickly and are sent within a reasonable period of time (paragraphs 2 and 4). If the family members hold a valid residence card, they may enter the country without having their passport stamped (paragraph 3), and are entitled to use any means to prove their status as holders of the right to free circulation and residence (paragraph 4).

Paragraph 3

Question A

Where changing profession is concerned, we must once again distinguish between the following situations:

- i) European Union citizens and their family members, nationals of countries that belong to the European Economic Area and Switzerland and their family members, and the family members of Portuguese citizens (in all cases, irrespective of the family members' nationalities) who are subject to the rules imposed by Law no. 37/2006 of 9 August 2006, are not subject to any restrictions on changing occupation, unless the new occupation requires registration with a professional order or guild, in which case the person must fulfil the applicable requirements or formalities.
- ii) Other foreign citizens are subject to the rules laid down by Executive Law no. 244/98 of 8 August 1998, which has already been described in the previous Reports.

Question B

Nothing to add to the previous Report.

Question C

As we have already said in the answers to the previous questions, Law no. 37/2006 of 9 August 2006 provides for the new rules governing the right of free circulation by citizens of the European Union, the European Economic Area and Switzerland.

Paragraph 4

Nothing to add to the previous Report.

ARTICLE 20
THE RIGHT TO EQUAL OPPORTUNITIES AND EQUAL TREATMENT IN MATTERS
OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION WITHOUT DISCRIMINATION ON THE
GROUNDS OF SEX

Question A

No changes in relation to the previous Report.

Question B

The General Inspectorate of Labour's (IGT) activity plans for 2005 and 2006 were structured around the promotion of dignified labour. One of their objectives – that of fighting discrimination at work – is seen as transversal to every sector of economic activity.

The fight against discrimination at work included actions designed to ensure equal treatment for women and men, the protection of motherhood and fatherhood and of disabled workers and workers' representatives, and equal treatment for Portuguese nationals and foreigners.

The data which the Inspectorate-General of Labour (IGT) has provided about the number of complaints lodged and the number of official occurrence reports made, concern breaches of the Labour Code and its Regulations, which govern discrimination in general. In other words, the data are based on the factors described by Articles 22 and 23 of the Labour Code (Prohibition of Discrimination and Harassment), and can be summed up as follows:

- In 2005 the IGT conducted 521 inspections targeted at discrimination in general, 279 of which resulted from complaints.
- In 2006 there were 530 such interventions, 199 of which resulted from complaints.
- There were 2 cases of occurrence reports concerning breaches of Article 22 of the Labour Code in 2005, and 1 case in 2006.
- In 2005 there were 11 occurrence reports for breaches of Article 23 of the Labour Code, and ten such reports in 2006.
- In 2005 16 occurrence reports were made for breaches of Article 31 (Complementary Legislation) of the Labour Code Regulations (Duty to Inform), with two such reports in 2006.

Question C

No changes in relation to the previous Report.

Question D

No changes in relation to the previous Report.

Question E

No changes in relation to the previous Report.

Question F

No changes in relation to the previous Report.

Question G

No changes in relation to the previous Report.

Question H

Under Measure 1.1.2 of the Professional Occupation and Family Life area of intervention, the National Equality Plan 2003-2006 (PNI 2003-2006) included the adoption of innovative measures designed to promote equality for women and men in access to employment. Emphasis was particularly placed on professions and sectors of activity in which promotions – including access to management or leadership positions and gains are predominantly in the hands of one of the sexes, and on encouraging enterprises to adopt policies that favour a more balanced representation of men and women by sector and by profession.

Measure 4.4. “Promotion of Equal Opportunities for Men and Women” forms part of axis no. 4 – “Promotion of the Efficacy and Equity of the Employment and Training Policies” of the III Community Support Framework’s Employment, Training and Social Development Operational Programme (POEFDS). It seeks to promote equality between men and women by both strengthening positive actions and adopting a mainstreaming approach in every field of activity. The Measure is designed to support interventions that promote a balanced participation by men and women in a profession, family life, and the decision-making process, thereby creating the conditions needed for a change in the paradigm for the social roles that currently exist in our culture.

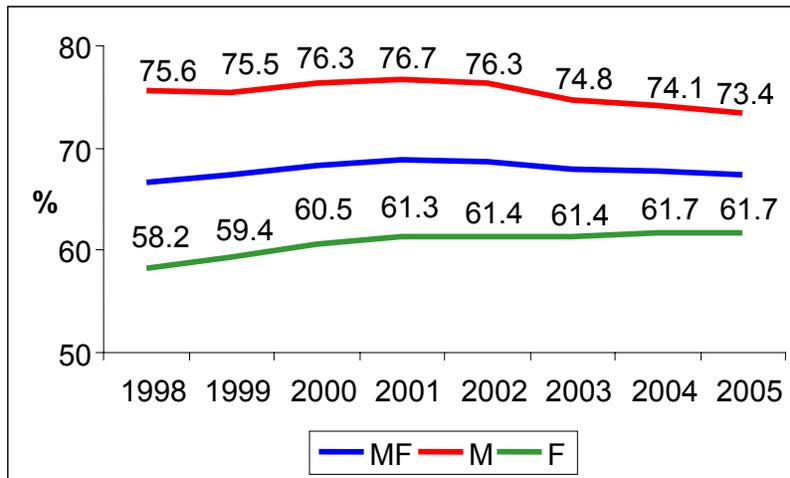
According to the POEFDS physical execution indicators, in 2005 1,640 men and 3,688 were covered by Measure 4.4.

Question I

The female employment rate (using the EUROSTAT methodology, for women between the ages of 15 and 64) has been increasing in Portugal. From 1998 to 2006 it rose from 58.2% to 62.0%, and the National Employment Plan (PNE) for 2005-2008 sets a female employment rate of 63% as a strategic goal for 2008.

In 2005 the female employment rate in Portugal was already a high one – 61.7% of women, compared to 73.4% of men – and was subject to a rate of growth that was more evident for the former than for the latter.

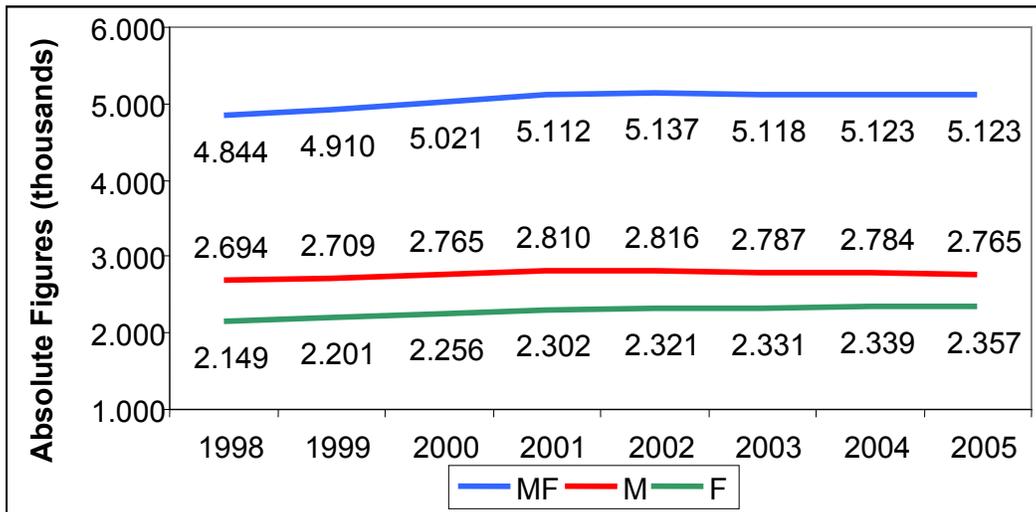
Graph 1.
Employment rate in Portugal, by gender, 1998 - 2005



Source: INE, Employment Survey

Unlike the case with men, the female employment rate rose continuously in from 1998 to 2005 with a net increase of 18.6 thousand jobs.

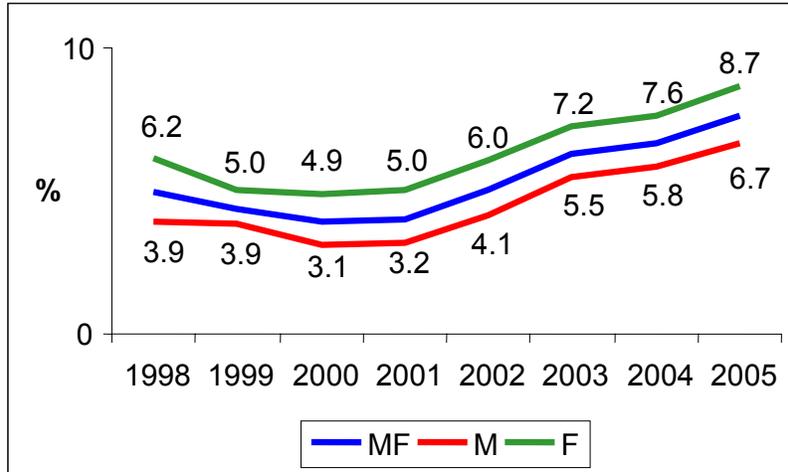
Graph 2.
Numbers of people employed in Portugal (>= age 15), by gender, 1998 - 2005



Source: INE, Employment Survey

Women are particularly vulnerable to unemployment, with an unemployment rate which is higher than that for men (8.7% compared to 6.7%, in 2005).

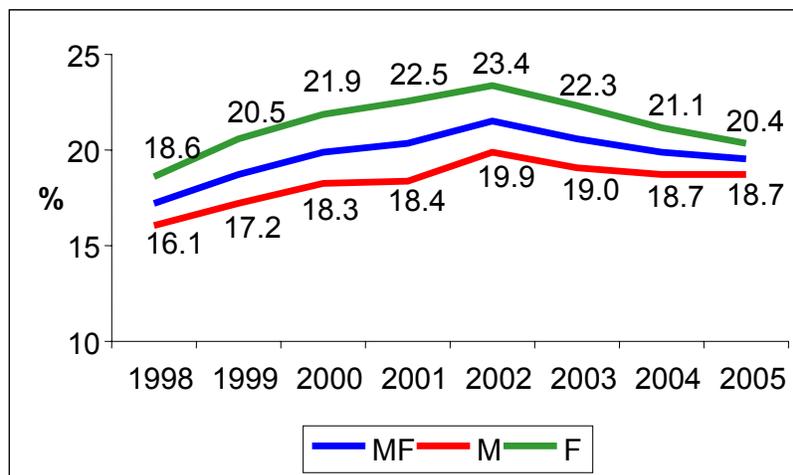
Graph 3.
Unemployment rate, by gender, 1998 - 2005



Source: INE, Employment Survey

According to the 2005 Employment Survey, 16.2% of women were in part-time work, compared to 7% of men.

Graph 4.
Workers employed by third parties under non-permanent labour contracts, by gender, 1998-2005 (as a % of total)



Source: INE, Employment Survey

I a)

From 2004 to 2006 the people who were covered by vocational guidance interventions were predominantly women:

- **2004:** Male users 42.5% / Female users 57.5%.
- **2005:** Male users 41.2% / Female users 58.8%.
- **2006:** Male users 40.0% / Female users 60.0%.

In the case of the training measures undertaken by the IEFP via both the Training Centres it manages directly and those in which it plays a joint management role, the proportion of women remained relatively constant in 2004 and 2005, at about 50%.

According to the latest (2003-2004) Education Statistics (Ministry of Education / GIASE), the proportion of female registrations for public and private secondary education (an overall rate of 52.7%) is particularly high in the case of the education and training / general courses (57.6%) and recurrent education and training (49.8%), and lower when it comes to level 3 vocational courses (46.1%), technico-vocational courses / technological courses (42.7%), and education and training courses (30.5%).

I b) and I c)

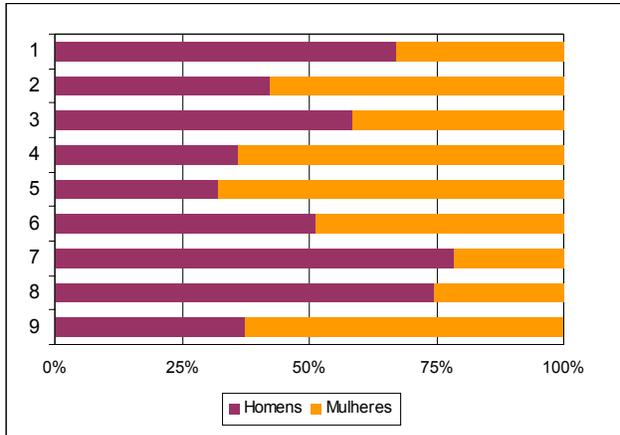
Women predominate in the intellectual and scientific (57.3%) and the administrative (63.1%) professions, and are above all linked to service activities (67.8%) and also unqualified professions. The majority of people in professions linked to industrial production – particularly factory workers - are men (78.4% and 82.1%, respectively), and the same is true of senior managers (66.1% of whom are men).

It should be noted that from 2004 to 2005 the proportion of women in two of the most qualified groups increased: from 32.8% to 33.9% of senior managers, and from 41.7% to 43.5% of intermediate level technical and professional staff. The ratio of women to men also rose among unqualified workers – from 62.7% to 64.5% – whereas their presence in the 'installation and machinery operators' category fell from 20.9% to 17.9%.

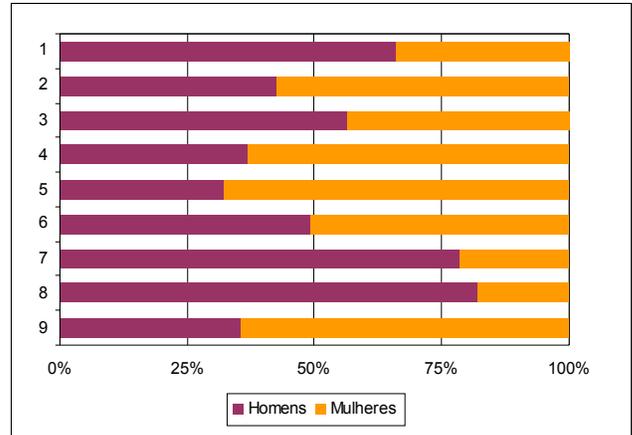
Graph 5.

Employment structure, by profession and by gender (%)

2004



2005



Caption:

- 1 – Senior managers in the Public Administration; company directors and senior managers
- 2 - Specialists in the intellectual and scientific professions
- 3 – Intermediate-level technical and professional staff
- 4 – Administrative and similar staff
- 5 – Service and sales staff
- 6 – Farmers and qualified agricultural and fisheries workers
- 7 – Factory workers, craftsman and workers and similar
- 8 – Installation and machinery operators and assembly workers
- 9 – Unqualified workers

Source: INE, Employment Survey.

Women are very predominant in the other services¹⁰ (98%), health and social action (87.6%), education (73.5%), and accommodation and restaurant (62.1%) sectors, whereas the more male-oriented areas are construction (92.6%), extractive industries (91.0%), the production and distribution of electricity, gas and water (83.2%), and transport, storage and communications (77.6%). We should point out that from 2004 to 2005 female participation grew significantly in the financial activities (from 37.1% to 42.9%) and transport, storage and communications (from 23.2% to 25.8%) sectors.

¹⁰ This sector encompasses all the service activities that are not specifically included in the remaining service sub-sectors.

Graph 6.

Employed population, by business sector and by gender (%)



Caption:

- 1 – Agriculture, Livestock, Hunting, Forestry and Fishing
- 2 – Extractive Industries
- 3 – Transforming Industries
- 4 – Production and Distribution of Electricity, Gas and Water
- 5 - Construction
- 6 – Wholesaling and Retailing, Repairs
- 7 – Accommodation and Restaurants
- 8 - Transport, Storage and Communications
- 9 – Financial Activities
- 10 – Real Estate Activities and Business Services
- 11 – Public Admin., Defence and Compulsory Social Security
- 12 - Education
- 13 – Health and Social Action
- 14 – Other Collective, Social and Personal Services
- 15 – Other Services

Source: INE, Employment Survey

Question J

The full operationalisation of the principle of gender equality has entailed the existence of national plans – some transversal, like the National Equality Plan 2003-2006 (PNI 2003-2006), and some specific to given areas, but always incorporating this aspect, like the National Employment Plan 2005-2008 (PNE 2005-2008).

In reality, promoting equal opportunities for men and women in the job market – particularly from a transversal point of view – by reducing gender differences in employment, unemployment and salaries, reducing sectoral and professional segregation, and favouring the reconciliation of work and private and family life, was seen as one of the national priorities for PNE 2005-2008. The following major lines of intervention were decided upon in order to make it possible to pursue this priority:

- a) Promote the transversality of the gender aspect in active labour market policies, particularly via the use of positive discrimination mechanisms that favour the under-represented sex in the grant of financial support within the various employment policy measures.
- b) Quantitatively and qualitatively promote women's participation in the labour market, by reducing the gender differences in employment and unemployment rates and salaries, reducing sectoral and professional segregation, and favouring the reconciliation of work and family life.
- c) Promote the development of Equality Plans in enterprises, and of incentives for enterprises and other entities that adopt measures which promote equality between men and women and make it easier to reconcile work and family life, particularly by making working hours more flexible, offering part-time work, or creating crèches for their workers' children.
- d) Stimulate an increase in the offer of family support services, by expanding and consolidating a national support network in this field, and by privileging the sharing of responsibilities between the state, local authorities, the social partners, non-governmental associations, and families themselves, and by promoting the vocational training of the staff who work for them in such a way as to improve their quality. In this respect the number of crèche places will be raised by 50%, the coverage of the preschool network will be completed, and the availability of home assistance and support centres for the elderly and disabled will be generalised.
- e) Adapt school hours to families' needs, in terms of the way in which preschool establishments and basic level schools are organised.
- f) Deepen social dialogue and the social partners' awareness in relation to a re-analysis of the content of collective labour agreements, seen from a gender perspective, within the overall framework of the process of re-stimulating collective bargaining.
- g) Develop the Gender Equality Observatory (OIG).
- h) Undertake information and awareness-raising campaigns, particularly via the media, and training actions, with a view to developing an equal opportunities culture, both to be targeted at society in general and enterprises in particular.
- i) Support entrepreneurship among women.
- j) Promote support for the non-governmental organisations (NGOs) that work in the field of equality for women and men.
- k) Perfect the training frameworks of reference in the equality field, particularly from the perspective of the inclusion of a training module on this topic in all the initial training courses financed by public funds.

Question K

The information which the Institute for Informatics and Statistics of Social Security (IIES) has provided for 2005 allows us to see that the rates of feminisation for the different types of pension varied: 50.5% of recipients of invalidity pensions; 53.7% of old age pensioners; and 81.7% of recipients of a subsistence pension. According to the same source, 55.5% of recipients of unemployment benefits were women.

EXPERTS' CONCLUSIONS

- (...) *the Committee considered that from the point of view of Article 4(3) (Conclusions XVI-2, Portugal, Article 4(3), p. 680), the situation does not comply with the Charter because "the scope of the comparison of wages for determining equality or equal value of job is limited to the same enterprises". In the absence of any information in the report that shows an improvement in the situation, the Committee concluded that the situation is not in compliance with the Charter.*

(...)

The Committee concluded that Portugal's situation does not comply with Article 20 of the Charter because under Portuguese law, the scope of the comparison of wages for determining equality or equal value of job is limited to the same enterprises.

As we have already said, if the comparison were to be made "outside enterprises", as the Committee would like – the Committee does not limit its comparisons to enterprises in the same line of business – equal work or work of equal value that is done for different employers ought to result in the same salary, whatever business the enterprises are in and whether or not there are differences in productivity between them. The business in which enterprises engage and – even in enterprises in the same line of business – their productivity are key elements when it comes to determining workers' remuneration. The way in which work is organised, the investments in equipment and the quality of raw materials in particular, influence enterprises' productivity and profitability. Enterprises' productivity and profitability influence remuneration, and enterprises with lower productivity and profitability cannot pay the same remuneration.

Therefore, it is simply not possible for there to be two enterprises which are directly comparable, in the sense that they possess identical characteristics – the way in which work is organised, investments, level of equipment, quality of raw materials, productivity and profitability – such that it would be possible to use the two of them as elements of a comparison.

Indeed, Article 4(3) and Article 20c of the Revised European Social Charter both enshrine the "right of men and women to equal pay for work of equal value", without discrimination based on sex, but they do not say that the comparison must be made outside the scope of each particular enterprise.

We thus consider that Portuguese labour law complies with the provisions of the above Articles in relation to equal pay for workers who do work of equal value.

- *The Committee would like to know whether equal treatment for men and women is assured where social security is concerned, especially as regards employment-related benefits.*

The combination of Articles 13, 59(1)e and 63 of the Constitution of the Portuguese Republic means that the Portuguese legal order guarantees equal treatment for men and women in relation to social security.

- *In the next Report the Committee would like to find information about the existence of legal texts on activities that are dangerous for women's health (...).*

In general terms, the prohibitions against activities that involve biological, physical or chemical agents that are capable of implying risks for the genetic heritage of any worker or his/her descendents apply to both men and women (Article 30(1) of the Labour Code and Article 41 *et sequitur* of Law no. 35/2004 of 29 July 2004).

Specifically where women are concerned, there are multiple rules designed to protect the safety and health of women who are pregnant, parturient or breast-feeding. The general principle is the right of such a woman to special health and safety conditions in the workplace, such as to avoid risks to her health and safety (Article 49(1) of the Labour Code).

In activities that are capable of presenting a specific risk of exposure to such agents, processes or working conditions, employers must therefore evaluate the nature, degree and duration of the exposure of pregnant, parturient or breast-feeding workers, in such a way as to determine whether there is any risk to their health and safety, any repercussions for their pregnancy or breast feeding, and any measures that ought to be taken (paragraph 2 of the same Article).

Whenever the results of this evaluation reveal risks for the health or safety of a pregnant, parturient or breast-feeding worker, or repercussions for her pregnancy or breast feeding, the employer must take the measures needed to avoid exposing her to those risks. This particularly entails: (i) adapting her working conditions; (ii) if such adaptation is impossible or would take too long or cost too much, giving the worker other tasks that are compatible with her state and professional category; (iii) if the aforementioned measures are not viable, dispensing the worker from working for as long as is needed to avoid exposing her to the risks (paragraph 4 of the Article).

Certain activities are forbidden or subject to conditions in the case of pregnant, parturient or breast-feeding workers, depending on the degree of risk they pose for the woman or her child. Pregnant, parturient or breast-feeding workers may thus not engage in:

- Activities whose evaluation has revealed risks of exposure to agents and working conditions that place the health or safety of the woman or child at risk (paragraph 5 of the Article).
- A list of activities enumerated by law (Article 49[6] of the Labour Code, which refers to Articles 89 to 95 of Law no. 35/2004).

Moreover, Articles 84 to 88 of Law no. 35/2004 impose special conditions on certain activities in the case of pregnant, parturient or breast-feeding workers.

In concrete terms all this results in the following:

- Articles 89 to 93 of Law no. 35/2004 of 29 July 2004 prohibit pregnant workers from engaging in:

- I. Activities in which they are, or may be, exposed to the following physical agents:
 - a) Ionising radiations.

b) High-pressure atmospheres, particularly hyperbaric or underwater diving chambers.

II. Any activity in which they may come into contact with biological agents such as toxoplasma transmission vectors and the German measles virus, unless there is proof that the pregnant worker possesses antibodies against or is immune to those agents and is sufficiently well protected.

III. Activities in which they may come into contact with:

a) Dangerous chemical substances that can be described by one of the following risk-indicating definitions, as laid down by the legislation on the classification, packaging and labelling of dangerous substances and preparations: “R46 – can cause hereditary genetic alterations”; “R61 – risk during pregnancy with adverse effects on descendents”; and “R64 – can cause damage to children who are fed with mother’s milk”.

b) Lead and its compounds, to the extent that the agents in question can be absorbed by the human organism.

IV. Underground work in mines.

- Articles 94 and 95 of Law no. 35/2004 of 29 July 2004 prohibit pregnant workers from engaging in:

I. Any activity that involves exposure to the following physical and chemical agents:

a) Ionising radiations.

b) Chemical substances that can be described by the following risk-indicating definition, as laid down by the legislation on the classification, packaging and labelling of dangerous substances and preparations: “R64 - can cause damage to children who are fed with mother’s milk”.

c) Lead and its compounds, to the extent that the agents in question can be absorbed by the human organism.

II. Underground work in mines.

- Articles 84 to 88 of Law no. 35/2004 of 29 July 2004 impose special conditions on the following activities in the case of pregnant, parturient or breast-feeding workers:

I. Activities that involve exposure to physical agents that are capable of causing lesions to the foetus or detachment of the placenta, particularly:

a) Shocks, mechanical vibrations or movements.

b) The manual movement of loads which entail risks – particularly to the dorsal/lumbar area – or which weigh more than 10kgs.

c) Noise.

d) Non-ionising radiations.

e) Extreme temperatures, be they high or low.

f) Certain movements and postures, moving around or travelling within and/or outside the establishment, mental and physical fatigue, and other physical overloads linked to the activity in question.

II. Activities in which there can be the risk of exposure to biological agents other than those with which pregnant workers are specifically prohibited from coming into contact.

III. Activities in which there is or can be a risk of exposure to:

a) Chemical substances and physical preparations that can be described by one or more of the following risk-indicating definitions, as laid down by the

legislation on the classification, packaging and labelling of dangerous and substances and preparations: “R40 – possibility of irreversible effects”; “R45 – can cause cancer”; “R49 – can cause cancer by inhalation” and “R63 – possible risks during pregnancy of undesirable effects on descendents”.

b) Auramine.

c) Mercury and its derivatives.

d) Antimitotic medicines.

e) Carbon monoxide.

f) Dangerous chemical agents that can act via formal cutaneous penetration.

g) Substances or preparations that are released in the following industrial processes:

- The manufacture of auramine.
- Work that is capable of causing exposure to aromatic polycyclic hydrocarbons, particularly those present in soot, tar, pitch, smoke or fumes, or coal dust.
- Work that is capable of causing exposure to dust, smoke or fumes, or vapours produced during the calcination and electrorefining of nickel dross.
- The strong acid process during the manufacture of isopropyl alcohol.
- Work that is capable of causing exposure to dust from leafy types of wood.

- *The Committee notes that segregation between the sexes continues to be relatively significant in the labour market and asks what measures are planned to remedy it.*

Measure no. 14 of the National Plan for Growth and Employment (PNACE) 2005-2008, which was approved by Council of Ministers Resolution no. 183/2005 of 20 October 2005 and which we have already referred to, provides for an: “Increase in women’s participation in the active life, by means of: i) forms of financial support which are provided for in those of the employment policy’s active measures that form part of the general, specific and territory-based programmes targeted at the professions that are significantly marked by gender discrimination; ii) the deepening of social dialogue with a view to a fresh look at the content of collective labour agreements from a gender perspective; iii) an improvement in the offer of support services for families, among others, so as to increase the rate of employment among women and promote equal opportunities for women and men, a decrease in both horizontal and vertical gender segregation in the labour market, and a reduction in the disparities which arise out of the difficulties that both women and men face in reconciling work and family life.

ARTICLE 24 THE RIGHT TO PROTECTION IN CASES OF DISMISSAL

Question A

Within the general framework of the Labour Code (CT), dismissal without just cause or for political or ideological reasons is forbidden.

The legal rules governing the cessation of labour contracts are imperative and cannot be set aside or modified by any collective labour regulation instrument (IRCT) or labour contract. IRCTs are only allowed to set the criteria for calculating compensation payments and procedural deadlines and notice periods.

The law says that labour contracts may only cease because: they lapse; they are revoked; or they are terminated by one of the parties.

The law states that there are three ways in which a labour contract can lapse: it reaches its term; it becomes absolutely and definitively impossible for the worker to supply his/her work, or for the employer to receive it; or the worker retires.

Examples of termination include dismissal for some fact or occurrence for which the worker is responsible. The law lists a number of types of behaviour that are capable of constituting just cause for dismissal (Art. 396 of the CT). However, dismissal is always preceded by disciplinary proceedings, which begin with the sending of a written “note of fault” to both the worker and the workers’ committee. The former then has ten days in which to respond to the “note of fault”.

The “termination of a labour contract” format also covers cases of dismissal due to either the abolition of individual jobs or collective dismissals when justified by economic – market, structural or technological – reasons that are affecting the enterprise.

In these cases too, the decision to dismiss must expressly state the reason and must be sent in writing to each worker at least 60 days prior to the date on which the labour contract is to end.

In all the above cases except dismissal with just cause, the worker is entitled to compensation equal to one month’s basic pay plus bonuses for length of service for each year of service, with an absolute minimum of three months’ basic pay plus bonuses for length of service.

Question B

The Labour Code (Art. 429) deems any type of dismissal illicit: if it is not preceded by the appropriate procedure; if it is based on political, ideological, ethnic or religious reasons, even if some other reason is given; or if the grounds that are actually given for the dismissal are declared invalid.

A dismissal can only be declared illicit by a court in a suit brought by the worker. Such suits must be brought within one year of the date of the dismissal, except in cases of collective dismissal, when they must be lodged within six months of the date on which the contract ceases.

Question C

If a dismissal is declared illicit, the court will order the employer to compensate the worker for all material and other damage caused, and to reinstate him/her in his post without prejudice to the worker's internal category and length of service in the undertaking.

On the one hand, the law gives the worker the option to take compensation in substitution of re-employment, which shall be determined by the court. In this case, this compensation shall be calculated using as a basis a sum equivalent to between 15 and 45 days of the worker's basic pay plus length of service bonus for each complete or fraction of a year that the worker has been in the service of the undertaking, having regard to the value of the basic pay and the degree of unlawfulness.

On the other hand, in the case of a micro-enterprise or if the worker is a director or senior manager, the law gives the employer the power to oppose the worker's reinstatement, if it shows that this would be seriously prejudicial and would cause significant disturbance to the pursuit of the enterprise's business. In such cases, it is the court which judges whether the grounds for such opposition are sufficient or not.

In cases in which the court allows this opposition, the compensation is between 30 and 60 days of basic pay plus bonuses for length of service, with a minimum of six months.

Whenever a suit is brought challenging a dismissal, the employer's defence can only rely on facts and grounds that were actually mentioned in the dismissal letter sent to the worker.

Question D

There are special rules in contracts with fixed terms. If it deems a dismissal illicit, the court can order the employer to pay compensation for damages suffered. If the dismissal is judged unlawful, the employer is legally obliged to:

- a) Pay compensation for damages caused, the worker receiving compensation that is not less than the total sum of the pay he/she did not receive from the date of dismissal up to the termination of the fixed-term or unfixe-term of the employment contract, or until the final ruling of the court if this terminates afterwards;
- b) Re-employ the worker, without prejudice to the worker's category, in the event that the contract terminates after the final decision of the court has been published.

It is only during trial periods that the Labour Code allows either party to terminate the contract without prior notice and without any need to give just cause. In such cases there is no right to compensation, unless there is a written agreement to the contrary.

ARTICLE 25
THE RIGHT OF WORKERS TO THE PROTECTION OF THEIR CLAIMS IN THE
EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER

“With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer, the Parties undertake to provide that workers’ claims arising from contracts of employment or employment relationships be guaranteed by a guarantee institution or by any other effective form of protection.”

Questions A, B, C, D, and E

Nothing to add to the previous Report.

PART II

ARTICLE 1 DROIT AU TRAVAIL

Paragraphe 4

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

La CIF, Classification internationale de fonctionnalité, d'incapacité et de santé est en vigueur au Portugal depuis janvier 2003.

La CIF a remplacé l'abordage du handicap, qui l'était en fonction de sa dimension médicale, par un nouvel abordage social où l'on valorise les facteurs sociaux et environnementaux.

Dans la CIF, l'incapacité (handicap, limitations d'activité, restriction en matière de participation) et la fonctionnalité (qui englobe toutes les fonctions du corps, les activités et la participation) sont reconnues comme étant le résultat d'interactions dynamiques entre les conditions de santé (maladie, troubles et lésions) et des facteurs contextuels (facteurs environnementaux et personnels).

En effet, des environnements différents peuvent avoir un impact différent sur le même individu ayant un état de santé déterminé.

La Loi n° 38/2004, du 18 août 2004¹¹, a défini les bases générales du régime juridique de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation de la personne handicapée, ajustant dans son article 2 le concept de personne handicapée au nouveau modèle conceptuel de la CIF.

Ainsi donc on définit désormais la personne handicapée comme étant celle qui, au motif d'une perte ou d'une anomalie, congénitale ou acquise, de fonctions ou de structures du corps, y compris les fonctions psychologiques, présente des difficultés spécifiques susceptibles de, conjuguées à des facteurs environnementaux, limiter ou rendre difficile son activité et sa participation dans des conditions d'égalité avec les autres personnes.

Au Portugal, l'application de cette nouvelle classification est en cours, son adaptation se faisant, notamment, par le biais d'actions de formation et de sensibilisation qui introduisent ce nouvel abordage. Toutefois, pour que cette classification puisse être effectivement adoptée il faut prendre en compte certains aspects et notamment la transition en matière de données statistiques.

C'est pendant la période de référence, comme décrit à l'Article 15 de ce Rapport que la problématique du droit au travail, à la formation et à la réadaptation des personnes porteuses de déficience a fait l'objet de plus d'aménagement législatifs, des instruments et des mécanismes nouveaux ayant été mis en place.

Prière d'indiquer les mesures prises, en les illustrant dans la mesure du possible avec des données appropriées, pour assurer ou favoriser :

¹¹ Loi n° 38/2004, Assemblée de la République, 1^{ère} série A n° 194

- a. *une orientation professionnelle ;*
- b. *une formation professionnelle ;*
- c. *une réadaptation professionnelle.*

L'Article 15 de ce Rapport apporte toutes les précisions sur les mesures, les mécanismes et les textes de loi concernant l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et la réadaptation professionnelle des personnes touchées par le handicap.

En ce qui concerne l'*orientation et la formation professionnelle* et pour mettre à jour les informations fournies dans le Rapport antérieur, il faut signaler que la méthodologie d'intervention auprès des personnes handicapées s'appuie toujours sur des partenariats techniques et notamment avec des instances de réadaptation professionnelle, ce qui permet la gestion d'un réseau élargi de ressources complémentaires à l'intervention des Centres d'emploi.

Pendant la période de référence le processus conduisant à accréditer le réseau de Centres de ressources a été complété : il s'étend, à l'heure actuelle, aux 86 Centres d'emploi et comprend 9 instances au titre de Centres de ressources spécialisés et 76 au titre de Centres de ressources locaux.

Le tableau suivant fait état du nombre de centres de ce réseau par régions.

TABLEAU 1.4.1
Répartition des Centres de Ressources et des Centres de Ressources spécialisés par région

RÉGION	CENTRE DE RESSOURCES LOCAL	CENTRE DE RESSOURCES SPÉCIALISÉ	TOTAL
NORD	14	2	16
CENTRE	22	1	23
LISBONNE ET VALLÉE DU TAGE	20	5	25
ALENTEJO	12	-	12
ALGARVE	6	1	7
TOTAL	74	9	83

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives **2004/2005**

Simultanément et afin d'améliorer la qualité des réponses en réadaptation professionnelle, deux projets structurants ont été mis en place, à savoir :

- le premier concerne l'*organisation de la formation et de la certification professionnelle* des personnes handicapées ;
- le deuxième concerne le *système d'audit de la qualité* des organismes qui mettent en œuvre des actions en réadaptation professionnelle avec l'aide de l'Institut de l'Emploi et de la formation professionnelle (IEFP¹²).

¹² Cet organisme dépend du Ministère du Travail et de la Solidarité sociale et du Ministère de l'Éducation.

En matière d'Emploi protégé, l'IEFP a soutenu sur le plan technique et financier l'installation et le fonctionnement de 16 Centres d'emploi protégé et 30 enclaves.

Le tableau suivant fait état des financements de l'Etat en la matière

TABLEAU 1.4.2
Répartition des centres d'emploi protégé (CEP) et des enclaves

RÉGION	CEP	ENCLAVE	TOTAL
NORD	4	3	7
CENTRE	6	13	19
LISBONNE ET VALLÉE DU TAGE	4	9	13
ALENTEJO	2	4	6
ALGARVE	0	1	1
TOTAL	16	30	46

Source: Ministère de l'Education – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

Le tableau suivant fait état du nombre de personnes handicapées ayant bénéficié des différentes mesures mises en œuvre par l'IEFP.

TABLEAU 1.4.3
Nombre de personnes handicapées ayant bénéficié de Programmes de rééducation professionnelle

Mesure	2001	2002	2003	2004
Evaluation et orientation professionnelle	225	292	1 085	1 340
Formation professionnelle	6 140	7 028	7 397	6 956
Pré-professionnalisation	333	271	273	213
Formation pour personnes handicapées	5 807	6 597	7 025	6 624
Réadaptation au travail	0	160	94	119
Intégration socio-professionnelle	1 434	2 849	2 725	3 182
Aides à l'emploi des personnes handicapées	549	529	463	528
Aides aux activités indépendantes	41	41	30	33
Emploi protégé	490	511	517	525
Bourse emploi Télétravail et Centre Télé services	0	13	24	14
Aides au placement et suivi post embauchage				
Adaptations techniques et véhicules roulants spécialisés	0	1 231	1 288	1 565
	354	524	403	517
TOTAL	7 799	10 169	11 207	11 478
Formation – Centres à gestion participée	613	624	1 323	1 488

Source: Ministère de l'Education – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

En 2004, pour la première fois, le nombre de personnes handicapées ayant fréquenté des actions de formation professionnelle dans des centres ordinaires de formation de l'IEFP a pu être déterminé, à savoir 37.

Obtenir ces chiffres s'avère difficile dans la mesure où bon nombre de personnes porteuses de handicap ayant fréquenté ces cours ne sont pas nécessairement comptées à ce titre.

En 2004, 10 340 spécialistes et autres personnels ont fait partie des organismes soutenus, pour l'ensemble des valences, dont 3 130 dans le secteur spécifique de la réadaptation professionnelle.

Par ailleurs, et comme le prévoit la Constitution portugaise, l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres

Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire portugais ce qui s'applique de plein droit aux personnes handicapées.

Réponse à la question posée par le Comité européen des droits sociaux

Le Comité a souhaité avoir davantage d'informations en ce qui concerne la réadaptation des personnes handicapées.

Les Articles 9, 10 et 15 de ce Rapport apportent les informations souhaitées.

ARTICLE 9 DROIT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Questions A, B et C

Les informations fournies dans le Rapport antérieur en matière d'attributions, d'organisation et de fonctionnement des services d'information et d'orientation professionnelle sur *le marché du travail* (IOP) restent valables, les mesures, le type et les moyens de diffusion de l'information disponible n'ayant subi aucune modification.

Les Centres d'emploi assurent toujours un accueil personnalisé, soutenant le processus d'orientation professionnelle et mettant à disposition des usagers les informations les plus diverses, qu'elles se rapportent au système éducatif, à la formation professionnelle, aux professions et aux métiers, au marché du travail ou aux offres d'emploi.

Question D

a)

Le tableau suivant fait état des ressources financières annuelles affectées à l'orientation professionnelle sur le marché du travail, à savoir les dépenses totales, de 2001 à 2004, de la Direction des Services d'information et d'orientation professionnelle (IOP).

Tableau 9.1
Dépenses engagées par la Direction des Services d'information et d'orientation professionnelle

Années	Montants en Euros
2001	903 088,00
2002	906 614,30
2003	871 252,22
2004	1 017 555,40

Source: IEFPP

Les informations sur la participation du Ministère de l'Éducation en matière d'orientation professionnelle ne sont pas disponibles.

b)

En ce qui concerne les Conseillers d'orientation professionnelle (COP) on constate que le nombre de ceux qui interviennent au niveau des Centres d'emploi et des Centres de formation professionnelle a augmenté, surtout dans les Centres d'emploi. Les Conseillers d'orientation professionnelle (COP) qui interviennent dans les Centres de formation professionnelle ont pour fonction principale apporter une aide psychopédagogique aux participants.

Le tableau suivant fait état de l'évolution du nombre de COP exerçant des fonctions d'orientation dans les Centres d'emploi et les Centres de formation ainsi que des dépenses engagées pour les rémunérer, de 2001 à 2004.

Tableau 9.2
Evolution du nombre des Conseillers en orientation professionnelle et dépenses engagées
2001/2004

Année	Effectifs * (au 31 décembre)	Dépenses engagées (Euros)
2001	247	6 398.470,60
2002	255	7 760.954,85
2003	254	7 207 848,93
2004	258	7 627 029,09

Source: IEFP

* Directeurs et responsables non compris

Pendant la période de référence et plus exactement de fin 2001 à la fin du 1^{er} semestre 2002, un cours de formation initiale pour Conseillers d'orientation professionnelle, d'une durée de 818 heures, a concerné 16 techniciens.

En vue d'améliorer leur qualification tous les COP ont participé à des actions de formation continue, dans divers domaines, de 2001 à 2004.

c)

Le tableau suivant fait état du nombre de bénéficiaires de l'Orientation professionnelle, caractérisés en fonction du genre, du groupe d'âge, du niveau scolaire et de la situation dans l'emploi.

Tableau 9.3
Caractérisation des bénéficiaires des interventions en Orientation
professionnelle
2001/2004

	2001		2002		2003		2004	
	<i>n^{bre}</i>	%	<i>n^{bre}</i>	%	<i>n^{bre}</i>	%	<i>n^{bre}</i>	%
TOTAL	163987	100	210014	100	235708	100	252286	100
Sexe								
Hommes	61726	37,6	83380	39,7	98081	41,6	107342	42,5
Femmes	102261	62,4	126634	60,3	137627	58,4	144944	57,5
Groupe d'âge								
< 18 ans	18200	11,1	18833	9,0	21570	9,2	24654	9,8
18 - 24 ans	50405	30,7	59505	28,3	69208	29,4	68133	27,0
25 - 54 ans	79735	48,6	107352	51,1	123566	52,4	135794	53,8
55 ans et +	15647	9,5	24324	11,6	21364	9,1	23705	9,4
Niveau d'études								
< 4 ans	7255	4,4	8293	3,9	7256	3,1	6254	2,5
4 ans	37653	23,0	48082	22,9	47917	20,3	47652	18,9
6 ans	38824	23,7	47923	22,8	57187	24,3	59817	23,7
9 ans	41496	25,3	50541	24,1	60797	25,8	62243	24,7
Enseignement secondaire (12 ans)	28029	17,1	36108	17,2	43664	18,5	46632	18,5
Enseignement supérieur	10730	6,5	19067	9,1	18887	8,0	29688	11,8
Situation dans l'emploi								
Chômeurs	121252	73,9	168124	80,1	190628	80,9	202018	80,1
1 ^{er} emploi	18493	-	20421	-	22201	-	25455	-
Nouvel emploi	102759	-	147703	-	168427	-	176563	-
Employés	1661	1,0	1762	0,8	1504	0,6	1827	0,7
Occupés	2176	1,3	2469	1,2	2411	1,0	2597	1,0
Autres*	38898	23,7	37659	17,9	41165	17,5	45844	18,2

Source: IEFP, Direction du service d'études

* Candidats à la formation

Si le nombre de bénéficiaires des actions de formation professionnelle pour chaque année est toujours supérieur au nombre réel total des bénéficiaires c'est que chaque participant peut faire l'objet de plusieurs interventions en formation, en fonction de ses besoins.

Le tableau suivant fait état du nombre d'usagers ayant bénéficié des prestations techniques, par type d'intervention, en 2001 et en 2004.

Tableau 9.4
Usagers concernés par les prestations techniques

Type de prestation	2001	2004	Variation (%) 2001-2004
Technique de recherche d'un emploi	22527	37789	67,7
Promotion de l'auto estime	3294	3827	16,2
Développement des compétences	5212	10377	99,1
Dossier des compétences	197	1534	678,7
Bilan des compétences	2491	2258	-9,4
Sessions d'information collective	86163	111355	29,2
Entrevue d'orientation	58058	82372	41,9
Evaluation psychologique	22342	30110	34,8
Sessions collectives d'orientation	8748	23609	169,9
Sessions de création de son propre emploi/entreprise	1259	1674	33,0
Programme chômeurs de longue durée (DLD)	59	-	-
Accompagnement/suivi psychopédagogique	6804	7065	3,8
TOTAL	217155	311970	43,7

Source: IEFP, Rapports d'activité

d)

En ce qui concerne la répartition géographique des services d'IOP, une mise à jour s'impose puisque le nombre d'UNIVAS – Unités d'insertion dans la vie active, est passé de 709 en 2000, à 381 en 2004. Cette réduction a été, essentiellement, justifiée par :

- l'évaluation annuelle, par les Centres d'emploi, des UNIVA qui en dépendent, ont conduit à la fermeture de celles dont la capacité d'exécution n'a pas satisfait ;
- les UNIVA ont été redistribuées sur le plan géographique en fonction des besoins des usagers ;
- l'exigence d'une plus grande efficacité et la rigueur budgétaire.

Le tableau suivant fait état de l'évolution du nombre de COP selon les services de l'IOP.

Tableau 9.5
Répartition des COP* par typologie des unités organiques
2001 - 2004

Unités organiques	2001		2002		2003		2004		Var. (%) 2001- 2004
	n ^{bre}	%							
Services centraux et délégations régionales	10	4,0	10	3,9	10	3,9	10	3,9	0
Centres d'emploi	177	71,7	183	71,8	179	70,5	179	69,4	1,1
Centres de formation professionnelle	60	24,3	62	24,3	65	25,6	69	26,7	15
Total	247	100,0	255	100,0	254	100,0	258	100,0	4,5

Source: IEFP, Rapports d'activité

*Conseillers d'orientation professionnelle

Question E

Comme déjà décrit dans le 8^{ème} Rapport, l'orientation professionnelle est garantie à tous ceux qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Portugal ainsi qu'aux personnes handicapées pour lesquelles des mesures spécifiques existent (cf. réponse à l'Article 15).

**ARTICLE 10
DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

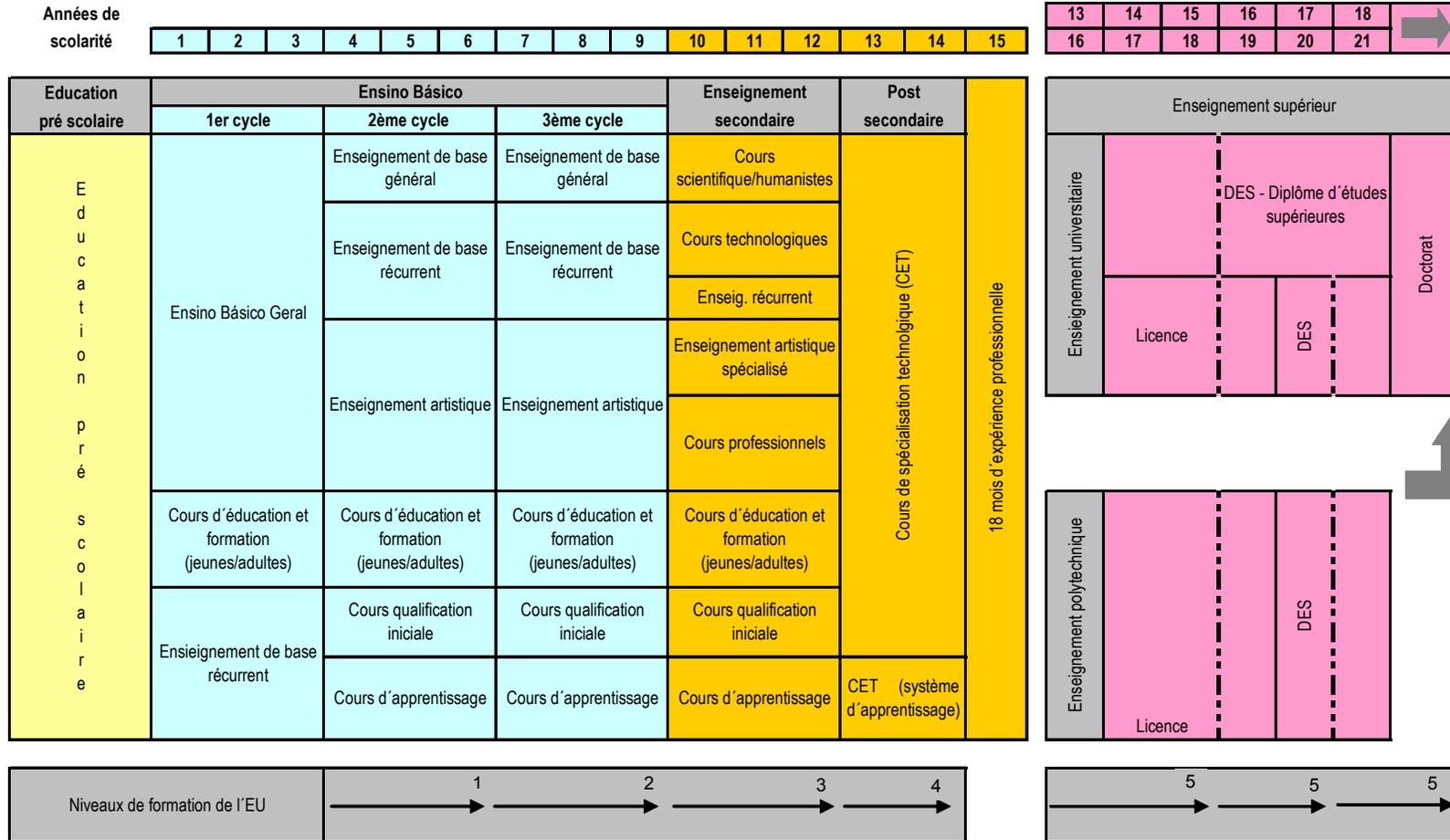
Paragraphe 1

Question A, B et C

L'organigramme suivant met en évidence le système de l'éducation et de la formation professionnelle au Portugal.

TABLEAU 10.1

Systèmes d'éducation et de formation professionnelle au Portugal



Source: Ministère de l'Education

En ce qui concerne le *financement de la formation professionnelle* il faut signaler que :

- L'Etat est le principal responsable du financement de la formation professionnelle initiale, ce qui est fait, en grande partie, en ayant recours au Fonds social européen.
- Le financement de la formation continue pour les personnes ayant un emploi est du ressort des employeurs, l'Etat pouvant cependant les soutenir par des aides financières et des mesures d'incitation.
- L'investissement privé pour la formation – défini comme l'investissement en formation des employeurs ou des salariés, est en nette progression. Conformément à l'*Etude sur les Cours de formation professionnelle*, en 2001, 17,1% des entreprises ont assuré des formations.

Il existe, en gros, trois sources principales de financement du système de l'éducation et de la formation professionnelle, à savoir :

- le *budget général de l'Etat* ;
- les contributions des travailleurs et des employeurs par le biais du budget de la Sécurité sociale ;
- les contributions du Fonds social européen – FSE.

Pendant la période de référence l'*Accord de politique de l'emploi, du marché du travail, de l'Education et de la formation* conclu par le Gouvernement et les partenaires sociaux en février 2001, a consacré des engagements dans le cadre des objectifs suivants :

- généraliser l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et notamment à la formation continue, de sorte qu'un éventail plus large d'individus et de travailleurs ayant un déficit en matière de scolarisation et de qualification professionnelle soit couvert ;
- renforcer le rôle de la formation professionnelle d'une part en tant qu'instrument de compétitivité des entreprises, d'autre part en tant que moteur de la valorisation et de la mise à jour professionnelles ;
- contrarier l'insertion précoce des jeunes sur le marché du travail et la sortie prématurée des travailleurs de la vie active ;
- consolider l'éducation/formation des adultes ;
- développer et consolider le *Système national de la certification* afin qu'il puisse également certifier les compétences acquises hors des contextes de l'éducation/formation, permettant ainsi la poursuite des études et de la formation.

Dans ce cadre, un ensemble de mesures et d'objectifs ont été définis, en particulier au niveau du droit individuel à la formation et du développement d'un système de formation continue permanente et durable. Ces mesures et ces objectifs sont mis en œuvre dans le cadre plus élargi de la *Stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie*.

Le Code du travail (Loi n° 99/2003, du 27 août 2003) et son texte d'application (Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004) ont règlementé certains des engagements pris dans l'Accord de 2001, et institué en matière de formation continue :

- le droit de tout travailleur de bénéficier d'un nombre minimum annuel de 20 heures de formation certifiée (à partir de 2003) ce seuil minimum étant passé à 35 heures à partir de 2006 ;
- les heures de formation qui ne sont pas organisées sous la responsabilité de l'employeur pour un motif qui lui est imputable, se transforment en crédits qui peuvent s'accumuler sur 3 ans maximum ;
- les travailleurs peuvent disposer de leur crédit d'heures de formation accumulées pendant 3 ans, après en avoir informé l'employeur avec un préavis d'au moins 10 jours, le choix du contenu de la formation devant être obligatoirement en rapport avec l'activité qui est celle de leur fonction ou les technologies de la communication et de l'information, de la sécurité, de l'hygiène et de la santé au travail ou même d'une langue étrangère ;
- obligation est faite à l'employeur de faire en sorte qu'au moins 10% des travailleurs sous contrat à durée indéterminée soient concernés par ces actions de formation ;
- obligation est faite à l'employeur de mettre au point des plans de formation, annuels ou pluriannuels, fondés sur le diagnostic des besoins en qualification des travailleurs, ainsi que d'élaborer un rapport annuel sur l'exécution de la formation continue.

A souligner que le renforcement de la formation continue des *actifs* est un axe fondamental de la Stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie présenté par le Portugal dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi et qu'il est, notamment, mis en œuvre par le biais de la mise en place de la formation pour les actifs qualifiés (qualifications supérieures et intermédiaires), orientée vers le développement dans les domaines des technologies de l'information et de la communication (TIC). En ce qui concerne les TIC, des programmes s'adressant spécifiquement aux inactifs et des programmes ayant pour objectif corriger les cas d'inaptitude technologique ont également été développés.

Le Code du travail a également intégré un autre engagement de l'Accord sur la politique de l'emploi, du marché du travail, de l'éducation et de la formation, en introduisant dans les contrats de travail des jeunes d'au moins 16 ans qui n'ont ni terminé la scolarité obligatoire, ni obtenu une qualification professionnelle, ou qui, ayant le niveau d'études obligatoire n'ont pas de qualification professionnelle, une *clause de formation* afin qu'ils puissent accéder au niveau des études obligatoires et/ou obtenir une qualification professionnelle.

Le *Plan national de prévention de l'abandon scolaire* (PNAPAE) a été adopté en mars 2004 son objectif étant de prévenir l'abandon scolaire dans son sens le plus large, à savoir, de faire en sorte que les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas terminé leurs études ou n'ont pas obtenu de qualification de niveau secondaire ou équivalent ne quittent pas l'école et/ou le système de la formation professionnelle.

Ce plan a pour cible réduire d'au moins 50%, par rapport aux chiffres de 2001, les taux d'abandon scolaire et de sortie précoce jusqu'en 2010.

Le *système national de la reconnaissance, validation et certification des compétences scolaires* – RVCC – mérite une description plus détaillée. Lancé en 2000 et ayant pour objectif relever les niveaux de qualification de près de 64,2% de la population active portugaise qui ne possédait ni la scolarité obligatoire de 9 années ni un niveau de formation professionnelle, il se met en place par le biais d'un processus d'identification

des compétences et des connaissances acquises par les adultes tout au long de leur vie en vue de leur validation et de leur certification.

Les Centres RVCC ont pour objectif procéder à la certification scolaire en attribuant des titres équivalents aux cycles de l'enseignement de base et en rendant possible les processus suivants de formation continue, dans l'esprit de l'apprentissage tout au long de la vie.

Les compétences des candidats sont reconnues et validées en fonction de l'évaluation de 4 domaines de compétences-clefs, à savoir ;

- le langage et la communication ;
- la mathématique de la vie/du quotidien ;
- les technologies d'information et de communication ;
- la citoyenneté et l'employabilité

qui sont eux-mêmes organisés en 3 niveaux – base 3, base 2 et base 1 – chacun de ces niveaux étant organisé à son tour selon les 4 domaines-clefs ci-dessus.

Ainsi donc la reconnaissance, la validation et la certification des compétences acquises dans des contextes non formels et informels, prend de plus en plus d'importance, d'une part en ce qui concerne les compétences scolaires et d'autre part en ce qui concerne les compétences professionnelles.

C'est pourquoi, un réseau de *Centres de reconnaissance, de validation et de certification des connaissances* (CRVCC) a été mis en place en ayant recours à l'accréditation des instances responsables afin de garantir la transparence des qualifications et le renforcement du système de la formation professionnelle continue.

L'intervention des Centres de reconnaissance, de validation et de certification des connaissances – CRVCC – se fait autour de 3 axes fondamentaux, à savoir :

- l'axe de la **reconnaissance** des compétences qui est le processus d'identification des compétences personnelle acquises au préalable et qui vont être la base de la construction de projets personnels et professionnels *viables* ;
- l'axe de la **validation** des compétences-clefs qui est un acte formel du ressort d'une instance dûment accréditée et conduit à l'attribution d'une certification donnant une équivalence scolaire ;
- l'axe de la **certification** des compétences-clefs qui conduit à la confirmation officielle des compétences acquises par le biais de la formation et de l'expérience identifiées, évaluées et validées tout au long de ce processus.

Le tableau suivant fait état des différents instruments et mécanismes auxquels les RVCC ont recours

Tableau 10.1.2
Mécanismes de reconnaissance, validation et certification des compétences
RVCC

Axe	Instruments	Produits
Reconnaissance	Fiche d'inscription/candidature	C.V.
	Instruments pour l'identification des compétences	Dossier personnel des compétences (portfolio) Demande de validation des compétences
Validation	Demande de validation des compétences / Dossier personnels des compétences	Dossier de candidature
Formations complémentaires	Référentiel des compétences clef acquises	Terme
Certification	Terme	Portefeuille personnel des compétences / Certificat Diplôme

Source: Rapports d'activité, 2003 et 2004 (adapté)

Les CRVCC de l'IEFP travaillent en coopération avec la Direction générale de la formation vocationnelle – DGFV – du Ministère de l'éducation dont dépend le système national de RVCC, ainsi qu'avec le réseau de CRVCC, en partenariat, et les instances formatrices qui offrent la formation pour adultes, dans le cadre des compétences-clefs et notamment des cours S@ber+.

Par ailleurs, en 2002, par le biais de l'Ordonnance n° 296/2002, du 19 mars 2002, le régime de l'accès aux aides du Fonds social européen (FSE) a défini qu'elles s'appliquaient :

- a) au développement de produits, études et ressources technico-pédagogiques comprises ;
- b) la création et le fonctionnement des Centres de ressources en connaissance (CRC).

Outre les initiatives de formation professionnelle soutenues par le Programme opérationnel de l'éducation, de la formation et du développement social (POEFDS), il faut souligner, dans le cadre du FSE, l'action du *Programme d'incitations à la modernisation de l'économie* – PRIME – qui insiste sur la qualification des ressources humaines associées aux processus de modernisation et innovation des entreprises ou des structures qui les supportent.

Les objectifs généraux du PRIME sont le renforcement de la productivité et de la compétitivité des entreprises et la promotion de nouveaux potentiels de développement, ses objectifs spécifiques de l'Axe 2 étant la *qualification des ressources humaines*, à savoir :

- le renforcement des qualifications et des compétences des actifs pour répondre aux besoins croissants des entreprises et organisations entrepreneuriales ;
- la promotion de la qualification des cadres spécialisés de niveau 3 et 4.

Les 2 tableaux suivants font état des mesures mises en œuvre et du nombre de personnes concernées par les actions de formation professionnelle cofinancées par le FSE (à rappeler que 2002 est une année de transition du QCAIII).

**Tableau 10.1.2a
POEFDS**

Nombre de personnes en formation par mesure, sexe et groupe d'âge

Mesure	2000+2001					2002				
	Sexe		Groupe d'âge		Total	Sexe		Groupe d'âge		Total
	H	F	-25 ans	+25 ans		H	F	-25 ans	+25 ans	
Mesure 1.1. - Formation initiale à certification professionnelle et scolaire	22.777	14.246	36.653	370	37.023	13.089	7.972	20.795	266	21.061
Mesure 1.2. – Formation initiale pour la qualification professionnelle	2.978(a)	3.104(a)	11.099	3.505	14.604	3.554	3.417	5.750	1.221	6.971
Mesure 2.1. – Formation professionnelle continue	64.365	71.292	23.939(b)	106.213(b)	135.657	75.045	88.319	29.038	134.326	163.364
Mesure 3.1. - Formation et valorisation des ressources humaines de l'Adm. publique	18.670	31.789	10.092	40.367	50.459	10.498	22.672	854	32.766	33.620
Mesure 4.3. - Formation des professionnels de la politique de l'emploi et de la formation	11	22	8	25	33	2.702	3.224	513	5.413	5.926
Mesure 4.4.-.Promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes	0	0	0	0	0	4	57	12	49	61
Mesure 5.3. – Promotion de l'insertion sociale et professionnelle des groupes défavorisés	n.d.	n.d.	2.205(c)	7.481(c)	9.868	2.252	6.949	1.922	7.279	9.201

Source: Cabinet de gestion du POEFDS

- a) Les chiffres de 2000 ne sont pas disponibles.
- b) Non compris 5.505 personnes en formation dans le cadre de projets dont les demandes de financement intermédiaires étaient à l'étude.
- c) Cette répartition par groupe d'âge n'est pas disponible pour toutes les actions de formation.
- d) Exclusivement la composante formative de la mesure.
- e) Non compris le Programme Vie emploi.

Tableau 10.1.2b
POEFDS
Nombre de personnes en formation par mesures, sexe et groupe d'âge

Mesure	2000+2001					2002				
	Sexe		Groupe d'âge		Total	Sexe		Groupe d'âge		Total
	H	F	-25 ans	+25 ans		H	F	-25 ans	+25 ans	
Mesure 1.1. - Formation initiale à certification professionnelle et scolaire	15.424	9.730	24.822	332	25.154	17.384	10.899	27.920	363	28.283
Mesure 1.2. – Formation initiale pour la qualification professionnelle	3.502	3.174	5.697	979	6.676	3.267	3.025	5.395	897	6.292
Mesure 2.1. – Formation professionnelle continue	91.212	96.329	33.669	153.872	187.541	111.574	124.365	38.943	196.996	235.939
Mesure 3.1. - Formation et valorisation des ressources humaines de l'Adm. publique	16.177	29.786	1.103	44.860	45.963	21.227	32.328	1.826	51.729	53.555
Mesure 4.3. - Formation des professionnels de la politique de l'emploi et de la formation	3.439	4.979	544	7.874	8.418	4.241	7.766	1.039	10.968	12.007
Mesure 4.4.-.Promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes	188	591	115	664	779	426	900	198	1.128	1.326
Mesure 5.3. – Promotion de l'insertion sociale et professionnelle des groupes défavorisés	1.953	6.128	1.668	6.413	8.081	2.306	6.317	1.717	6.906	8.623

Source: Cabinet de gestion du POEFDS

Les tableaux suivants font état des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle.

Tableau 10.1.3A

Financement public attribué aux organismes (IEFP et autres) soutenus par le Programme de formation professionnelle et d'emploi

Unité: euro

Mesures	Financement public			
	2000+2001	2002	2003	2004
Mesure 1.1. - Formation initiale à certification professionnelle et scolaire	140.026.964,02	87.180.887,14	85.655.920,47	86.837.162,93
Mesure 1.2. - Formation initiale pour la qualification professionnelle	38.728.246,22	32.452.593,14	24.670.037,21	21.571.126,10
Mesure 2.1. - Formation professionnelle continue	49.605.959,06	82.626.098,54	87.473.540,04	108.897.788,61
Mesure 3.1. - Formation et valorisation des ressources humaines de l'Adm. publique	7.525.915,09	5.888.506,17	9.835.945,04	13.407.161,47
Mesure 4.3. - Formation des professionnels de la politique de l'emploi et de la formation	11.499,09	2.358.729,79	3.164.140,77	4.960.645,96
Mesure 4.4. - Promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes	0,00	13.778,01	611.653,13	1.958.118,84
Mesure 5.3. - Promotion de l'insertion sociale et professionnelle des groupes défavorisés	36.392.838,22	46.884.654,38	39.963.972,90	44.958.582,15

Source: Cabinet de gestion du POEFDS

Tableau 10.1.3B

Financement public attribué aux organismes externes soutenus par le Programme de formation professionnelle et d'emploi

Mesures	Financement public			
	2000+2001	2002	2003	2004
Mesure 1.1. - Formation initiale à certification professionnelle et scolaire	3.968.434,83	7.931.100,03	6.949.000,00	9.727.000,00
Mesure 1.2. – Formation initiale pour la qualification professionnelle	8.848.988,86	19.301.781,09	10.981.000,00	8.534.000,00
Mesure 2.1. – Formation professionnelle continue	35.802.335,20	74.486.212,79	80.601.000,00	101.464.000,00
Mesure 3.1. - Formation et valorisation des ressources humaines de l'Adm. publique	7.018.634,04	5.607.661,07	9.480.000,00	13.238.000,00
Mesure 4.3. - Formation des professionnels de la politique de l'emploi et de la formation	11.499,09	1.769.664,01	2.474.000,00	4.293.000,00
Mesure 4.4.-.Promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes	0,00	13.778,01	611.653,13	1.958.118,84
Mesure 5.3. – Promotion de l'insertion sociale et professionnelle des groupes défavorisés	17.895.684,46	41.250.272,71	35.698.000,00	40.761.000,00

Source: Cabinet de gestion du POEFDS

Questions D et E

Toutes les personnes disposant d'une autorisation de résidence ou travaillant légalement au Portugal ont les mêmes droits à la formation professionnelle que les ressortissants nationaux (Code du travail et notamment article 22).

Le droit effectif à l'égalité des chances et de traitement est garanti en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail, et ceci pour tous les types d'orientation, de formation et de reconversion professionnelles de quelque niveau que ce soit, y compris l'acquisition de l'expérience pratique.

Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux

Le Comité a demandé un exposé détaillé de l'ensemble du système d'éducation et de formation portugais

Le système de l'éducation et de la formation, au Portugal, a fait l'objet d'un organigramme qui le présente à la question A ci-dessus.

Quant aux mesures adoptées récemment pour promouvoir la formation professionnelle elles ont été décrites ci-dessus.

La réponse au paragraphe 2, question A ci-après décrit les rapports entre la formation professionnelle et l'enseignement supérieur et entre autres les Cours de spécialisation technologiques – CET.

A souligner également le rôle du système d'apprentissage, par le biais des *formations post-secondaires non supérieures* de niveau 4, dont la structure programmatique suit celle des CET et conduisent également à un diplôme de spécialisation technologique – DET.

Les mécanismes de reconnaissance, de validation et de certification des compétences – RVCC – ont été décrits ci-dessus, une information complémentaire étant donnée au paragraphe 3, questions A et B ci-après.

Le Comité a souhaité avoir une information chiffrée sur les jeunes inscrits et ayant suivi une formation professionnelle initiale dans le système scolaire ou ailleurs.

Le paragraphe 2, ci-après, répond à cette question, le tableau 10.1.2a et 10.1.2b donnant le nombre des personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale.

Paragraphe 2

Question A et B

La formation professionnelle des jeunes est prévue dans le Code du travail et a pour objectif leur assurer des niveaux croissants de scolarité ou de qualification professionnelle et elle doit avoir une durée non inférieure à 1000 heures et se développer par phases d'une durée de 200 à 300 heures par trimestre.

La durée normale du travail du jeune comprend une partie réservée à la formation qui est d'au moins 40% de la durée/limite maximale prévue par la législation ou la convention collective et son horaire de travail doit être fixé en tenant compte de sa participation à des programmes d'éducation ou de formation professionnelle (article 56 du Code du travail et article 127 de la Loi n° 35/2004).

En ce qui concerne la formation des jeunes, et pendant la période de référence de ce rapport, les mesures suivantes ont fait l'objet de remaniements.

Stages professionnels – L'Arrêté n° 286/2002, du 15 mars 2002, a introduit des modifications ayant pour objectif :

- i) rendre la mesure plus cohérente et efficace en matière d'employabilité (possibilité d'effectuer un stage complémentaire à effectuer sur le territoire national ou à l'étranger) ;
- ii) l'ajuster aux orientations du Plan national de l'emploi en facilitant l'insertion des jeunes ayant obtenu des diplômes de formation et dont l'intégration dans la vie active est plus difficile ;
- iii) revaloriser les participations financières versées aux instances qui organisent des stages et aux responsables des stages.

Cours d'éducation et de formation – L'Ordonnance conjointe n° 279/2002, du 12 avril 2002, a institué les *cours d'éducation et de formation pour les jeunes à faible scolarité* ces cours ayant pour objectif récupérer les déficits en qualification scolaire et professionnelle des jeunes en leur faisant obtenir une double certification. Postérieurement, l'Ordonnance conjointe n° 453/2004, du 29 juin 2004, a mis en place une offre éducative et formative qui met en valeur la qualification et la certification des compétences professionnelles. Les cours d'éducation et de formation s'adressent, prioritairement, aux jeunes d'au moins 15 ans en risque d'abandon scolaire ou qui ont déjà quitté l'école sans avoir terminé la scolarité de 12 ans, ainsi qu'à ceux qui bien qu'ils aient terminé la scolarité de 12 ans n'ont pas de qualification professionnelle et souhaitent entrer dans la vie active.

Les modalités de formation qui vont être décrites bénéficient depuis 2000, (à l'exception de la Spécialisation technologique) d'aides financières dans le cadre du Programme opérationnel emploi/formation et développement social (POEFDS).

Modalités de formation professionnelle initiale

En ce qui concerne les modalités de formation professionnelle initiale, données dans les Centres d'emploi¹³ et les Centres de formation à gestion directe de l'IEFP et qui s'adressent tout particulièrement aux jeunes qui souhaitent entrer dans la vie active, le tableau suivant en fait la description et donne les chiffres des jeunes concernés pendant la période de référence.

¹³ Régime de l'apprentissage.

Tableau 10.2.1
Modalités de formation professionnelle initiale
Exécution physique 2001-2004

Programmes/Mesures	N ^{bre} de jeunes concernées			
	2001	2002	2003	2004
Système d'apprentissage	21247	23076	21691	22888
Formation qualifiante en vue d'une intégration sur le marché du travail	3407	3451	3776	3996
Cours d'éducation et formation pour jeunes à faible scolarité	1228	1658	2354	4310
Cours de spécialisation technologique	0	104	181	258
Total	25882	28289	28002	31452
Dépense totale (Euros)	111887187,00	99674169,00	92233969,87	105321778,35

Source: IEF, Rapports d'activité, 2003 et 2004 (adapté)

Ce tableau ne concerne que les modalités s'adressant essentiellement aux jeunes, cependant, d'autres actions dont les objectifs sont plus larges peuvent aussi concerner la population la plus jeune.

Le Programme des stages professionnels n'a pas, non plus, fait partie de ce tableau bien qu'il ait aussi pour objectif l'intégration des jeunes sur le marché du travail, car ce programme ne comprend pas de composantes de formation en salle, mais seulement dans le contexte réel du travail.

A souligner l'effort consenti aussi bien en matière d'éducation et de formation initiale, qu'en matière de formation continue, par le biais de la mise en œuvre d'une **stratégie intégrée et coordonnée de l'apprentissage tout au long de la vie – ALV**. Cette stratégie a été présentée dans l'annexe au *Plan national de l'emploi de 2001* et comprend un ensemble de mesures prévues dans le code du système de l'éducation et de la formation, ses objectifs étant les suivants :

- 1) l'amélioration de la qualité de l'enseignement de base ;
- 2) l'expansion/élargissement et la diversification de la formation initiale des jeunes ;
- 3) l'amélioration de la qualification et de la garantie d'employabilité des adultes ;
- 4) la mise en place d'un système d'accréditation des *compétences professionnelles en technologies de l'information et de la communication*, en articulation avec le Système national de certification professionnelle.

Promotion de la formation qualifiante et de la transition vers la vie active

La promotion de l'insertion professionnelle et le renforcement de l'employabilité de la population portugaise la plus jeune, dans le respect des objectifs des directives du Plan national de l'emploi, est une priorité stratégique qui s'appuie sur la formation qualifiante et certifiée des jeunes conjugée à une certification scolaire, la formation menée dans le cadre du Système national d'apprentissage en étant un bon exemple.

La formation en alternance, quant à elle, s'est développée par le biais d'un ensemble d'actions organisées en fonction de profils type, fondés sur la situation de départ des usagers et rassemblant des composantes à caractère socio culturel (développement des capacités personnelles, sociales, culturelles et relationnelles), technique (acquisition des compétences qui sont en rapport avec l'activité professionnelle) et la formation pratique dans le contexte du travail.

Ces actions englobent différentes modalités de formation et conduisent à une double certification (scolaire et professionnelle).

Dans la *formation en alternance*, la typologie des projets comprend :

- des actions mises en œuvre dans le cadre du Système de l'apprentissage, modalité de formation qui se base sur l'interaction entre le *développement des capacités* personnelles, sociales, culturelles et relationnelles, et l'*acquisition de compétences* techniques ainsi qu'une solide *expérience* dans l'entreprise ;
- des actions de qualification initiale mises en œuvre par les Ecoles de tourisme et d'hôtellerie s'adressant à des jeunes ayant le niveau de la 9^{ème} année de scolarité, d'une durée de 3 ans et suivies d'un stage en contexte réel de travail. Lorsque cette formation est menée à bien, elle confère une qualification professionnelle de niveau 3 et l'équivalence scolaire de la 12^{ème} année.

En matière de formation **post-secondaire non supérieure**, à signaler, qu'en 2001, des Cours de spécialisation technologique – CET – ont été mis en place, notamment dans les domaines des TIC et des sciences entrepreneuriales, pour des jeunes qui ont terminé des formations professionnalisantes dans l'enseignement secondaire de niveau III et ont des compétences dans les domaines des TIC, un diplôme de spécialisation technologique et de qualification professionnalisante de niveau IV couronnant la fin de cette formation.

Les diplômes en CET ouvrent l'accès spécifique à l'enseignement supérieur, notamment quand les instances responsables de la formation signent des protocoles avec les institutions d'enseignement supérieur dans cet objectif.

Formation socio-professionnelle

Cette modalité comprend 3 types de parcours formatifs, de 700 à 1400 heures, en fonction du niveau de scolarité d'accès, et tient compte de l'objectif à atteindre qui est garantir une qualification professionnelle de niveau 2 et l'équivalence du 3^{ème} cycle de l'enseignement de base, à savoir la scolarité obligatoire de 9 ans.

La formation socio-professionnelle est peu à peu remplacée notamment par *l'éducation et la formation* (pour les jeunes) et *l'éducation et la formation pour les adultes*.

Pour renforcer la composante préventive de la politique de lutte contre l'exploitation du travail des enfants, plusieurs mécanismes d'orientation des mineurs en situation de travail ont été mis en place afin de les intégrer dans des mesures d'enseignement et de formation qui leur permettent de terminer leur scolarité obligatoire et, le cas échéant, d'acquérir une formation professionnelle, leur assurant ainsi les conditions adéquates de travail dans un proche avenir.

C'est dans cet esprit que le **Programme intégré d'éducation et de formation – PIEF** - a été reformulé par l'Ordonnance conjointe n° 948/2003, du 25 août 2003 ; il compte désormais un ensemble diversifié de mesures et d'actions ciblant la réinsertion scolaire, par le biais de l'intégration dans un parcours scolaire ou la mise au point de parcours alternatifs, scolaires ou d'éducation et de formation qui se traduisent concrètement par l'élaboration d'un **Plan d'éducation et formation**.

Cette modalité de formation a été révisée en 2004 par l'Ordonnance conjointe n° 453/2004, du 27 juillet 2004, afin d'assurer un *continuum* de la formation, structuré par paliers séquentiels d'entrée et de sortie qui entraîne l'acquisition progressive des niveaux de qualification les plus élevés.

Les destinataires des Cours d'éducation et de formation sont les jeunes d'au moins 15 ans, en risque d'abandon scolaire et ceux n'ayant pas terminé les 12 années de la scolarité, ainsi que ceux qui bien qu'ayant terminé les 12 années de la scolarité n'ont pas une qualification professionnelle et souhaitent l'acquérir pour entrer dans la vie active.

Le tableau suivant fait état des parcours scolaires associés à une certification scolaire et/ou professionnelle.

Tableau 10.2.2
Parcours de formation associés à une certification scolaire et/ou professionnelle

Parcours de formation	Habilitation d'accès	Durée (Heures)	Certification scolaire et professionnelle
Type	Inférieur à 4 ans de scolarité	1872-1910	6 ^{ème} année de scolarité et niveau 1 de qualification
	Supérieur à 4 ans et inférieur à 6 ans de scolarité	1125-1155	
	6 ou 7 ans de scolarité ou fréquentation de la 8 ^{ème} année de scolarité	2109 – 3271	9 ^{ème} année de scolarité et niveau 2 de qualification
	8 ans de scolarité ou fréquentation sans succès de la 9 ^{ème} année de scolarité	1200 – 2380	9 ^{ème} année de scolarité et niveau 2 de qualification
	9 ^{ème} année de scolarité ou fréquentation du niveau secondaire/redoublement sans succès	1230 – 2400	Certificat de compétences scolaires et niveau 2 de qualification
Formation complémentaire	Titulaires d'un cours de niveau 2 ou 3 ou d'un cours de qualification professionnelle de niveau 2 qui veulent poursuivre leur formation	1020 – 1290	Certificat de compétences scolaires
Type	Titulaire de la 10 ^{ème} année d'un cours d'enseignement secondaire ou équivalent ou ayant fréquenté la 11 ^{ème} année sans succès, ou titulaire d'un parcours de niveau 4 ou de la 10 ^{ème} année professionnalisante ou un cours de qualification initiale de niveau 2 à formation complémentaire	2276 – 3465	Enseignement secondaire (12 ^{ème} année) et niveau 3 de qualification
	Titulaire de la 11 ^{ème} année d'un cours de l'enseignement secondaire ou équivalent ou fréquentation de la 12 ^{ème} année sans succès	1380– 2785	Enseignement secondaire (12 ^{ème} année) et niveau 3 de qualification
	Titulaire de la 12 ^{ème} année, d'un cours en sciences ou humanités ou équivalent du niveau secondaire d'éducation de même nature ou de formation équivalent	1155 – 2720	Qualification de niveau 3

Source: IEFPP

Des stages complémentaires de formation, d'une durée non supérieure à 6 mois, peuvent également être organisés pour des usagers qui ayant terminé avec succès les itinéraires de qualification ont plus de difficultés d'insertion, que ce soit au motif de leurs propres caractéristiques, qu'au motif des débouchés de leur option professionnelle. Ces stages ont lieu tout de suite après la fin de l'itinéraire de qualification et sont une formation en contexte réel de travail.

Question C

Les jeunes de moins de 18 ans qui ont, dans le respect du Code du travail, signé des contrats de travail pendant la période de référence, ont fait l'objet d'actions de formation professionnelle. Ce sont, pour la plupart, des travailleurs des régions du nord du pays (Viana do Castelo, Porto et Aveiro) et il travaillent, surtout, dans les secteurs du vêtement, de la chaussure, des produits métallurgiques et du matériel électrique ainsi que du bâtiment.

La caractérisation des modalités de formation en fonction des publics/cibles (cf. question A des paragraphes 2 ci-dessus et 3 ci-après) et la présentation du modèle de diagnostic des besoins en formation faite dans les rapports antérieurs, ont mis en valeur la relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelle d'une part et l'emploi d'autre part, puisque :

- dans le cadre des options de formation on identifie et on caractérise les modalités qui se constituent en réponse aux différents publics/cibles en fonction du niveau de scolarité, de l'âge, des intérêts personnels, des besoins et de conditions spécifiques ;
- au niveau de la relation entre la formation professionnelle et l'emploi, on présente le modèle de *diagnostic des besoins en formation* par le biais duquel va se faire l'ajustement permanent de la formation mise en œuvre aux besoins des personnes, des entreprises et du pays.

Question D

En ce qui concerne le financement privé de la formation professionnelle, il faut ajouter à ce qui a été signalé au paragraphe 1, que les instances privées qui mettent en œuvre des actions de formation professionnelle, qu'il s'agisse du secteur entrepreneurial ou du secteur social (privé sans buts lucratifs), peuvent, au même titre que celles du secteur public, présenter leur candidature au Programme opérationnel d'emploi, formation et développement social (POEFDS).

Les modalités de formation initiale présentées concernent tous les jeunes quel que soit leur âge, leur sexe, leur niveau de scolarité, leurs aptitudes personnelles et leur condition sociale.

Question F

Comme déjà répondu dans le paragraphe 1 ci-dessus à la question E, l'égalité d'accès est assurée à tout un chacun, le Code du travail garantissant le droit à l'égalité et à la non discrimination de l'accès à la formation de *tous* les travailleurs.

Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux

Le Comité européen des droits sociaux a demandé des informations sur la durée de l'apprentissage, et la répartition du temps entre théorie et pratique, la sélection des apprentis, la sélection et la formation des maîtres, la rémunération des apprentis et la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage – *Formation professionnelle initiale en alternance*, règlementée par le Décret-loi

n° 205/96, du 25 octobre 1996 – est un programme du ressort de l'IEFP qui a pour objectif qualifier des candidats à un premier emploi, pour rendre leur intégration dans la vie active plus facile, par le biais de profils type de formation qui respectent une triple valence, à savoir :

- le renforcement des compétences académiques, personnelles, sociales et relationnelles ;
- l'acquisition de connaissances dans le domaine scientifique/technologique ;
- le renforcement de l'expérience dans l'entreprise.

Les cours d'apprentissage s'adressent aux jeunes des deux sexes, de 15 à 25 ans, qui ont, de préférence, terminé le 1^{er}, le 2^d ou le 3^{ème} cycle de l'enseignement de base ou l'enseignement secondaire, et offrent différents niveaux d'accès et de sortie en matière de niveaux de scolarité et de formation.

Le processus d'accès des candidats comprend, obligatoirement, l'*orientation professionnelle*, un *examen médical* et une *évaluation diagnostic* qui sont du ressort de l'IEFP.

Les processus de recrutement et de sélection sont du ressort des Centres d'emploi mais, et dans des cas exceptionnels, ils peuvent être le fait d'autres instances disposant de la capacité technique adéquate.

La durée des cours d'apprentissage varie entre 970 heures et 4500 heures, en fonction de leur typologie et ils correspondent à un processus de formation intégré ayant des composantes de formation socioculturelle, scientifique/technologique, et pratique, dans des proportions et des combinaisons variables en fonction des activités concernées et des niveaux de qualification professionnelle qu'ils attribuent, dans le respect de leur flexibilité et de leur cohérence, ces niveaux étant :

- niveau 1 (970 à 1020 heures) ;
- niveau 2 (3000 à 3600 heures) ;
- niveau 3 (4000 à 4500 heures) ;
- niveau 4 (1200 à 1560 heures).

La formation pratique est effectuée dans le contexte réel du travail et occupe au moins 30% de sa durée totale, et elle est complétée par une formation pratique en simulation.

Les actions sont mises en œuvre par l'instance responsable de la *coordination* (formation socioculturelle, scientifique/technologique et pratique simulée) et l'instance d'*aide à l'alternance* (formation pratique dans le contexte réel du travail) sur la base d'un processus formatif intégré.

Le suivi technico-pédagogique ainsi que l'évaluation du jeune en formation pendant le déroulement de la composante de formation pratique dans le contexte du travail, est du ressort d'un *tuteur* nommé par l'instance d'aide à l'alternance en articulation avec un *coordinateur de l'action* nommé par l'instance responsable de la coordination.

Un contrat d'apprentissage lie le jeune en formation et l'organisme responsable de la formation (à savoir l'instance de coordination et l'instance d'aide à l'alternance), ce contrat comprenant les clauses suivantes : l'objet du contrat, le lieu/local de la formation, l'horaire de formation, les critères de l'évaluation et de la certification, les droits et les devoirs de l'apprenti, les droits et les devoirs des instances de coordination et d'aide à l'alternance, la durée du contrat, la sanction, le règlement, le financement et la législation applicable.

Ce contrat n'entraîne pas des relations de travail subordonné et il prend fin lorsque le cours ou l'action de formation qu'il concerne arrive à son terme.

Les apprentis ont droit à une *aide financière à caractère social*, d'un montant maximum de 15% de la rémunération minimale mensuelle garantie par la législation (RMMG) qui est prise en charge dans le financement public du système. Il a également droit à des aides régulières qui prennent en charge, le cas échéant, les frais d'alimentation, de logement, de transports, d'accueil/garde des enfants à la charge des personnes en formation ainsi que l'accueil des adultes dépendants à leur charge, quand la fréquentation de la formation le justifie.

C'est à l'IEFP qu'incombe la responsabilité des normes et de l'exécution de l'*apprentissage* et c'est pourquoi il est l'organisme qui, en matière de financement communautaire, encadre les demandes individuelles de financement des instances de coordination. Les Services centraux et régionaux de l'IEFP soutiennent ces instances avec leurs structures techniques, organisatives et financières en matière de :

- orientation professionnelle et suivi psycho-pédagogique de formation ;
- suivi technico-pédagogique de la formation ;
- formation des formateurs internes et extérieurs à l'instance de formation ;
- organisation des processus de formation ;
- prises en charge des coûts de la formation.

Au niveau de l'orientation stratégique et de l'accompagnement, ce système est sous la tutelle de la Commission nationale de l'apprentissage dont la composition est tripartite.

Paragraphe 3

Question A, B, C et D

En ce qui concerne la **qualification et la garantie de l'employabilité des adultes** en âge actif, le Code du travail ainsi que son décret d'application ont repris les principes de l'Accord sur la politique de l'emploi, du marché du travail, de l'éducation et de la formation, de 2001, instituant le droit individuel à la formation en fixant un nombre minimum d'heures annuelles (20 heures jusqu'en 2006 et 35 heures après 2006) de formation certifiée que l'employeur doit garantir, soit en les donnant lui-même soit en ayant recours à un organisme de formation extérieur.

Ces heures de formation peuvent être accumulées sur 3 ans, toutefois l'employeur est tenu de faire en sorte qu'au moins 10% de ses travailleurs suivent des actions de formation certifiée tous les ans.

Le Code du travail prévoit la possibilité de réductions temporaires de la durée du travail ou de suspensions des contrats de travail (*lay-off*) pour des motifs liés au marché, structureaux ou technologiques, ou en conséquence de catastrophes ou d'autres événements qui affectent gravement l'activité normale de l'entreprise, à condition que ces mesures s'avèrent indispensables pour garantir la viabilité de l'entreprise et la sauvegarde des postes de travail. Pendant cette période il appartient à l'employeur ou aux services publics compétents en matière de formation de prévoir, le cas échéant, des cours de formation professionnelle adéquats pour ces travailleurs (article 345, n° 1, alinéa c).

Le Programme FACE, quant à lui, règlementé par les Décrets-loi n° 84/2003, du 24 avril 2003 et n° 168/2003, du 29 juillet 2003 et par l'Arrêté n° 1252/2003, du 31 octobre 2003, a pour objectif soutenir la reconversion professionnelle des travailleurs des entreprises en restructuration pour causes économiques et technologiques, l'aide technique et financière étant du ressort de l'Institut de l'emploi et de formation professionnelle/IEFP.

Le POEFDS dispose également d'une ligne de financement pour soutenir la formation de travailleurs d'entreprises en processus de restructuration et d'innovation organisationnelle.

Le Code du travail détermine que le travailleur peut utiliser le crédit d'heures qui correspond au nombre minimum d'heures de formation continue annuelles auxquelles il a droit pour fréquenter des *actions de formation de son initiative individuelle* quand, au cours des 3 dernières années, cette formation n'a pas été assurée par l'employeur pour des raisons qui lui sont imputables. Le contenu de la formation choisie par le travailleur doit être en rapport avec son activité professionnelle ou respecter les qualifications de base en TIC, à savoir, sécurité, hygiène et santé dans le travail ou une langue étrangère.

L'employeur doit élaborer des plans de formation annuels ou pluriannuels, fondés sur le diagnostic des besoins en qualification des travailleurs et élaborer un rapport annuel sur la mise en œuvre de la formation continue.

Le **taux de participation des adultes à des actions d'éducation/formation** a légèrement augmenté et était de 4,8% en 2004. A signaler, cependant, que les résultats fournis, également par l'Eurostat, indiquent que 44% des personnes de 25 à 64 ans ont participé à des activités de l'ALV en 2003 (45% pour les hommes et 44% pour les femmes). Les chiffres indiqués confirment, aussi, que les moins qualifiés sont

moins enclins à fréquenter des cours dans le cadre de l'ALV puisque 62% de ceux qui n'ont participé à aucune activité avaient un niveau d'études faible.

Le tableau suivant fait état du taux de participation des adultes à des actions d'éducation ou de formation.

Tableau 10.3.1
Participation des adultes à des actions d'éducation ou de formation

Indicateurs/Source statistique	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>(EUROSTAT – LABOUR FORCE SURVEY)</i>						
<i>Participation à des actions d'éducation et de formation au cours des 4 semaines antérieures à l'enquête (25 – 64 ans) (%)</i>	3,4	3,4	3,4	2,9	3,7	4,8
<i>Participation à au moins une activité d'éducation ou formation officielle, non officielle ou autre au cours de la dernière année (25 – 64 ans)(%)</i>					44,0	
<i>(EUROSTAT – CVTS)</i>						
<i>Taux de participation des travailleurs à des CVT (%)</i>	17					

Source: EUROSTAT, CVTS, Labour Force Survey

Le tableau suivant fait état des résultats de l'enquête communautaire à la formation continue dans les entreprises et de l'enquête nationale sur la mise en œuvre des actions de formation.

Tableau 10.3.2
Résultat de l'enquête sur la mise en œuvre des actions de formation professionnelle au sein des entreprises 2001 -2003

Traitement des résultats de l'enquête	2001	2002	2003
Entreprises ayant organisé des actions de formation (%)	17.1	16.0	18.7
Participants à des actions de formation professionnelle (milliers)	596.9	551.6	636.1
Taux de participation des travailleurs à des actions de formation professionnelle (%)*	18.6	17.5	19.6
N ^{bre} moyen d'heures de formation par participant	25.8	39.2	26.1
N ^{bre} moyen d'heures de formation par entreprise (milliers)	2.0	2.7	1.9
Coût moyen par participant (euros)	279.4	321.7	314.9

Source: DGEEP/MTSS; Enquête sur la mise en oeuvre des actions de formation professionnelle

* % des travailleurs en formation par rapport à l'ensemble des travailleurs

Le nombre de travailleurs ayant participé à des actions de formation professionnelle continue varie beaucoup à niveau sectoriel et en fonction de la dimension de l'entreprise. Conformément aux résultats de l'Enquête à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle (2003) dans les entreprises de 10 à 49 travailleurs, seulement 7,5% des personnels ont eu accès à la formation alors que dans les entreprises d'au moins 250 travailleurs ce taux a été de 38,4%. La plupart (58%) des travailleurs ayant suivi des actions de formation professionnelle étaient du sexe masculin et appartenaient au groupe d'âge des 25 à 54 ans.

L'investissement en ressources humaines, notamment *via* la formation continue ainsi que la promotion de l'accès des travailleurs à la formation est, à la fois, un domaine d'intervention prioritaire des politiques de l'emploi et de la formation et une composante fondamentale de la Stratégie pour l'apprentissage tout au long de la vie inscrit dans le PNE 2001 où sont définies les 7 *priorités pour l'apprentissage tout au long de la vie*, à savoir :

- 1) *renforcer l'enseignement pré-scolaire, l'enseignement scolaire et la formation initiale des jeunes ;*
- 2) *combattre l'abandon prématuré du système éducatif ;*
- 3) *contrarier l'insertion précoce des jeunes sur le marché du travail ;*
- 4) *généraliser l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et en particulier la formation continue ;*
- 5) *consolider l'éducation/formation des adultes ;*
- 6) *dynamiser les systèmes de reconnaissance, validation et certification des compétences ;*
- 7) *promouvoir la qualité de la formation.*

Dans le cadre du Programme opérationnel pour l'emploi, la formation et le développement (POEFDS) les domaines-clefs identifiés dans le PER/QCA III qui se rapportent le plus directement à la formation des *personnes en activité (les actifs)* sont un champ d'intervention important pour le principal programme co-financé par le FSE dans le QCA actuel (2000-2006) – le POEFDS 3 – Modalités d'intervention – formation continue et en alternance.

Les interventions en matière de qualification des actifs (formation continue et formation/conseil) sont décrites ci-après.

Formation professionnelle continue

Cette mesure a pour objectif renforcer l'employabilité des actifs ayant un emploi, par le biais du renouvellement et du relèvement de leurs compétences en vue de leur formation tout au long de la vie qui prend sa base sur le développement de la formation dans les entreprises.

A signaler que les modalités de formation – Parcours formatifs qualifiants basés sur des unités capitalisables et des modules de formation (modèle caractérisé ci-dessus, à la question A du paragraphe 2) et l'éducation et la formation pour adultes (déjà décrite dans le rapport antérieur) permettent la définition des parcours de formation continue ajustés aux besoins des entreprises, en particulier les petites et les moyennes entreprises, et aux besoins des travailleurs.

A souligner, par ailleurs, en cohérence avec la flexibilité et les besoins des travailleurs et des entreprises, l'effort de développement de la formation à distance pour attirer davantage d'actifs à la formation professionnelle.

Les actions à mettre en place dans ce domaine prennent ainsi en compte la formation à l'initiative du travailleur et privilégient les méthodologies d'intervention suivantes :

- a) dynamiser des actions de formation fondées sur des modèles systématiques, flexibles et de préférence à modules associés à l'attribution d'unités capitalisables conduisant à l'obtention d'un niveau de qualification ;
- b) dynamiser les modalités de formation sur mesure, répondant à des situations concrètes/données qui peuvent être, par exemple l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux processus de production.

En matière de **typologie des projets** il faut souligner les suivants :

- *Cours d'éducation – formation* qui ont à la fois pour objectif *relever* les niveaux d'études et de qualification des adultes de plus de 18 ans, ayant un emploi ou en risque de chômage, peu scolarisés et qualifiés, et *certifier* les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises tout au long de la vie.

- *Actions de formation* qui ont pour objectifs la *qualification ou la reconversion* professionnelle et s'adressent fondamentalement à des travailleurs moins qualifiés ou à demi qualifiés. La formation se fait selon des modèles souples et de préférence à modules, de telle sorte que les *actifs* puissent suivre des parcours formatifs tout en accumulant des unités capitalisables (crédits) pour les compétences acquises tout au long des cours de formation de moindre importance.

- *Actions de formation de mise à jour et de perfectionnement* s'adressant à des travailleurs qualifiés dont les connaissances ou les compétences n'ont pas évolué ou qui ont besoin d'un complément de formation ou d'une adéquation aux exigences actuelles et aux contextes spécifiques des organisations.

L'IEFP, par le biais du Centre national de formation des formateurs s'implique dans le processus de recherche, de développement et de mise en place de la *modalité de la formation à distance*, en se basant sur l'expérimentation et l'évaluation des diverses solutions et méthodologies *on-line*, synchrones ou pas, afin de contribuer à une meilleure qualification et mise en valeur/valorisation des professionnels de formation.

A signaler, également, que le **financement public** de l'éducation et de la formation professionnelle continue est largement soutenu par le Fonds social européen (FSE) et est axé sur une série de mesures ayant pour objectif promouvoir l'adaptation de la population active aux développements économiques et aux changements organisationnels et technologiques, ainsi qu'à augmenter l'employabilité en garantissant l'apprentissage tout au long de la vie.

Le tableau suivant fait état des modalités de formation continue assurées dans les Centres d'emploi et les Centres de formation professionnelle à gestion directe de l'IEFP¹⁴ et s'adressant surtout à des adultes déjà sur le marché du travail.

¹⁴ D'autres prestations assurent aussi cette formation.

Tableau 10.3.3
Modalités de formation professionnelle continue organisées par l'IEFP
Mise en œuvre 2001-2004

Programmes/Mesures	N ^{bre} de personnes concernées			
	2001	2002	2003	2004
Actions de formation continue	13829	14538	14782	19744
Ordonnance conj. n.º 436/99- ME/MTS (+Algarve)	426	163	0	0
Prog. d'init. à qualif. adapt. prof. dans les entreprises (IQAPE) - PREAMP	0	0	21	21
Formation à distance - PREAMB	0	0	31	16
Reconnaissance et validation de compétences	0	655	1209	0
Emploi formation (EMFORMA) - PEPS	0	0	0	17
FACE (PI Beira Intérieure)	0	0	580	220
Aide dével. patrimoine nat., culturel et urbain -Formation continue PEPS	0	0	0	73
Formation professionnelle pour chômeurs	11829	16934	20445	15840
Cours d'éducation et formation pour adultes (EFA)	2328	2461	3757	5008
Programme formation intégrée TMAD (PFITMAD)-PRETMAD	0	0	397	220
Formation pour employés qualifiés (FORMEQ) - PEPS	0	0	0	15
Formation pour chômeurs qualifiés	0	0	0	9692
Formation et insertion de jeunes (GESTIC)-PI Beira Intérieure	0	0	0	148
Aide développement. artisanat et patrim. nat. cult et urbain – Formation initiale	0	0	0	1635
Formation de formateurs	1132	2542	3156	3377
Formation professionnelle de groupes défavorisés – Actions directes	2724	2155	1150	773
Formation professionnelle spéciale	0	0	614	327
Cours d'éducation et formation d'adultes - Groupes défavorisés	500	700	764	775
Total	32768	40148	46906	57901
Dépense totale (Euros)	51898594,00	68203923,00	62505217,62	96933965,05

Source: IEFP, Rapport d'activités, 2003 et 2004 (adapté)

Le tableau suivant fait état de la formation professionnelle mise en œuvre en coopération.

Tableau 10.3.4
Formation professionnelle en coopération
Mise en oeuvre 2001-2004

Formation professionnelle en coopération	N ^{bre} de personnes concernées			
	2001	2002	2003	2004
Centres de formation professionnelle à gestion participative ¹	48257	48806	53411	56006
Actions en coopération avec d'autres organismes ²	5855	4812	3880	12991
Total	54112	53618	57291	68997
Dépense totale (Euros)	81526466,00	81232777,00	85006855,19	89985010,53

Source: IEFP, Rapport d'activités, 2003 et 2004 (adapté)

Notes: 1. Y compris les modalités de formation professionnelle initiale et continue

2. En 2002, y compris les actions de courte durée mises en oeuvre par le FDTI (4018 personnes concernées) qui sont de 20 à 26 heures par bénéficiaire.

En ce qui concerne les adultes à faibles niveaux de scolarité et de qualifications et, pendant la période de référence, les stratégies de *ALV* et de *PNE* ont donné la priorité au développement de **parcours formatifs orientés vers la mise à jour, la reconversion et le perfectionnement professionnel** en prenant pour point de départ les compétences acquises au préalable par n'importe quel moyen.

Le tableau suivant fait état des **résultats de certains des objectifs fixés pour les ALV** pour les différents domaines d'intervention dans le cadre de *l'amélioration de la qualification et de l'employabilité des adultes en âge actif qu'ils soient employés ou pas, par la mise en œuvre d'actions en éducation et en formation.*

Tableau 10.3.5
Apprentissage tout au long de la vie

Secteurs d'intervention	Objectifs	Résultats		
		2002	2003	2004
Réseau de centres RVCC	84 centres, répartis sur tout le territoire national, jusqu'en 2006	42	56	74
Evaluations/certifications	80.000 évaluations/certifications jusqu'en 2006			87 119
Actions Savoir + S@ber+.	Jusqu'en 2006 près de 500 cours vont être réalisés			2094
	30 500 personnes ont suivi la formation			38413
Cours EFA			5 326	
Formation continue	A partir de 2002, chaque année, au moins 10% des travailleurs de chaque entreprise doivent participer à des actions de formation continue. En 2003, tous les travailleurs doivent recevoir au moins 20 heures de formation certifiée. En 2006, le nombre d'heures de formation continue (QCA) exigé est porté à 35 heures par travailleur.	549171	633863	

Source: PNE, 2004 et IGFSE

Pour les bénéficiaires chez qui les facteurs de précarité s'accumulent, des mesures spécifiques ont été étudiées et mises en place dans le cadre de l'ALV, l'objectif restant l'éducation pour le développement. Dans ce cas, la formation fait partie d'un abordage intégré qui produit des effets au niveau du développement personnel et professionnel des personnes socialement défavorisées et a pour objectif l'acquisition de compétences relationnelles, interpersonnelles et techniques qui favorisent leur accès au marché du travail.

A souligner, dans ce cadre, les cours d'**Education et formation pour adultes – EFA** – qui offrent un parcours flexible et adapté à l'adulte en prenant pour point de départ la reconnaissance et la validation des compétences acquises au préalable.

Le **Système national de reconnaissance, de validation et de certification des compétences – RVCC** – institué par l'Arrêté n° 1082-A/2001, du 5 septembre 2001, permet la certification scolaire et professionnelle des compétences acquises de tous les adultes de plus de 18 ans qui n'ont pas terminé la scolarité de base de 4, 6 ou 9 ans et souhaitent relever leurs niveaux de certification scolaire et de qualification professionnelle et suivre des parcours subséquents de formation ciblant l'apprentissage tout au long de la vie. Le point de départ de sa structure est un *référentiel* de compétences-clefs, organisé par niveaux (Base 1, Base 2 et Base 3) qui correspondent aux 3 cycles de l'enseignement de base et qui sont établis en fonction de 4 domaines d'évaluation à savoir :

- a) le langage et la communication ;
- b) la citoyenneté et l'employabilité ;
- c) les technologies de l'information ;
- d) la mathématique de la vie/du quotidien.

Le système RVCC s'est mis en place par le biais d'un réseau de centres RVCC qui couvre l'ensemble du territoire national. Ce réseau rassemble/intègre des instances publiques et privées (écoles professionnelles, associations d'entreprises, écoles de l'Institut national de la formation touristique, établissements de l'enseignement de base et secondaire, centres de formation professionnelle, associations de municipalités, associations de développement et autres institutions d'éducation-formation) dûment

accréditées par la Direction générale de la formation vocationnelle et bien implantées à niveau local, régional ou national.

A titre supplétif au réseau de Centres de RVCC scolaires qui dépend de la Direction générale de la formation vocationnelle, l'IEFP a été accrédité en tant qu'organisme qui peut mettre en place des CRVCC, ce processus ayant conduit, de 2001 à 2004, à la création de 8 CRVCC intégrés dans 8 Centres de formation professionnelle à gestion directe des villes de Chaves, Porto, Coimbra, Leiria, Santarem, Seixal, Portalegre et Faro.

Le tableau suivant fait état du nombre d'adultes pris en charge par ces 8 CRVV de 2001 à 2004.

Tableau 10.3.6
Action des RVCC auprès des adultes

N ^{bre} total d'usagers	9669
N ^{bre} d'usagers orientés vers d'autres solutions	1162
N ^{bre} de certificats émis	2654
N ^{bre} d'abandons	338

Source: IEFP

A signaler que ces résultats correspondent à la période où ces prestations ont été introduites dans les Centres de formation professionnelle.

En ce qui concerne la valence professionnelle, le tableau de référence du fonctionnement d'un dispositif de RVCC professionnel a été mis au point (il s'agit d'un ensemble de normes internes et d'instruments de soutien aux processus de RVCC) qui a permis, en 2004, que cette prestation soit disponible, en régime d'*observateur* dans des Centres de formation et des entreprises y ayant fait appel.

Le tableau suivant fait état de ces situations.

Tableau 10.3.7
Secteurs d'intervention des RVCC, par région

Région	Centre de FP	Sortie professionnelle
Nord	Porto et Braga	Technicien/ne en électronique industrielle
Centre	Castelo Branco	Serrurerie civile
	Coimbra	Electricien/ne d'installations
Lisbonne et Vallée du Tage	Alverca	Opérateur/trice de systèmes informatiques
	Seixal	Agent d'action éducative Technicien/ne d'action éducative
	CEFOSAP	Assistant/te administratif/ve
	CENFIM	Opérateur/trice de machines - outils
	CEPRA	Mécanicien/ne de véhicules légers
	INOVINTER	Technicien/ne en informatique
Alentejo	Évora	Technicien/ne en comptabilité
Algarve	Faro	Electromécanicien/ne en réfrigération et climatisation

Source: IEFP

La mise en œuvre de la stratégie de l'ALV a contribué à l'amélioration de certains indicateurs d'évaluation des résultats du système d'éducation et de formation national et notamment ceux qui se rapportent à la réduction des départs précoces de l'enseignement, la proportion des jeunes qui vont au bout des études secondaires ou de l'enseignement supérieur ayant proportionnellement augmenté et l'éventail des opportunités en ALV pour les adultes s'étant élargi.

Question E

Lorsque le travailleur reprend son activité, après un congé pour assistance à enfant biologique ou adopté ou pour assistance à une personne handicapée ou atteinte d'une maladie chronique, il a le droit de participer à des actions de formation, qui sont du ressort de l'employeur, pour faciliter sa réinsertion professionnelle (article 48 du CT).

La promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail est également l'une des priorités du Plan national de l'emploi (PNE), et répond à la Stratégie européenne pour l'emploi. Dans cet esprit, la promotion de l'égalité des chances prend un caractère qui est transversal à toutes les mesures de politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le cadre des *mesures* ayant pour objectif soutenir des interventions en faveur de l'égalité des chances, le Programme opérationnel pour l'emploi, la formation et le développement (POEFDS) intègre la mesure **Aide à l'esprit entrepreneurial des femmes**.

Cette mesure s'adresse spécifiquement aux femmes employées ou au chômage qui souhaitent rentrer sur le marché du travail et, en particulier, par le biais de la création de leur propre emploi. La création de réseaux inter-entreprises qui facilitent l'accès à

l'information au niveau de la formation ou des marchés, en vue de la divulgation permanente de l'information, est soutenue par des aides.

Son champ d'application couvre tous les domaines où l'esprit entrepreneurial des femmes puisse se développer/s'exprimer et notamment dans le cadre de la haute technologie et de l'économie, et qui favorisent l'égalité des chances, en ayant un impact important sur les profils professionnels des femmes pour qu'elles puissent mieux surmonter les situations défavorables du marché.

Question F

La question E du paragraphe 1 ci-dessus rappelle que la législation portugaise s'applique à tout un chacun.

Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux

Le Comité européen des droits sociaux a souhaité savoir s'il existait des mesures spécifiques en faveur de l'intégration des femmes sur le marché du travail.

Outre les mesures d'ordre général, les femmes ont droit à des aides spécifiques pour la création de leur propre emploi dans le cadre de l'*Aide à l'esprit d'entreprise des femmes* décrit ci-dessus.

Le CEDS a souhaité savoir comment le Gouvernement envisageait d'accroître la capacité des dispositifs disponibles, en particulier pour les chômeurs de longue durée.

Les questions A et B de ce paragraphe et du paragraphe 1 décrivent les dispositifs mis en place.

En ce qui concerne la formation et la reconversion des travailleurs la mesure FACE – mesure d'aide aux travailleurs en risque de chômage ou au chômage des entreprises en restructuration, en récupération, en réorganisation ou modernisation – a été mise en place afin de renforcer la composante de la prévention des crises et d'atténuer les conséquences sociales pour les personnes touchées.

Cette mesure a d'abord été mise en place, en 2002, dans le cadre d'un programme d'intervention de la Beira interior – PIBI – cette région étant très marquée par la reconversion de l'industrie du textile et elle a été élargie, en 2003, à tout le territoire national.

Le FACE a pour objectif soutenir la reconversion professionnelle interne ou extérieure, des travailleurs des entreprises dont l'importance est sectorielle et régionale et font partie de secteurs d'activité déclarés en restructuration qui sont en situation économique difficile ou en processus administratif ou judiciaire de récupération ainsi qu'en processus individuel de restructuration, de réorganisation ou de modernisation. La mesure FACE s'adresse aussi aux travailleurs qui étaient rattachés à ces entreprises et qui sont au chômage depuis moins de 90 jours consécutifs.

L'IEFP accorde des aides financières et techniques, en particulier, au processus d'orientation professionnelle et à la formation en reconversion, qu'elle soit interne ou extérieure, ayant pour objectif l'insertion des travailleurs à de nouveaux postes de travail, au sein de la même entreprise ou dans d'autres entreprises, ou en les encourageant à créer leur propre emploi. Pour adhérer au FACE, l'entreprise doit signer un contrat-programme avec l'IEFP, dans le cadre duquel un plan social et un plan d'action qui précise les actions à mettre en place sont établis.

Le CEDS a souhaité savoir si et comment un congé individuel de formation était accordé.

L'IEFP met à disposition une *bourse de formation à l'initiative du travailleur* dont l'objectif est stimuler l'amélioration des conditions d'employabilité et de réalisation personnelle du travailleur par le biais de la fréquentation d'actions de formation continue tout en sauvegardant le bon fonctionnement de l'entreprise.

Des aides financières sont accordées pour la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle à l'initiative du travailleur quand elles sont considérées nécessaires au maintien de son emploi et/ou à sa réinsertion professionnelle, dans les conditions suivantes :

- *pour le travailleur au chômage* : bourse de formation, d'un montant variable, en fonction des heures de formation, subside d'alimentation ainsi que paiement des coûts de la formation (l'inscription, les frais de formation et l'assurance accidents) ;
- *pour le travailleur employé* : subside par heure de formation et subside de formation lorsque la formation a lieu en dehors de l'horaire normal de travail ;
- *pour l'employeur* : compensation pour la formation lorsqu'elle a lieu pendant l'horaire normal de travail.

Paragraphe 4

En ce qui concerne les mesures spécifiques prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée elles sont décrites ci-après.

Les Cours d'éducation et formation d'adultes, institués par les Ordonnances conjointes n° 1083/2000, du 20 novembre 2000, et n° 650/2001, du 20 juillet 2001, ont pour objectif relever le niveau de qualification scolaire et professionnel des travailleurs en leur attribuant une double certification.

Il s'agit-là d'une mesure importante de formation des chômeurs, les parcours de formation étant établis en fonction des niveaux de scolarité et des compétences professionnelles des candidats, identifiés grâce au processus de reconnaissance et de validation des compétences acquises. Ils comprennent une formation de base ciblant une équivalence scolaire et une formation professionnalisante ciblant une certification professionnelle.

Par le biais de sa ligne de financement le POEFDS, soutient la formation des personnes défavorisés et notamment les chômeurs de longue durée.

Les participants aux actions de formation professionnelle des Centres de formation professionnelle et des Centres d'emploi de l'IEFP ont droit aux aides suivantes :

Frais engagés par les chômeurs pour préparer leur action de formation

Pendant la phase de préparation de l'action et pendant le processus de validation du projet, les *frais engagés pour les déplacements* du groupe de travailleurs sélectionnés, notamment, les frais de transport, d'alimentation et de logement, sont pris en charge par le Centre.

Conformément à l'Ordonnance conjointe n° 102-A/2001, du 1^{er} février 2001 et l'Ordonnance normative n° 42-B/2000, du 20 septembre 2000, dans le cas de chômeurs en formation fréquentant des actions de formation à plein temps et pour les autres groupes cités ci-dessus, le montant maximum de la *bourse de formation* ne peut être supérieure à la RMMG.

Les montants de la bourse de formation sont fixés comme suit :

- 100% de la RMMG lorsqu'il s'agit de chômeurs demandeurs d'un nouvel emploi qui fréquentent des actions de formation dans des domaines/profils de formation moins demandés ;
- 50% de la RMMG lorsqu'il s'agit de chômeurs demandeurs d'un nouvel emploi qui fréquentent des actions de formation faisant l'objet d'une demande normale des candidats ;
- 25% de la RMMG lorsqu'il s'agit de chômeurs demandeurs d'un 1^{er} emploi qui fréquentent des actions de formation moins demandées par les candidats ;
- 15% de la RMMG lorsqu'il s'agit de chômeurs qui fréquentent des actions de formation dans des domaines/profils faisant l'objet d'une demande normale des candidats.

A rappeler que les bénéficiaires du *Système d'apprentissage* ont droit à une aide à caractère social, d'un montant maximum de 15% de la RMMG prise en charge par le financement du système.

Quand il s'agit de bénéficiaires appartenant à des groupes dont l'intégration sociale et professionnelle est difficile, le montant de la bourse est de 100% de la RMMG.

Bourse de formation concernant la période des congés payés

Lorsque la bourse est attribuée pour des actions de formation dont la durée est d'au moins 1200 heures, le paiement de la bourse pour la période de congés est considéré justifié à condition que la formation soit interrompue au cours de l'action de formation et non après son terme, le paiement de la bourse étant effectué à la fin du mois.

Subside de repas/alimentation

Les chômeurs en formation, les personnes en risque d'exclusion, en risque de chômage, en risque d'insertion précoce dans la vie active ou les personnes handicapées ont droit à un subside de repas dont le montant est celui qui est attribué aux fonctionnaires et agents de l'Administration publique, les jours où la durée de la formation est d'au moins 2 heures.

Subside de logement et de déplacement

Les participants à des actions de formation que la fréquentation de l'action de formation éloigne de leur domicile ont droit à un subside de logement qui ne peut être supérieur à 30% de la RMMG, qu'ils bénéficient ou pas d'une bourse de formation, dans les cas prévus dans l'article 10 du Décret d'application n° 42-B/2000, à savoir :

1. quand la formation a lieu à, au moins 50 Km du domicile du participant ;
2. quand il n'existe pas de transports collectifs compatibles avec l'horaire de la formation

A tous les niveaux de formation et notamment pendant les périodes de formation dans le contexte réel du travail, le paiement des déplacements en transports collectifs (à l'exception des taxis) au début et à la fin de chaque période consécutive de formation ainsi que pour une période non inférieure à une semaine, du lundi au vendredi, peut être pris en charge, cumulativement à la bourse de formation et au subside de logement.

A l'exception du cas décrit ci-dessus, lorsqu'un subside de logement a été attribué, la prise en charge des déplacements quotidiens n'est pas possible.

Frais d'accueil/garde

Les dépenses engagées par les participants pour faire garder les enfants à charge et pour l'accueil d'adultes dépendants à charge, sont prises en charge jusqu'à 50% de la RMMG maximum par mois s'il s'avère que cette situation est justifiée.

Formation en régime résidentiel

On considère qu'il y a formation *en régime résidentiel* lorsque le participant est logé et nourri dans les installations même où a lieu l'action de formation

Quand la formation a lieu en régime résidentiel, les subsides d'alimentation et de logement n'ont pas raison d'être, les dépenses facturées par l'unité hôtelière ou le Centre étant prises en charge comme suit :

- *actions de formation de niveau 1, 2 et 3* : c'est l'échelon le plus bas des indemnités prévues pour les fonctionnaires et agents de l'Administration publique qui est appliqué ;

- *action de formation de niveau 4 et 5* : les indemnités prévues pour les fonctionnaires et agents de l'Administration publique dont la rémunération est supérieure à l'indice 405 des échelons du régime général.

Autres aides

Pendant le déroulement de l'action de formation, des équipements et autres biens indispensables au processus formatif sont mis à la disposition des participants.

Dans le cadre du système d'apprentissage des *aides au développement stratégique* à caractère exceptionnel par niveaux de qualification, par régions ou secteurs considérés prioritaires et en fonction de stratégies intégrées de compétitivité et/ou de développement social ou local, peuvent également être octroyées. Ces aides sont définies tous les ans par le Conseil de direction de l'IEFP après que la Commission nationale pour l'apprentissage – CNA - se soit prononcée

A rappeler que le Code du travail, comme déjà décrit au paragraphe 1, question A et B, a institué le droit individuel à la formation continue, la participation à la formation donnant droit à rétribution et comptant comme temps de service effectif.

A rappeler aussi que le travailleur peut utiliser le crédit d'heures correspondant au nombre d'heures de formation continue annuel auquel il a droit pour fréquenter des actions de formation à son initiative, quand cette formation n'a pas été assurée par l'employeur pour raison qui lui est imputable pendant 3 ans.

L'exercice de ce droit peut et doit être utilisé par les travailleurs pendant la période normale de travail et compte comme temps de service effectif, donnant, donc droit à la rétribution. Par contre l'utilisation de ce droit en dehors de l'horaire normal de travail ne peut dépasser 2 heures par jour et n'est pas considéré travail supplémentaire.

Un projet ayant pour objectif structurer, expérimenter et institutionnaliser une méthodologie du suivi systématique de la formation du ressort de l'IEFP est mis en œuvre à l'heure actuelle. Cette méthodologie porte surtout sur les aspects technico-pédagogiques de l'organisation de la formation mais peut aussi concerner les aspects administratifs qui la conditionnent.

Ces interventions vont avoir un caractère régulier et préventif puisqu'elles ont pour but le diagnostic des problèmes surgis avant et pendant les actions de formation et leur résolution concrète, ainsi que l'amélioration des services.

L'un des autres résultats recherché est la détection des *bonnes pratiques* identifiées tout au long des actions de suivi, en vue de leur divulgation dans tout le réseau de Centres de l'IEFP et d'autres prestataires de formation.

Dans le cadre des *procédures de qualité* il faut signaler les projets suivants :

- l'élaboration d'un *Guide des bonnes pratiques* qui fait connaître des projets/activités des Centres de formation professionnelle de l'IEFP qui ont connu le succès ;
- la réalisation annuelle de *Rencontres nationales des bonnes pratiques* dont l'objectif est la promotion d'un ensemble de pratiques à succès passibles d'être utilisées par tous les agents de la formation professionnelle ;

- une étude d'évaluation du réseau de Centres de formation professionnelle, ce projet ayant pour objectifs opérationnels :
 - i) connaître avec rigueur la capacité formative du réseau de Centres de formation professionnelle, ses potentiels, ses fragilités et les contraintes qui lui sont imposées ;
 - ii) définir un plan d'intervention pour renforcer la cohérence des réponses formatives.

- une *étude d'évaluation du système de l'apprentissage*, ce projet ayant pour objectifs :
 - i) évaluer l'efficacité du Système d'apprentissage en fonction de ses objectifs et des buts à atteindre ;
 - ii) formuler des recommandations et identifier les stratégies qui permettent de renforcer les points positifs et surmonter les fragilités ;
 - iii) analyser le Système d'apprentissage en le comparant à d'autres modalités de formation qui disposent de l'offre en formation de l'IEFP.

Paragraphe 5

Question A et B

La nouvelle législation du travail prévoit des mesures d'incitation et des aides à la formation professionnelle pour les employeurs et pour les travailleurs. Le Code du travail (article 57) détermine que l'employeur a le droit d'être compensé pour les frais engagés pour la formation des jeunes, cette compensation étant de 40% de la rémunération du jeune pendant la période de formation.

En outre, quand des travailleurs de l'entreprise ont des fonctions de *tuteur*, notamment dans le cadre du système d'apprentissage, une compensation financière est prévue.

L'employeur a, par ailleurs, la priorité en matière d'accès aux aides publiques pour la formation qualifiante du jeune embauché lorsque c'est à lui qu'il appartient d'assurer cette formation, ainsi qu'à l'accès à la formation continue des autres travailleurs et à la formation pédagogique des tuteurs (article 133 de la Loi n° 35/2004).

En ce qui concerne les aides au travailleur en formation, le CT détermine que le jeune qui rentre sur le marché du travail sans avoir terminé sa scolarité obligatoire et sans qualification professionnelle et travaille à temps partiel a droit à une bourse qui compense la perte de rémunération. Quand la période de formation est supérieure à 1 an, la bourse est renouvelée si cette formation a été menée à bien. Le montant de la bourse est calculé en fonction du manque à gagner et du quotient familial (article 134 de la Loi n° 35/2004).

Les bourses sont attribuées à tous ceux qui y ont droit, l'égalité de traitement en matière d'assistance financière étant effective au Portugal.

Question C

Les heures de formation auxquelles le travailleur a droit font partie de l'horaire normal de travail et donnent droit à la rétribution et autres droits associés (article 168, n° 5 de la Loi n° 35/2004).

Quand le travailleur souhaite suivre des cours de formation il peut également demander un congé sans solde, le droit à son poste de travail étant assuré (articles 354, n° 2 et 355, n° 2 du CT).

Question D

La législation du travail garantit la participation des partenaires sociaux à la formation professionnelle des travailleurs employés et prévoit que :

- tout projet de texte de loi sur la législation du travail (dont fait partie la formation professionnelle) doit être *soumis* aux associations d'employeurs, aux associations syndicales et aux commissions de travailleurs, le législateur devant tenir compte des positions/observations des partenaires sociaux (articles 524 à 530 du CT).
- L'employeur qui prétend avoir recours à la réduction temporaire des périodes normales de travail ou suspendre les contrats de travail au motif d'une crise dans l'entreprise

(*lay-off*) doit en informer, par écrit, les représentants des travailleurs de l'entreprise et indiquer les domaines de formation que les travailleurs doivent fréquenter pendant la période de réduction d'horaire ou de suspension du contrat (article 336 du CT).

- L'employeur doit élaborer des rapports annuels sur la mise en œuvre de la formation continue, ces rapports devant indiquer le nombre total de travailleurs de l'entreprise, le nombre des travailleurs concernés par chacune de ces actions, son activité, les actions mises en œuvre, ses objectifs ainsi que le nombre de participants pour chacun des secteurs d'activité de l'entreprise sans oublier les coûts globaux de la formation et les financements auxquels il a eu accès (article 166, n° 1 de la Loi n° 35/2004). Ces rapports doivent être présentés aux représentants des travailleurs pour information et consultation (article 167 de la Loi n° 35/2004).

Ces rapports doivent également être envoyés à l'IGT à qui il appartient de contrôler si l'employeur a bien rempli ses obligations en matière de formation continue de ses travailleurs. Cette obligation de présenter un rapport annuel sur la mise en œuvre de la formation continue va être bientôt règlementée.

- Les associations syndicales ont le droit de participer aux processus de restructuration des entreprises, et en particulier en matière de formation professionnelle (article 477 du CT).
- La formation dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé dans le travail doit faire l'objet d'information et de consultation auprès des représentants des travailleurs (article 275, n° 3 alinéa d du CT).
- La participation des partenaires sociaux à la formation professionnelle est également assurée par le biais de leur participation aux organes suivants :
 - le Conseil économique et social ;
 - le Conseil national de la formation professionnelle ;
 - la Commission nationale de l'apprentissage ;
 - le Conseil d'administration de l'emploi et de la formation professionnelle ;
 - les Conseils consultatifs régionaux de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle ;
 - la Commission nationale de certification ;
 - le Conseil général de l'Institut pour la qualité de la formation (IQF) ;
 - l'Observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle.

ARTICLE 15
DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'AUTONOMIE, À L'INTÉGRATION
SOCIALE ET À LA PARTICIPATION À LA VIE DE LA COMMUNAUTÉ

Paragraphe 1

Question A

La définition d'un langage commun et d'un encadrement conceptuel qui uniformise les concepts, les méthodologies et les critères dans le respect d'un modèle biopsychosocial et qui garantissent ainsi une plus grande cohérence et la comparabilité des abordages aussi bien scientifiques que politiques dans ce domaine, est, simultanément, une stratégie et un objectif d'importance à rendre progressivement opérationnel au Portugal, à l'avenir, par le biais de la mise en œuvre du **nouveau système de classification – CIF** - (*Classification internationale de fonctionnalité, d'incapacité et de santé*) de l'OMS, approuvé en 2001.

Dans ce sens, les Grandes options du Plan 2005-2009¹⁵ traduisent déjà la détermination du Gouvernement portugais, pour ce qui est de l'Option 2, à savoir « Davantage et meilleure réadaptation pour développer un système administratif du handicap et de la réadaptation qui rassemble toute l'information statistique sectorielle en l'encadrant dans les concepts issus de la nouvelle classification – CIF ».

A son tour, en 2002¹⁶, le *Conseil supérieur* de statistique a approuvé la CIF déterminant son utilisation par phases à partir de janvier 2003.

La CIF a remplacé l'abordage du handicap, qui l'était en fonction de sa dimension médicale, par un nouvel abordage social où l'on valorise les facteurs sociaux et environnementaux.

Dans la CIF, l'incapacité (handicap, limitations d'activité, restriction en matière de participation) et la fonctionnalité (qui englobe toutes les fonctions du corps, les activités et la participation) sont reconnues comme étant le résultat d'interactions dynamiques entre les conditions de santé (maladie, troubles et lésions) et des facteurs contextuels (facteurs environnementaux et personnels).

En effet, des environnements différents peuvent avoir un impact différent sur le même individu ayant un état de santé déterminé.

La Loi n° 38/2004, du 18 août 2004¹⁷, a défini les bases générales du régime juridique de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation de la personne handicapée, ajustant dans son article 2 le concept de personne handicapée au nouveau modèle conceptuel de la CIF.

Ainsi donc on définit la personne handicapée comme étant celle qui, au motif d'une perte ou d'une anomalie, congénitale ou acquise, de fonctions ou de structures du corps, y compris les fonctions psychologiques, présente des difficultés spécifiques susceptibles de, conjuguées à des facteurs environnementaux, limiter ou rendre difficile son activité et sa participation dans des conditions d'égalité avec les autres personnes.

¹⁵ Chapitre III de la Loi n° 52/2005, publiée au journal officiel – DR, II série-A, du 31 août 2005.

¹⁶ Délibération n° 10/2003 publiée au Journal officiel – DR, II série, du 7 janvier 2003.

¹⁷ Loi n° 38/2004, Assemblée de la République, 1^{ère} série A n° 194

Au Portugal, l'application de cette nouvelle classification est en cours, son adaptation se faisant, notamment, par le biais d'actions de formation et de sensibilisation qui introduisent ce nouvel abordage. Toutefois, pour que cette classification puisse être effectivement adoptée il faut prendre en compte certains aspects et notamment la transition en matière de données statistiques.

C'est pourquoi, étant donné les difficultés du processus de transition de la CIF on considère encore qu'en matière de réadaptation, la personne handicapée est celle qui, *comme tout un chacun, au motif de ses limitations physiques ou mentales, a du mal à obtenir ou à garder un emploi approprié à son âge, à ses qualifications et à son expérience professionnelle* (article 3 du Décret-loi n° 247/89, du 5 août 1989).

Il est cependant important de se reporter aux données disponibles à l'heure actuelle sur la situation au Portugal malgré les difficultés inhérentes aux opérations qui permettent de qualifier et caractériser la population à handicap ou incapacité, à savoir l'imprécision des concepts et des critères déjà signalée et les fragilités du système d'information statistique au niveau de l'administration, dans ce domaine.

L'enquête nationale aux incapacités, déficiences et désavantages (INIAD) effectuée en 1994, par le Secrétariat national pour la réadaptation et l'intégration des personnes porteuses de déficiences (SNRIPD)¹⁸ et le Recensement général de la population (Census) effectué en 2001 par l'Institut national de statistique (INE)¹⁹ sont la référence des données que nous allons fournir.

Le tableau suivant fait état des résultats globaux sur la population porteuse de déficience et des taux de handicap obtenus par ces deux saisies.

¹⁸ Organisme dépendant du Ministère du Travail et de la Solidarité sociale.

¹⁹ Organisme dépendant de la Présidence du Conseil.

TABLEAU 15.1.1
Population totale et nombre de personnes handicapées de 1994 à 2001
Evolution du nombre de personnes handicapées par groupe d'âge

	Cens général(1) 2001	INID (2) 1994	1-2	Taux Cens(1)	Taux INID (2)	1-2
Population totale	10 335 824	9 887561	- 448263			
N ^{bre} total des personnes	634408	90548 8	- 271080	6,13	9,16	-3,03
- de 16 ans	38877	69288	-30411	2,18	3,57	-1,39
de 16 à 24 ans	47886	54088	-6202	3,54	3,70	-0,16
de 25 à 54 ans	228687	24989	-21206	5,20	6,41	-1,21
de 55 à 64 ans	106211	17423	-68022	9,47	15,0	-5,55
+ de 64 ans	212747	35798	-145237	12,50	25,0	-12,58

Source: Recensement général 2001/INE - Institut national de statistique et INIDD (Enquête nationale aux Incapacités, handicaps et aux désavantages) du SNRIDPD (Secrétariat national à la réhabilitation et à l'intégration des personnes handicapées) 1994.

Rien ne justifie que le taux de personnes handicapées ait diminué, au Portugal, pendant la période qui sépare ces deux opérations statistiques (1994 à 2001) ce qui contrarierait la tendance au vieillissement croissant de la population européenne qui, *a contrario*, justifierait une augmentation. Il faut donc supposer que cet écart dans les résultats s'explique par les méthodologies différentes sur lesquelles on été basées ces enquêtes.

Conformément au Recensement de 2001, sur une population résidente de 10,3 millions d'individus on dénombrait 634 408 personnes handicapées soit 6,13%.

Si on l'analyse du point de vue de l'âge on constate que ce pourcentage s'aggrave avec l'âge, à savoir ce taux est d'environ 1/3 plus faible jusqu'à 16 ans soit 2,18%, alors que chez les personnes âgées il est multiplié par 2, à savoir 12,5%.

Si l'on compare les résultats de l'INIDD à ceux du Recensement 2001 on constate que les résultats du premier sont très supérieurs surtout dans les groupes d'âge les plus jeunes et les plus vieux. Le pourcentage apuré par l'INIDD est celui qui se rapproche le plus des pourcentages apurés dans d'autres pays de l'Union européenne et de ceux qui sont estimés à niveau international pour la population handicapée.

La disparité de l'information est la conséquence de méthodes de saisies différentes et aussi du fait que l'enquête de l'INIDD a été effectuée par le biais d'un questionnaire exhaustif en ce qui concerne le domaine des déficiences et des incapacités et que les responsables de l'enquête avaient reçu une formation appropriée. Par contre les données du Recensement sont le résultat de bulletins à remplir par les personnes interrogées ou leurs proches et, par inadvertance ou volontairement, les résultats ont pu être faussés.

En outre, et étant donné l'extension et la diversité des thèmes contenus dans le Recensement, et comme cela a déjà été souligné par différentes instances, ses limitations, en vue d'une saisie exhaustive de la population handicapée, sont énormes d'autant que seules des questions d'ordre général abordaient la question. Par ailleurs

il n'existe pas d'uniformité de concepts et de critères entre ces deux enquêtes, notamment en matière de type de handicap. C'est pourquoi ces deux opérations sont présentées afin de mieux prendre conscience de la réalité.

Si l'on s'appuie sur le Recensement 2001 on constate que 375 230 personnes porteuses de handicap en âge de travailler ont été identifiées.

Le tableau suivant fait état du nombre de personnes recensées handicapées, par groupe d'âge et type de déficience.

TABLEAU 15.1.2
Répartition des personnes handicapées par groupe d'âge et par type de handicap

GRUPE D'ÂGE	DÉFIC. AUDITIVE	DÉFIC. VISUELLE	DÉFIC. MOTRICE	DÉFIC. MENTALE	PARALYSIE CÉRÉBRALE	AUTRE DÉFICIËNCE	TOTAL
0 - 15	3.630	10.078	4.234	4.526	2.276	7.915	32.659
16 - 24	5.296	20.745	6.453	8.374	2.043	7.131	50.042
25 - 54	23.483	58.255	47.352	33.362	4.586	54.799	221.837
55 - 64	12.795	22.745	27.117	7.877	1.467	31.350	103.351
SOUS TOTAL 16-64	41.574	101.745	80.922	49.613	8.096	93.280	375.230
> 65	36.416	46.604	65.769	12.629	3.920	40.535	205.873
TOTAL	81.620	158.427	150.925	66.768	14.292	141.730	613.762

Source: INE, Recensement 2001, Résultats définitifs

Conformément aux données du Recensement 2001, sur les 169 578 personnes handicapées en activité, environ 90%, soit 153 306 avaient un emploi. Le nombre des personnes handicapées en âge actif, de plus de 16 ans, sans activité économique était de 411 525 et les personnes handicapées de plus de 55 ans étaient au nombre de 309 224 soit près de 53% de l'ensemble des personnes handicapées en âge actif.

Le tableau suivant fait état du nombre de personnes handicapées en fonction de leur situation et du type de déficience.

TABLEAU 15.1.3
Situation des personnes handicapées par rapport à l'activité économique et le type de déficience

	Auditive	Visuelle	Motrice	Mentale	Paralysie cérébrale	Autre déficience	Total
En activité	25.563	64.177	33.224	6.446	945	39.223	169.578
Actifs	23.103	58.151	30.272	5.466	825	35.489	153.306
Au chômage	2.460	6.026	2.952	980	120	3.734	16.272
Sans activité économique	52.427	84.172	113.467	55.796	11.071	94.592	411.525
TOTAL	77.990	148.349	146.691	62.242	12.016	133.815	581.103

Source: INE, Recensement 2001, Résultats définitifs

Question B

La loi cadre du système éducatif (Décret-loi n° 46/86, du 14 octobre 1986) définit les différents niveaux d'éducation et d'enseignement au Portugal, à savoir :

- l'éducation pré-scolaire de 3 à 6 ans, qui n'est pas obligatoire ;
- l'enseignement de base, de 9 ans, qui comprend 3 cycles – le 1^{er} cycle de 4 ans, le 2^d cycle de 2 ans et le 3^{ème} cycle de 3 ans – et qui est obligatoire pour la tranche d'âge de 6 à 15 ans ;
- l'enseignement secondaire de 3 ans.

L'inscription dans un établissement et la fréquentation du système d'enseignement est obligatoire et cette obligation ne cesse qu'après l'obtention du diplôme de l'enseignement de base ou du certificat de fin d'études ou à la fin de l'année scolaire où les élèves ont 15 ans, sauf dans les cas où l'ajournement de cette inscription est autorisé.

La législation portugaise garantit les mêmes droits et devoirs à tous les enfants et adolescents y compris ceux qui ont des nécessités éducatives spéciales (NEE).

Quand l'école publique s'avère incapable d'accueillir les élèves handicapés, les Services spécialisés d'aide éducative en collaboration avec les enseignants, les spécialistes d'aide éducative et les services de santé scolaire, proposent l'orientation appropriée, notamment et à titre exceptionnel et transitoire, la fréquentation d'une institution d'éducation spéciale mais seulement quand toutes les autres mesures et ressources spécifiques d'éducation spéciale ont été épuisées et quand cette solution s'avère positive pour l'élève et que la participation et l'accord de la famille ont été garantis.

L'éducation des enfants et des adolescents ayant des nécessités éducatives spéciales (NEE) est orientée par une politique d'inclusion.

Sur le plan de l'organisation, les services disponibles d'aide dans le cadre des nécessités éducatives spéciales (NEE) ont essentiellement pour base, d'une part *le réseau de services officiels du Ministère de l'Education* ayant vocation à garantir l'inclusion des élèves ayant des NEE dans le système régulier d'enseignement, d'autre part *le réseau d'établissements d'éducation spéciale* qui relève de l'initiative solidaire et privée.

Le réseau de services du Ministère de l'Education comprend :

- des Services spécialisés d'aide éducative - SEAE - dont font partie le Noyau d'aide éducative (NAE) et les Services de psychologie et d'orientation (SPO) dans le cas des établissements concernés par le régime d'autonomie, administration et gestion institué par le Décret-loi n° 115-A/98, du 4 mai 1998
- des enseignants spécialisés dans les autres cas.

Le réseau officiel du Ministère de l'Education compte aussi sur des Equipes de coordination des aides éducatives (ECAE) qui, pour la plupart, sont locales.

Les fonctions des SEAE, définies par le Décret-loi n° 115-A/98, englobent deux types d'intervention qui sont complémentaires

- dans le premier cas l'objectif est l'*organisation et la gestion du programme personnel*, ce qui se justifie par la diversité des élèves
- dans le deuxième l'objectif est l'*identification des mesures spéciales* spécifiques à chacun des élèves ayant une NEE.

Les fonctions de l'*enseignant en aide spécialisée* (définies dans l'Ordonnance conjointe n° 105/97) en font une ressource fondamentale pour l'organisation et la planification au niveau de l'école et en matière d'aide éducative à garantir aux élèves ayant des NEE.

Les ECAE, quant à elles, sont une ressource locale dont l'intervention se développe autour des axes suivants :

- l'articulation entre les établissements scolaires de leur zone géographique d'intervention au niveau de la communauté, les institutions et les services qui existent ;
- la collaboration avec et le soutien aux organes de gestion et de coordination pédagogique des établissements scolaires ;
- la gestion pédagogique des ressources spécialisées d'aide éducative affectées aux établissements scolaires de leur zone.

Le Ministère de l'Éducation soutient aussi, par le biais de ses services spécialisés, les enfants en âge pré-scolaire chez qui des NEE ont été diagnostiquées et qui fréquentent des établissements privés, crèches et jardins d'enfants.

Les *établissements privés d'éducation spéciale*, dont la nature juridique peut être différente peuvent être :

- des établissements dépendant de coopératives et d'associations sans buts lucratif qui comptent sur le soutien financier et technique du ME défini par l'Arrêté n° 1102/97 et mis en œuvre par le biais d'accords de coopération ; il sont au nombre de 103 ;
- des établissements privés d'éducation spéciale qui comptent sur le soutien du ME défini par l' Arrêté n° 1103/97 ; ils sont au nombre de 21.

Ce type d'établissements diversifie, à l'heure actuelle, ses activités et tout en se consacrant à un enseignement spécialisé séparé ils mettent en œuvre des projets et des activités d'aide à la communauté dans le respect du modèle des *Centres de ressources*.

Dans un premier temps, les élèves sont signalés par les groupes/établissements scolaires les NEE étant postérieurement confirmées, conformément à la loi, par les ECAE qui tiennent compte de l'évaluation individuelle de l'élève dans le cadre de différents domaines programmatiques et de développement et déterminent les mesures d'aide qui en découlent.

Dans la mesure où les élèves relevant de NEE ne constituent pas un groupe homogène et étant donné les différences des mesures d'aide et de l'affectation de ressources que cette situation entraîne, ils sont répartis en élèves ayant besoin de mesures de soutien scolaire pendant une période limitée dans le temps et en élèves ayant des nécessités spéciales qui ont besoin d'une intervention spécifique d'éducation spéciale à caractère prolongé.

Pour répondre à cette situation, tous les ans des enseignants spécialisés sont placés (professeurs d'éducation pré-scolaire et professeurs) dans les établissements scolaires et les groupes d'établissements afin de garantir le soutien en éducation spéciale et pour l'aide socio-éducative des élèves qui font partie du groupe cible défini

dans le texte de loi qui fixe les conditions d'accès et de fréquentation des élèves ayant des NEE, et les différentes mesures d'aide et de différenciation programmatique dans les établissements réguliers d'enseignement non supérieur (Décret-loi n° 319/91, du 23 août 1991), et les technologies d'aide nécessaires sont déterminées.

Un *Plan éducatif individualisé* (PEI) est établi pour chacun de ces élèves puis au cours des dernières années de scolarité suivi d'un *Plan de transition pour les élèves ayant des NEE* à caractère prolongé qui prépare leur orientation scolaire et professionnelle.

En conséquence, le nombre d'enseignants placés dans le réseau d'aide éducative augmente et, par exemple de 2000/2001 à 2002/2003, leur nombre est passé de 6 877 à 7 211.

Outre les mesures de soutien scolaire, des mesures d'aide thérapeutique sont mises en place, faisant appel à des thérapeutes et autres et à des formateurs, par exemple des interprètes en langage gestuel.

Certains établissements publics du système régulier d'enseignement situés à différents endroits donnés du pays (écoles de référence) disposent d'unités spécialisées pour les élèves atteints de multi déficience, de spectre d'autisme et de surdité et cécité, ainsi que d'unités pour les sourds sévères et profonds auxquelles sont affectées des techniciens spécialisés.

Le tableau suivant fait état des données statistiques disponibles sur la répartition d'enfants et d'adolescents selon le type de NEE scolarisés au cours de 2003/2004 et 2004/2005, la plupart de ces élèves fréquentant l'enseignement régulier.

TABLEAU 15.1.4
Enfants et jeunes ayant des nécessités éducatives spéciales (NEE) et fréquentant le système régulier d'enseignement en bénéficiant d'une aide éducative, en fonction du type d'aide de 2003 à 2004/2005

Type de NEE	2003/2004		2004/2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
NEE à caractère durable	49 406	87	44 640	79
Autres NEE	7 656	13	12 006	21
Total	57 062	100	56 646	100

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

On constate une diminution progressive de la fréquentation des structures séparées d'enseignement, le nombre des enfants y étant inscrits étant à peine de 4 400 soit 7% des élèves à NEE et moins de 0,02% de l'ensemble des enfants et adolescents en âge de scolarité obligatoire.

Le tableau suivant fait état du nombre d'enfants et d'adolescents ayant des NEE, par groupes d'âge, au cours des deux dernières années scolaires de la période de référence.

TABLEAU 15.1.5
Enfants et jeunes ayant des nécessités éducatives spéciales (NEE) par groupes d'âge en 2003/2004 et 2004/2005

Groupes d'âge	2003/2004		2004/2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
de 0 à 2 ans	1 239	2	1 208	2
de 3 à -5 ans	6 191	11	5 918	10
de 6 à 15 ans	44 498	78	44 413	79
de 16 à 18 ans	4 511	8	4 605	8
plus de 18 ans	623	1	502	1
Total	57 062	100	56 646	100

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

En ce qui concerne l'*orientation et la formation professionnelle* et pour mettre à jour les informations fournies dans le Rapport antérieur, il faut signaler que la méthodologie d'intervention auprès des personnes handicapées s'appuie toujours sur des partenariats techniques et notamment avec des instances de réadaptation professionnelle, ce qui permet la gestion d'un réseau élargi de ressources complémentaires à l'intervention des Centres d'emploi.

Pendant la période de référence le processus conduisant à accréditer le réseau de Centres de ressources a été complété : il s'étend, à l'heure actuelle, aux 86 Centres d'emploi et comprend 9 instances au titre de Centres de ressources spécialisés et 76 au titre de Centres de ressources locaux.

Le tableau suivant fait état du nombre de centres de ce réseau par régions.

TABLEAU 15.1.6
Répartition des Centres de Ressources et des Centres de Ressources
spécialisés
par région

RÉGION	CENTRE DE RESSOURCES LOCAL	CENTRE DE RESSOURCES SPÉCIALISÉ	TOTAL
NORD	14	2	16
CENTRE	22	1	23
LISBONNE ET VALLÉE DU TAGE	20	5	25
ALENTEJO	12	-	12
ALGARVE	6	1	7
TOTAL	74	9	83

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives **2004/2005**

Simultanément et afin d'améliorer la qualité des réponses en réadaptation professionnelle, deux projets structurants ont été mis en place, à savoir :

- le premier concerne l'*organisation de la formation et de la certification professionnelle* des personnes handicapées ;
- le deuxième concerne le *système d'audit de la qualité* des organismes qui mettent en œuvre des actions en réadaptation professionnelle avec l'aide de l'Institut de l'Emploi et de la formation professionnelle (IEFP²⁰).

L'organisation de la formation et de la certification professionnelle a pour objectif améliorer les réponses en fonction des caractéristiques des personnes handicapées et des conditions de l'environnement qui est le leur.

4 solutions différenciées ont été prévues :

1. L'organisation des programmes de formation en étroite articulation avec le marché du travail, fondés sur des références appropriées et qui permettent de proposer une offre formative s'adressant aux personnes handicapées qui, par le type et le taux de leur handicap ne peuvent accéder à un parcours complet de formation professionnelle qualifiante.

Cette méthodologie est expérimentée dans 19 Centres de réadaptation professionnelle, les équipes techniques responsables ayant bénéficié d'actions de formation organisées par l'IEFP. Les instruments de support suivants ont également été élaborés à cet effet :

- Guide de l'identification des opportunités sur le marché du travail ;
- Questionnaire *Description et analyse de fonctions* et son manuel d'application ;
- Guide de conception des programmes de formation ;
- Guide d'identification des nécessités en apprentissage et développement personnel et professionnel.

²⁰ Cet organisme dépend du Ministère du Travail et de la Solidarité sociale et du Ministère de l'Éducation.

2. Homologation et/ou validation, cas par cas, des cours de formation conçus et développés dans des centres de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées qui, même quand elles peuvent avoir accès à un parcours de formation professionnelle qualifiante ont impérativement besoin que les méthodologies d'enseignement/apprentissage et leurs ressources formatives soient adaptées au type et au taux de leur handicap.
3. Mise en place des conditions qui rendent possible l'accès des personnes handicapées à des parcours formatifs qualifiants disponibles dans les Centres de formation à gestion directe et/ou à gestion participative, garantissant des aides complémentaires et/ou des compléments aux programmes, ceci avec l'aide des Centres de ressources spécialisés et accrédités par l'IEFP.
4. Garantir la reconnaissance et la validation des compétences acquises auparavant dans des contextes non formels ou informels, par le biais des Centres de reconnaissance, de validation et de certification des compétences en vue de la certification scolaire des élèves concernés pour leur permettre l'accès aux parcours formatifs et aux carrières professionnelles.

Le système d'*audit de la qualité* a pour objectif l'accompagnement et l'aide au développement des organismes qui mettent en œuvre des actions de réadaptation professionnelle des personnes handicapées avec l'aide financière et technique de l'IEFP.

Dans le cadre de ce projet les actions mises en œuvre, en 2004, ont été les suivantes :

- identification et systématisation des enjeux du mouvement de la qualité dans le système et les organisations de réadaptation professionnelle ;
- conceptualisation et mise au point du modèle de gestion de la qualité pour le système de la réadaptation professionnelle ;
- mise au point d'un guide d'aide à l'accompagnement des actions.

Question C et D

La Constitution de la République portugaise (CRP) établit, dans son article 71, que :

1. Les citoyens porteurs de handicap physique ou mental jouissent pleinement des droits et sont soumis aux devoirs consignés dans la Constitution, exception faite à l'exercice ou au respect de ceux pour lesquels ils sont considérés inaptes.
2. L'Etat prend l'engagement de mettre en œuvre une politique nationale de prévention et de traitement, de réadaptation et d'intégration des citoyens porteurs de handicap ainsi que d'aide à leurs familles, de développer une pédagogie qui sensibilise la société aux devoirs de respect et de solidarité auxquels ils ont droit et à prendre effectivement en charge la défense de leurs droits dans le respect des droits et des devoirs de leurs parents ou responsables.
3. L'Etat soutient les organisations de citoyens porteurs de handicap.

Respectant les principes directeurs d'action programmatiques tracés par la Constitution de la République portugaise, la Loi n° 38/2004 a été publiée en 2004 pour

définir les fondements généraux du régime juridique de la prévention, habilitation, réadaptation et participation de la personne handicapée.

Cette loi définit la politique nationale pour le handicap et établit le cadre général pour la politique transversale - impliquant la responsabilité des différents secteurs gouvernementaux, de la société civile, de la communauté et des organisations publiques et privées – ainsi que le cadre des services spécifiques et des aides spécialisées pour les personnes handicapées.

Les objectifs de cette loi sont la mise en œuvre d'une politique globale, intégrée et transversale de prévention, d'habilitation, de réadaptation et de participation de la personne handicapée, par le biais, notamment, de la promotion de l'égalité des chances afin que la personne handicapée dispose des conditions qui permettent sa pleine participation dans la société, des mêmes opportunités d'éducation de formation et de travail tout au long de la vie, de l'accès aux services de soutien, dans une société pour tous où les barrières sont éliminées, et l'adoption de mesures qui conduisent à une participation effective de la personne handicapée.

Le Portugal met en œuvre des politiques et des pratiques qui ont pour objectif l'inclusion de presque tous les élèves dans le système régulier/ordinaire d'enseignement par le biais de l'affectation d'un ensemble important de services à l'enseignement régulier/ordinaire.

Dans la plupart des cas, l'éducation des enfants handicapés se fait dans le cadre de l'éducation ordinaire des enfants sans déficience dans les centres de jour, les crèches et les établissements scolaires de leur zone de résidence, les services spécifiques et le soutien nécessaire étant assurés gratuitement par, par exemple, des professeurs d'aide spécialisée, des psychologues, des thérapeutes, des professeurs en langage gestuel, des matériels spécifiques, etc.

La législation prévoit un ensemble de mesures dont l'objectif est répondre aux nécessités spéciales de ces élèves, déterminant des plans d'intervention ciblés pour l'école, qui est le centre de l'action en éducation, mis en place par le biais de réseaux d'aide et de ressources en éducation et en formation.

L'éducation spéciale compte sur des mesures d'aide et d'adaptation qui se fondent sur la continuité des réponses qui vont à l'encontre des besoins des enfants porteurs de handicap au sein des établissements de l'enseignement ordinaire.

Le Ministère de l'éducation assure le financement des nécessités éducatives spéciales dans le système d'enseignement régulier/ordinaire à tous les niveaux en prenant en charge les salaires des professeurs de l'enseignement spécial et autres professionnels, en mettant les matériels spécifiques nécessaires à disposition, en prenant en charge les suppléments nutritionnels, les transports, les équipements spécifiques et l'aide professionnelle.

Ce n'est que dans des cas exceptionnels, quand l'enseignement régulier s'avère ne pas pouvoir répondre à la demande des élèves ayant des nécessités spéciales, que les élèves peuvent fréquenter des établissements privés et sans buts lucratifs, à titre gratuit pendant toute la scolarité obligatoire, les frais de cette scolarité étant pris en charge par le Ministère de l'éducation.

Pendant l'année scolaire 2004-2005, 4 400 enfants et adolescents de 6 à 18 ans ont fréquenté des établissements scolaires spécialisés soit seulement 7% de l'ensemble des enfants ayant des nécessités éducatives spéciales.

Toutes les institutions d'éducation spéciale sont sous la tutelle du Ministère de l'éducation et, progressivement, elles vont se transformer en centres de ressources disponibles pour apporter leur aide aux établissements scolaires ordinaires et à la communauté par le biais d'accords de partenariat.

En ce qui concerne le fonctionnement des actions d'information, d'évaluation et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de réadaptation au travail et d'aide à l'embauchage et de suivi post-embauchage, l'IEFP a soutenu, en 2004, 136 organismes par le biais de dotations budgétaires et dans le cadre des contrats programme conclus avec les responsables du *Programme opérationnel emploi, formation et développement social* (POEFDS) et du *Programme opérationnel pour la région de Lisbonne et de la vallée du Tage* (PORLVT).

Le tableau suivant fait état des organismes financés par l'Etat.

TABLEAU 15.1.7
Répartition des organismes subventionnés par l'Etat en 2004

RÉGION	GESTION DIRECTE	GESTION PARTICIPÉE	PROTOCOL E AVEC L'	ORGANISMES PRIVÉS	TOTAL
NORD	--	2	-	34	36
CENTRE	--	--	-	37	37
LISBONNE ET VALLÉE DU TAGE	1	--	2	38	41
ALENTEJO	--	--	-	14	14
ALGARVE	--	--	2	6	8
TOTAL	1	2	4	129	136

Source: Ministère de l'Education – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

En matière d'Emploi protégé, l'IEFP a soutenu sur le plan technique et financier l'installation et le fonctionnement de 16 Centres d'emploi protégé et 30 enclaves.

Le tableau suivant fait état des financements de l'Etat en la matière

TABLEAU 15.1.8
Répartition des centres d'emploi protégé (CEP) et des enclaves

RÉGION	CEP	ENCLAVE	TOTAL
NORD	4	3	7
CENTRE	6	13	19
LISBONNE ET VALLÉE DU TAGE	4	9	13
ALENTEJO	2	4	6
ALGARVE	0	1	1
TOTAL	16	30	46

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

Le tableau suivant fait état du nombre de personnes handicapées ayant bénéficié des différentes mesures mises en œuvre par l'IEFP.

TABLEAU 15.9
Nombre de personnes handicapées ayant bénéficié de Programmes de rééducation professionnelle

Mesure	2001	2002	2003	2004
Evaluation et orientation professionnelle	225	292	1 085	1 340
Formation professionnelle	6 140	7 028	7 397	6 956
Pré-professionnalisation	333	271	273	213
Formation pour personnes handicapées	5 807	6 597	7 025	6 624
Réadaptation au travail	0	160	94	119
Intégration socio-professionnelle	1 434	2 849	2 725	3 182
Aides à l'emploi des personnes handicapées	549	529	463	528
Aides aux activités indépendantes	41	41	30	33
Emploi protégé	490	511	517	525
Bourse emploi Télé-travail et Centre Télé services	0	13	24	14
Aides au placement et suivi post embauchage	0	1 231	1 288	1 565
Adaptations techniques et véhicules roulants spécialisés	354	524	403	517
TOTAL	7 799	10 169	11 207	11 478
Formation – Centres à gestion participée	613	624	1 323	1 488

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

En 2004, pour la première fois, le nombre de personnes handicapées ayant fréquenté des actions de formation professionnelle dans des centres ordinaires de formation de l'IEFP a pu être déterminé, à savoir 37. Obtenir ces chiffres s'avère difficile dans la mesure où bon nombre de personnes porteuses de handicap ayant fréquenté ces cours ne sont pas nécessairement comptées à ce titre.

En 2004, 10 340 spécialistes et autres personnels ont fait partie des organismes soutenus, pour l'ensemble des valences, dont 3 130 dans le secteur spécifique de la réadaptation professionnelle.

Le tableau suivant fait état de cette situation.

TABLEAU 15.1.10
Personnels affectés aux organismes soutenus par l'IEFP

	N ^{bre} total	N ^{bre} de personnels en rééducation professionnelle
Pers. de direction	446	166
Techniciens non enseignants	2239	656
Enseignants	1820	933
Personnels administratifs et financiers	815	355
Production et assimilés	1254	220
Commerciaux	42	10
Autres	3724	790
TOTAL	10.340	3130

Source: Ministère de l'Éducation – Observatoire des aides éducatives 2004/2005

L'IEFP a préparé un ensemble de ressources humaines appropriées, expérimentées et ayant la capacité technique pour répondre efficacement aux exigences spécifiques de la réadaptation professionnelle et il a formé dans chaque Centre d'emploi, un conseiller d'orientation professionnelle et un technicien de l'emploi affectés à la réadaptation professionnelle pour un total de 80, à savoir, 39 conseillers d'orientation professionnelle, 34 techniciens de l'emploi et 7 techniciens supérieurs.

Par ailleurs, l'aide apportée aux instances privées a été privilégiée, renforçant ainsi les ressources locales et la diversification géographique. Dans ce sens des équipes techniques pluridisciplinaires ont été constituées et engagées par les différents organismes publics et privés sans buts lucratifs responsables des Centres et Noyaux de réadaptation professionnelle s'adressant, spécifiquement, aux personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'IEFP a mis en œuvre des actions de formation pédagogique initiale des formateurs en réadaptation professionnelle et des actions de formation pédagogique de perfectionnement des formateurs, dont la cible est l'ensemble des moniteurs en réadaptation professionnelle responsables de ces activités dans ces organismes,

De 2002 à 2004, les 8 actions de formation entreprises ont conduit à l'émission de 134 certificats de formation professionnelle.

En outre, toujours dans le cadre de la formation du personnel affecté à la réadaptation, les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- *Evaluation de la capacité productive* pour 16 participants, techniciens des Centres d'emploi et techniciens de l'accompagnement des organismes de réadaptation professionnelle ;

- Description et analyse des fonctions, pour 28 participants, techniciens des organismes de réadaptation et des Services centraux et régionaux de l'IEFP.

Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux

Le CES a souhaité savoir ce qui était fait ou envisagé pour sortir de la définition médicale du handicap au profit d'une approche plus sociale et pour connaître le nombre des enfants handicapés suivant un enseignement normal

La mise à jour ci-dessus répond à ces questions.

Paragraphe 2

Question A et B

Du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2004, plusieurs textes de loi se rapportant à l'emploi et à la formation professionnelle et mettant en application le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté prévu dans l'Article 15 de la CSE ont été publiés.

1. Le **Code du travail**, approuvé par la Loi n° 99/2003, du 27 août 2003, ainsi que son décret d'application (Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004) contient des dispositions pour les personnes handicapées, notamment, au niveau de l'égalité et de la non discrimination (articles 22 à 26), de la prestation du travail par des travailleurs à capacité de travail réduite (articles 71 et 72) ou handicapés (articles 73 à 78).

A souligner que ces deux textes de loi transposent dans l'ordre juridique portugais, parmi d'autres, la Directive n° 2000/78/CE, du Conseil du 27 novembre 1978 qui détermine un cadre général de l'égalité de traitement dans l'emploi et l'activité professionnelle.

En matière de législation du travail il faut souligner :

- le *droit à l'égalité des chances et de traitement* en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail.

Les travailleurs ou candidats à l'emploi ne peuvent être privilégiés, bénéficiés, lésés, privés d'un quelconque droit ou exemptés d'un quelconque devoir au motif, notamment, d'une capacité de travail réduite, d'un handicap ou d'une maladie chronique.

Toute discrimination, directe ou indirecte, émanant de l'employeur et fondée, notamment, sur une capacité de travail réduite, un handicap ou une maladie chronique est interdite.

La législation prévoit la possibilité qu'il existe des mesures d'action positive, à nature législative, qui ne soient pas considérées discriminatoires, à caractère temporaire clairement défini et bénéficiant certains groupes défavorisés, notamment en fonction d'une capacité de travail réduite, d'un handicap ou d'une maladie chronique et ayant pour objectif garantir l'exercice, dans des conditions d'égalité des droits prévus dans le Code du travail et de corriger une situation factuelle d'inégalité qui persiste dans la vie sociale.

La pratique de tout acte discriminatoire qui lèse un travailleur ou un candidat à l'emploi entraîne obligatoirement le droit à une indemnisation pour dommages et intérêts.

- dans le cadre des *normes concernant les travailleurs à capacité réduite* il est prévu que les employeurs doivent leur faciliter la prestation de travail en leur assurant des conditions de travail appropriées notamment en adaptant le poste de travail à leurs besoins et la rétribution équitable et en mettant en œuvre les actions de formation et de perfectionnement nécessaires et appropriées. L'Etat encourage et soutient l'action des entreprises dans la mise en œuvre de ces objectifs.

- dans le domaine spécifique des *personnes handicapées*, il est prévu que l'Etat encourage l'employeur à embaucher des travailleurs handicapés ou atteints de maladie chronique ainsi qu'à la réadaptation professionnelle du travailleur lorsqu'un handicap ou une maladie chronique surviennent.

L'employeur a le devoir de promouvoir l'adoption de mesures appropriées pour que toute personne handicapée ou atteinte d'une maladie chronique puisse avoir accès à l'emploi, puisse l'exercer et puisse y progresser et/ou pour qu'une formation professionnelle adéquate lui soit apportée, à moins que ces mesures impliquent des coûts disproportionnés, ce qui ne peut survenir quand, par exemple, les aides de l'Etat prévues dans la législation spéciale assurent leur compensation.

Des spécificités sont définies au niveau de la dispense d'horaires de travail adaptés, de travail supplémentaire et de travail de nuit.

- dans le respect de la loi ou d'un instrument de *Réglementation collective du travail* des mesures spéciales de protection des travailleurs à capacité de travail réduite, handicapés ou atteints d'une maladie chronique peuvent être prises, en particulier en ce qui concerne leur recrutement, les conditions de leur prestation de l'adaptation et l'habilitation des postes de travail l'intérêt des travailleurs et des employeurs étant pris en compte.
 - le *Code du travail* détermine que le non-respect des normes dans ces domaines par les employeurs est une infraction grave ou très grave passible de sanctions pécuniaires.
2. La Loi n° 38/2004, du 18 août 2004, définit les bases générales du régime juridique de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation de la personne handicapée, et en particulier :

- dans le domaine de l'habilitation et de la réadaptation, elle fixe à l'Etat la tâche d'adopter les mesures spécifiques nécessaires pour garantir le droit à l'accès à l'emploi, au travail, à l'orientation, à la formation, à l'habilitation et à la réadaptation professionnelle et à l'adéquation des conditions de travail de la personne handicapée.

Dans ce cadre, l'Etat doit encourager et soutenir le recours à l'auto-emploi, au télé-travail, au travail à temps partiel et au travail à domicile.

- il appartient, en outre, à l'Etat d'adopter les mesures spécifiques nécessaires pour garantir le droit à la conciliation d'une activité et de la vie familiale de la personne handicapée et des parents ayant des personnes handicapées à leur charge.
- un *quota* d'emploi est fixé pour les entreprises qui doivent, en fonction de leur dimension, embaucher des personnes handicapées, sous contrat de travail ou de prestation de services, de telle sorte qu'elles représentent jusqu'à 2% de l'ensemble des travailleurs. Ce quota peut être imposé à d'autres instances dans des conditions encore à régler.

L'Administration publique doit, quant à elle, procéder à l'embauchage de personnes handicapées pour un pourcentage égal ou supérieur à 5%, ce principe étant déjà inscrit dans le Décret-loi n° 29/2001, du 3 février 2001.

3. Le Décret-loi n° 78/2003, du 23 avril 2003, a institué la *bourse de l'emploi public*, et prévoit la divulgation dans le cadre des procédures de sélection du *quota* à réserver à des personnes handicapées, quotas qui ont été réglementés par le Décret-loi n° 29/2001, du 3 février 2001, - *Système des quotas d'emploi*.

Ce Décret-loi n° 29/2001 se rapporte aux concours extérieurs d'accès à la fonction publique des services et des organismes de l'administration centrale et locale ainsi qu'aux instituts publics qui sont assimilés à des services personnalisés de l'Etat ou des Fonds publics, concours qui lorsqu'ils sont annoncés doivent faire référence au nombre de postes à remplir par des personnes handicapées dans le respect des règles suivantes :

- a) 1 ou 2 postes : le candidat porteur d'un handicap à préférence en égalité de classement, cette préférence l'emportant sur toute autre préférence légale ;
- b) 3 à 10 postes : une place est réservée obligatoirement à un candidat porteur de handicap ;
- c) Plus de 10 postes : un *quota* de 5% de l'ensemble des postes à concours est réservé à des candidats porteurs de handicap.

La règle à appliquer est la même pour les procédures de sélection de personnel à la vacation ou sous contrat à durée déterminée.

Ce texte de loi concerne les personnes handicapées (handicap moteur, visuel, auditif, mental ou paralysie cérébrale) dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 60% et permet d'exercer, sans limitations fonctionnelles l'activité à laquelle elles sont candidates ou celles dont les limitations fonctionnelles peuvent être surpassées par le biais de l'adéquation ou de l'adaptation du poste de travail et/ou d'une aide technique.

4. La Résolution du Conseil des ministres n° 110/2003, du 12 août 2003, a institué le *Programme national pour la participation des citoyens ayant des nécessités spéciales à la société de l'information* qui prévoit un ensemble de mesures sur l'emploi et l'accessibilité, en particulier dans la *Priorité 6* sur le travail.
5. La Résolution du Conseil des ministres n° 185/2003, du 3 décembre 2003, a institué le *Plan national de l'emploi (PNE) 2003-2006* qui a pour objectif, dans le cadre de la *Priorité 6*, *promouvoir l'insertion sur le marché du travail des personnes défavorisées et lutter contre la discrimination dont elles sont l'objet* et met en place des mesures qui favorisent l'accès effectif à l'emploi des personnes handicapées.
6. La Résolution du Conseil des ministres 192/2003, du 23 décembre 2003, a institué le *Plan national d'action pour l'inclusion* et défini dans le cadre des objectifs d'inclusion sociale, un ensemble d'objectifs et de cibles concernant l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées, par exemple, en matière d'utilisation des technologies de l'information et de la communication afin d'augmenter leur participation dans le monde du travail et de prévenir leur exclusion de la société.
7. La Loi n° 37/2004, du 13 août 2004, a consacré le droit des associations représentant les personnes handicapées à participer au Conseil économique et social, organe de consultation et de concertation dans le domaine des politiques économiques et sociales
8. Dans le cadre de *programmes et de mesures de politique active de l'emploi s'adressant à la population en général*, des majorations ainsi que des conditions

spécifiques pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées ont été prévues dans les textes de loi suivants :

- **L'Arrêté n° 196-A/2001, du 10 mars 2001**, remanié par l'Arrêté n° 255/2002, du 12 mars 2002, qui régit les modalités spécifiques d'intervention du *Programme d'encouragement à l'offre d'emploi*, établit des majorations dans le cadre des aides à l'embauchage et à la conversion des contrats de travail à durée déterminée et élargit même leur champ d'application quand les postes de travail sont attribués à des personnes handicapées.

Dans le cadre des projets des initiatives locales d'emploi et des projets d'emploi mis en place par les chômeurs eux-mêmes, ce texte de loi prévoit la majoration de l'aide à la création de postes de travail quand ce poste est attribué à une personne handicapée.

Il prévoit également une *prime à l'égalité des chances* lorsque les postes de travail créés sont, dans certaines conditions, attribués à des personnes handicapées.

- **L'Arrêté n° 286/2002, du 15 mars 2002**, a remanié le texte de loi qui régit le programme des *Stages professionnels* (Arrêté n° 268/97, du 18 avril 1997 déjà modifié par les arrêts n° 1271/97, du 26 décembre 1997, et n° 814/98, du 24 septembre 1998).

Parmi les modifications introduites il faut signaler la priorité de l'accès à cette mesure accordée aux personnes handicapées ainsi que la majoration attribuée à la prise en charge de leurs bourses de stage.

- **Dans le cadre du Programme d'emploi et de protection sociale (PEPS)** institué par le Décret-loi n° 84/2003, du 24 avril 2003, le Décret-loi n° 168/2003, du 29 juillet 2003, établit des mesures à nature temporaire qui contribuent effectivement à diminuer les conséquences de l'augmentation du chômage et notamment le recours à des mesures d'encouragement à la création de nouveaux postes de travail et à la mobilité géographique.

Les aides à l'embauche, prévues au n° 8, 1 de l'Arrêté 196-A/2001, du 10 mars 2001, ne sont plus soumises à la condition de chômage imposé des personnes handicapées.

Lorsque le travailleur assujéti à la mobilité géographique ou un élément de sa famille est handicapé le montant du subside de réinstallation et le subside de résidence auxquels il a droit sont majorés.

- **L'Arrêt n° 1191/2003, du 10 octobre 2003**, établit les conditions d'octroi des aides à des projets qui entraînent la création de nouvelles entreprises de services et donnent lieu à des créations nettes de postes de travail dans le cadre *des services d'aide à la famille* et dont l'investissement de départ est réduit.

Ce programme prévoit que l'aide financière soit majorée quand les postes de travail sont attribués à des personnes handicapées.

Une prime d'égalité des chances est également instituée, prime à attribuer quand les postes de travail créés sont, dans certaines conditions, attribués à des personnes handicapées.

- **L'Arrêté n° 1274/2003, du 7 novembre 2003**, régit le Plan d'intervention pour la péninsule de Sétubal (PIPS).

Dans le cadre de la mesure *Promotion de l'investissement*, l'aide financière à la création nette ou au maintien de postes de travail qui est accordée sous forme d'emprunts sans intérêts, est majorée quand plus de la moitié des postes de travail créés sont attribués, en particulier, à des personnes handicapées.

Comme cela vient d'être signalé, la condition de chômage imposé de la personne handicapée embauchée n'est plus obligatoire pour l'attribution des aides à l'embauche, pas plus d'ailleurs que la création nette de postes de travail (cf. l'Arrêté n° 196-A/2001).

- **L'Arrêté n° 1408/2003, du 22 décembre 2002**, qui régleme le Programme de promotion de l'emploi dans le district de Porto (PROPEP) prévoit, lui aussi, que les conditions de chômage imposé ou de création nette de postes de travail ne sont plus nécessaires pour avoir droit aux aides à l'embauchage des personnes handicapées, dans le cadre du programme d'encouragement à l'offre d'emploi, inscrit dans l'Arrêté n° 196-A/2001.

Une majoration de l'aide financière accordée en faveur de l'investissement et de la création d'emplois – aide à la création nette de postes de travail – est prévue quand plus de 25% des postes de travail sont attribués à des personnes handicapées.

- **L'Arrêté n° 1360/2004, du 27 octobre 2004**, régleme le Fonds d'aide à l'investissement pour l'Alentejo (FAIP) et prévoit la majoration de certaines aides (sous forme de subvention à fonds perdus ou d'emprunts sans intérêt, quand les postes de travail sont attribués à au moins 50% de personnes handicapées.

Il faut également signaler le *Programme d'aide à l'embauchage et à l'accompagnement post-embauchage* dont l'objectif est améliorer l'employabilité et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, par le biais d'un véritable système d'aide spécialisée, le succès du processus d'intégration socio-professionnel dépendant d'une médiation technique, structurée et continue

Le taux de mise en œuvre de ce programme est en progression constante. Mis en place en 1999, année au cours de laquelle il a soutenu 37 personnes, il a soutenu 1 565 personnes handicapées en 2004.

Le tableau suivant fait état de la caractérisation des personnes porteuses de handicap inscrites dans les Centres d'emploi pendant la période de référence.

TABLEAU 15.2.1
Caractérisation des personnes handicapées inscrites en tant que demandeurs
d'emploi
2001 – 2004 (décembre)

	2001		2002		2003		2004	
	v.a*	%	v.a*	%	v.a*	%	v.a*	%
Total	3 568	100,0	4 570	100,0	5 837	100,0	6 417	100,0
Sexe								
Hommes	2 207	61,9	2 790	61,9	3 642	62,4	3 998	62,3
Femmes	1 371	38,1	1 717	38,1	2 195	37,6	2 419	37,7
Age								
< 18 ans	10	0,3	23	0,5	29	0,5	29	0,5
18 ans à 24 ans	580	16,3	715	15,9	940	16,1	946	14,7
25 ans à 34 ans	1 171	32,8	1 403	31,1	1 857	31,8	1 950	30,4
35 ans à 54 ans	1 364	38,2	1 824	40,5	2 356	40,4	2 714	42,3
55 ans et +	443	12,4	542	12,0	655	11,2	778	12,1
Niveau d'études								
< 4 ans	368	10,3	455	10,1	615	10,5	698	10,9
4 ans	1 208	33,8	1 516	33,6	1 899	32,6	2 049	31,9
6 ans	866	24,3	1 095	24,3	1 394	23,9	1 594	24,9
9 ans	578	16,2	759	16,8	987	16,9	1 145	17,8
Enseignement secondaire	427	12,0	534	11,9	749	12,8	739	11,5
Enseignement supérieur	121	3,4	148	3,3	193	3,3	192	3,0
Situation dans l'emploi								
Chômeurs	3 172	88,9	3 941	87,4	5 244	89,8	5 756	89,7
1 ^{er} emploi	576	16,1	604	13,4	785	13,4	758	11,8
Nouvel emploi	2 596	72,8	3 337	74,0	4 459	76,4	4 998	77,9
En activité/employés	150	4,2	153	3,4	139	2,4	147	2,3
Occupés	207	5,8	364	8,1	408	7,0	457	7,1
Non disponibles	39	1,1	49	1,1	46	0,8	57	0,9
Temps d'inscription								
< 3 mois	746	20,9	991	22,0	1 043	17,9	1 218	19,0
3 à < 6 mois	535	15,0	685	15,2	851	14,5	918	14,3
6 à < 12 mois	685	19,2	915	20,3	1 272	21,8	1 177	18,3
12 mois et +	1 602	44,9	1 916	42,5	2 671	45,8	3 104	48,4
Typologie du handicap								
Intellectuel	382	10,7	520	11,5	759	13,0	931	14,5
Psychologique	244	6,9	365	8,1	484	8,3	530	8,3
Langage	82	2,3	133	3,0	179	3,1	174	2,7
Audition	486	13,6	614	13,6	780	13,4	893	13,9
Vision	403	11,3	461	10,2	592	10,1	668	10,4
Autres organes	136	3,8	156	3,5	206	3,5	255	4,0
Musculaire/Osseux	1 063	29,8	1 393	30,9	1 767	30,3	1 914	29,8
Esthétique	57	1,6	75	1,7	96	1,6	100	1,6
Autres	715	20,0	790	17,5	974	16,7	952	14,8
Délégation régionale								
Nord	1 051	29,5	1 242	27,5	1 647	28,2	1 864	29,0
Centre	722	20,3	927	20,6	1 224	21,0	1 372	21,4
Lisbonne et V. du Tage	1 461	40,9	1 934	42,9	2 417	41,4	2 561	39,9
Alentejo	240	6,7	293	6,5	379	6,5	436	6,8
Algarve	94	2,6	111	2,5	170	2,9	184	2,9

Source: IEFP – Direction des Services d'études

* Valeur absolue

Le tableau suivant fait état des personnes handicapées inscrites dans les Centres d'emploi et ayant trouvé un emploi et le nombre de celles qui ont bénéficié d'aides au recrutement.

TABLEAU 15.2.2
Placements et Aides à l'embauchage des personnes handicapées
2001 - 2004

	2001	2002	2003	2004
Placements sur le marché du travail	896	1016	1043	1257
par le Centre d'emploi	561	550	527	532
par leurs propres moyens	335	466	516	725
Aides à l'embauchage	590	570	493	561

Source: IEFP

En matière d'intégration et considérant celles qui ont suivi des actions de formation professionnelle du ressort d'organismes privés, on constate que 354 personnes handicapées ont été intégrées dans le marché normal du travail en 2004.

Question C

L'emploi protégé, au Portugal, a pour objectif :

- a) garantir la formation de toutes les personnes handicapées dont l'aptitude moyenne au travail est égale ou supérieure à 1/3 de l'aptitude normale d'un travailleur non handicapé dans le cadre d'un même poste de travail, pour rendre possible leur intégration sociale et économique, pour développer leurs compétences professionnelles et pour augmenter leur compétitivité sur le marché normal du travail ;
- b) signer avec la personne handicapée un contrat de travail lui assurant le statut de travailleur et une situation d'emploi stable ;
- c) promouvoir, dans la mesure du possible, la transition des travailleurs en régime d'emploi protégé vers le marché normal du travail.

Ce sont les *Centres d'emploi protégés* et les enclaves qui sont responsables de la mise en œuvre de ces objectifs.

Le Centre d'emploi protégé (CEP) est une unité de production, à caractère industriel, artisanal, agricole, commercial ou de prestation de services, intégrée dans l'activité économique nationale et ayant pour objectif assurer aux personnes handicapées l'exercice d'une activité rémunérée ainsi que la possibilité de suivre une formation et/ou un perfectionnement professionnel qui lui permettent, dans la mesure du possible, d'accéder au marché normal du travail.

Le Ministère du travail et de la solidarité sociale soutient les CEP par le biais de l'attribution des aides suivantes :

- *Aide financière* à l'installation et au fonctionnement qui peut prendre la forme d'une subvention à fonds perdus ou d'un emprunt sans intérêts ;
- *Aides technique à l'installation* et notamment à l'élaboration des études préalables et des projets, soit en ayant recours à des services extérieurs, soit en détachant des techniciens spécialisés de l'IEFP auprès des CEP ;
- *Aide technique au fonctionnement* et notamment l'accompagnement des activités, la mise à disposition d'équipements et d'instruments de travail ou le détachement de techniciens de l'IEFP auprès des CEP ;

Réponses aux questions posées par le Comité européen des Droits sociaux

Le Comité a considéré que les chiffres concernant le placement des personnes handicapées était peu élevé et a souhaité connaître leur taux d'emploi et de chômage.

Le nombre de placements signalé dans le Rapport antérieur (1998/2000) a été fixé en prenant pour référence le nombre total de personnes handicapées au chômage inscrites dans les Centres d'emploi, pour chaque année. De 1998 à 2000 on a constaté une tendance croissante du pourcentage de personnes handicapées ayant trouvé un emploi, ce taux étant passé de 25% à 33%.

Malgré cette progression, il s'avère nécessaire d'améliorer la pénétration des personnes handicapées sur le marché du travail, raison pour laquelle plusieurs mesures/mécanismes ont été mis en œuvre et développés pour atteindre cet objectif et, notamment :

- l'élargissement du réseau d'aide au placement/embauchage, l'intervention des Centres d'emploi étant complémenarisée par le recours à des partenariats avec des organismes privés sans buts lucratifs financés par l'IEFP ;
- le développement de la mesure de soutien post-placement ;
- la publication des nouvelles mesures législatives décrites ci-dessus, à la question A du paragraphe 2 de ce rapport.

Le Comité a souhaité avoir davantage de renseignements sur la mise en œuvre de l'emploi protégé.

L'emploi protégé a pour mission assurer la transition des travailleurs en régime d'emploi protégé en conduisant à leur transfert sur le marché normal du travail et, également, leur garantir une situation d'emploi stable et rémunéré lorsque, étant donné le type et le taux du handicap conjugué aux conditions de l'environnement, ces travailleurs ne sont pas en condition d'intégrer le marché ouvert du travail.

A signaler que la plupart des personnes handicapées en régime d'emploi protégé sont des personnes handicapées mentales qui n'ont pas la possibilité d'être intégrées dans le marché ouvert du travail.

Si, au Portugal, l'intégration dans des structures d'emploi protégé représente un nombre de postes de travail bien inférieur à celui d'autres pays d'Europe, c'est parce qu'elle est une alternative pour les personnes qui ne peuvent avoir accès au marché normal du travail.

C'est ce qui explique que le transfert sur le marché ouvert du travail ait un taux aussi faible, comme confirme l'étude sur l'emploi protégé élaborée de 1996 à 1998.

En matière de rémunération et depuis 1985, aucun travailleur en régime d'emploi protégé ne peut percevoir une rémunération inférieure au salaire minimum national,

l'Etat, par le biais de l'IEFP, prenant en charge la différence entre la rémunération versée par l'organisme dont dépend le Centre ou l'enclave d'emploi protégé en fonction de la productivité évaluée du travailleur en régime d'emploi protégé et le salaire minimum national.

En ce qui concerne la participation des travailleurs aux structures d'emploi protégé il faut rappeler que les travailleurs en régime d'emploi protégé ont les mêmes droits que tout autre travailleur, y compris le droit de se syndiquer.

Paragraphe 3

Question A

Dans le respect des lignes directives d'action programmatiques déterminées par la Constitution de la République portugaise, la Loi n° 38/2004, publiée en 2004, définit les fondements généraux du régime juridique de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation de la personne handicapée.

Les objectifs de cette loi sont la mise en œuvre d'une politique globale, intégrée et transversale de prévention, d'habilitation, de réadaptation et de participation de la personne handicapée, par le biais, notamment, de la promotion de l'égalité des chances, afin d'assurer à la personne handicapée les conditions qui permettent sa pleine participation à la société, l'accès à toutes les opportunités d'éducation, de formation et de travail tout au long de sa vie, l'accès aux services d'aide, l'élimination des barrières ainsi que l'adoption de mesures qui conduisent à la participation pleine de la personne handicapée.

Répondant à cet objectif, bien qu'en dehors de la période de référence de ce rapport, il faut souligner le Plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées ou inaptes (PAIPDI) institué par la Résolution des ministres du 31 août 2006 qui sera en vigueur jusqu'en 2009 et définit un ensemble de mesures et d'actions qui ciblent la promotion de la réadaptation, l'intégration et la participation des personnes handicapées dans la société.

Le PAIPDI consolide des aspects formels et normatifs de politique qui n'étaient pas, jusqu'alors, garantis et appelle en termes globaux à un changement qualitatif des attitudes des citoyens en la matière.

Outre les mesures spécifiques présentées dans ce plan, il se fixe, en toile de fond, la mission d'encourager et sensibiliser la société en général aux questions qui concernent le handicap en vue d'éradiquer les préjugés et autres attitudes discriminatoires.

Le PAIPDI met en valeur les capacités des personnes handicapées plutôt que leurs inaptitudes et est un instrument politique de forte concertation dont les enjeux sont les politiques actives qui ont entraîné une discussion publique élargie à laquelle ont participé 183 associations et au cours de laquelle il a été discuté et évalué dans le cadre du Conseil économique et social et du conseil national pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées (CNRIPD)²¹. Ce plan met en œuvre une coopération interministérielle (15 ministres) ce qui prouve la transversalité des politiques pour le handicap.

Ci-dessous, quelques exemples de ces mesures, à savoir :

- la mise en place d'un programme national de promotion des accessibilités qui a pour but faire disparaître les barrières physiques et technologiques, en particulier, en formant des spécialistes en politiques d'accessibilité ;
- l'augmentation de l'aide jusqu'à 30% des principales valences dans ce domaine ;
- l'extension de l'école inclusive jusqu'à l'enseignement supérieur ;

²¹ Organe consultatif du Ministère du travail et de la Solidarité sociale.

- la mise en place de 6 *Centres nouvelles opportunités* ayant pour mission reconnaître et certifier les compétences des personnes handicapées, ce qui ne s'appliquait à cette date qu'aux personnes non handicapées ;
- la mise en place de nouveaux programmes en articulation avec le tissu entrepreneurial dans le cadre de la responsabilité sociale, s'adressant à ceux qui ne parviennent pas à travailler dans un environnement normal de travail.

Les axes stratégiques du PAIPDI ciblent 3 grands secteurs d'intervention, à savoir :

- Axe 1 – les accessibilités et l'information
- Axe 2 – l'éducation, la qualification et l'emploi
- Axe 3 – l'habilitation et les conditions de vie dignes.

Le PAIPDI comprend 92 mesures, chacune d'elles devant respecter un délai de mise en œuvre, et il précise à qui revient la responsabilité de leur exécution et de leur développement ainsi que sa dotation budgétaire.

Sa dotation budgétaire globale est d'environ 321 millions d'euros d'investissement provenant des différents ministères impliqués. Son évaluation est annuelle et la société civile y participe.

La mise en œuvre des mesures prévues dans le Plan contribue effectivement au développement d'une société plus unie et plus intégrante pour les citoyens porteurs de handicap, ainsi qu'à une augmentation réelle de la qualité de vie de ces citoyens et de leurs familles.

La Loi 35/2004, du 29 juin 2004, loi de la maternité et de la paternité prévoit que les parents d'enfants porteurs d'un handicap congénital ou acquis aient droit à une réduction de l'horaire de travail de 5 heures par semaine pendant la 1^{ère} année de vie de l'enfant et droit à un congé spécial, de 6 mois à 4 ans, pour assistance à l'enfant jusqu'à 12 ans ; pendant la durée de ce congé une allocation d'assistance à enfant handicapée leur est attribuée, son montant étant de 65% de la rémunération du bénéficiaire. Le parent a également le droit à 30 jours de congé par an pour assistance inajournable et impérieuse, en cas de maladie ou d'accident ou pendant l'hospitalisation, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge.

Ces droits n'entraînent aucune perte d'avantages excepté en matière de rémunération (65%).

Quand l'enfant a besoin d'un aide individualisée pédagogique et/ou thérapeutique spécifique les parents ont le droit de demander la réduction de leur horaire de travail, quel que soit l'âge de l'enfant. Les allocations versées sont calculées sur la base de 65% de la rémunération mais pendant 4 ans maximum à l'exception des congés parentaux et des congés spéciaux des grands-parents qui sont subsidiés à 100%.

A rappeler le droit à l'allocation familiale jusqu'à l'âge de 24 ans, l'allocation mensuelle viagère accordée aux adultes (plus de 24 ans) handicapés, l'allocation pour fréquentation d'établissement d'éducation spéciale, l'allocation de tierce personne et la bonification de l'allocation familiale octroyée à ceux qui ont besoin d'aide individualisée, pédagogique et/ou thérapeutique spécifique ou sont en condition de fréquenter ou être placés dans des établissements de réadaptation. Les familles qui ont à leur charge des parents ou des enfants handicapés ont droit à des déductions d'impôts de 50%. Les dépenses d'éducation et de réadaptation, à concurrence de 30% et les primes d'assurances en faveur des enfants/parents handicapés, à concurrence de 25%, sont elles aussi déductibles, outre les déductions prévues en matière d'impôt pour l'ensemble des contribuables.

A souligner, par ailleurs, certaines mesures mise en œuvre en faveur des enfants handicapés, à savoir :

- l'aide publique aux soins nécessaires aux enfants handicapés est en progression, son objectif étant le renforcement de leur intégration et de leur développement éducatif et social.

Le réseau de services et équipements sociaux joue un rôle important dans la promotion d'un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et la vie familiale, pour les parents aussi bien que pour les enfants.

Le Portugal est passé d'un modèle initial de prestation de soins aux enfants qui avait pour base un réseau d'institutions publiques, à un autre modèle où coexistent différents partenariats entre les secteurs public et privé.

La part à payer par les familles, pour l'utilisation de ces services, est calculée en fonction du quotient familial.

- l'élargissement de l'enseignement pré-scolaire a conduit à une plus grande égalité des chances en matière d'accès à l'école et de succès de l'apprentissage et est bénéfique à la formation et au développement équilibré de l'enfant.

Le taux de couverture des enfants de moins de 3 ans, soit 21,5% en 2003, l'objectif pour 2010 étant 33%, est en augmentation nette. Pour les enfants de 3 à 5 ans l'augmentation est constante depuis 1998, ce pourcentage, pour les enfants de 5 ans étant passé de 70,9% à 89,2% de 1998 à 2003. Pendant la même période, le pourcentage des enfants de 3 -4 ans est passé de 59% à 70,2%.

- La Loi 38/2004, du 18 août 2004, définit les fondements généraux du régime juridique de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation des personnes handicapées instituant l'aide à la famille par le biais de l'adoption de mesures qui garantissent à la famille de la personne handicapée des conditions nécessaires à sa participation effective.
- L'intervention précoce, instituée en 1999, est une mesure d'aide intégrée axée sur les enfants handicapés ou à risque de retard grave de développement et sur leurs familles. L'intervention se fait au moyen d'actions à nature préventive d'habilitation qui présupposent l'interaction de relations de confiance entre les professionnels et les familles. L'intervention précoce est mise en œuvre dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale en collaboration avec les institutions particulières de solidarité sociale et les coopératives de solidarité sociale et a donné lieu à des programmes d'aide à des enfants ayant des nécessités éducatives spéciales.
- En ce qui concerne les enfants et les adolescents sourds, il faut signaler que le *langage gestuel portugais*, en tant qu'expression culturelle et instrument d'accès à l'éducation, est consacré comme un droit de la personne handicapée dans la Constitution de la République portugaise.

Depuis 1998, des unités d'aide à l'éducation des enfants et des adolescents sourds fonctionnent dans les établissements publics de l'enseignement de base et secondaires, ce type de handicap trouvant des réponses éducatives dans ces unités.

A rappeler que la constitution d'équipes de l'enseignement spécial ayant pour mission soutenir des élèves handicapés plus défavorisés intégrés dans le système ordinaire d'enseignement est prévue dans la législation portugaise depuis 1991.

- Le programme *Ecole alerte*, qui connaît sa 3^{ème} édition en 2005/2006, a été mis en place dans les établissements d'enseignement afin de sensibiliser les élèves de l'enseignement de base et secondaire et attribue des prix aux meilleurs dossiers élaborés sur ce sujet.

Question B

L'accessibilité à l'environnement physique construit (les bâtiments), aux transports et technologies de l'information et de la communication des personnes ayant des problèmes de mobilité et en particulier les personnes handicapées ou inaptes est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics cette position étant évidente, pour la période de référence, dans la mise en œuvre de mesures stratégiques indispensables à l'exercice du droit de citoyenneté et, notamment :

I – La Loi n° 38/2004, d'août 2004, définit les fondements généraux des régimes juridique de prévention, habilitation, réadaptation et participation des personnes handicapées, et détermine que la mise en œuvre d'une politique globale, intégrée et transversale de prévention, d'habilitation, de réadaptation et de participation de la personne handicapée est un objectif à atteindre par le biais, notamment :

- de l'égalité des chances pour une participation pleine au sein de la société ;
- des opportunités en éducation, formation et travail tout au long de la vie ;
- de l'accès aux services d'aide et
- d'une société pour tous, par le biais de l'élimination des barrières et de l'adoption de mesures qui ciblent la pleine participation de la personne handicapée.

II – La Résolution du Conseil des ministres n° 110/2003, d'août 2003, a institué le *Programme national* pour la participation des personnes handicapées dans la société de l'*information*, et met en place un ensemble diversifié d'engagements/actions pour les grandes priorités d'intervention, à savoir, les accessibilités, les aides techniques, la législation, la réglementation et la normalisation, les réseaux de science, innovation et connaissance, l'éducation, le travail, la sensibilisation, la coopération avec les entreprises et la coopération internationale.

III - La législation produite pour ces différents secteurs en vue de promouvoir une meilleure qualité de vie des personnes handicapées et leur intégration sociale, a également pour objectif atténuer les limitations entraînées par le type et le taux de handicap de ces citoyens et les mesures prises conduisent à une différenciation positive des personnes handicapées.

Cette position est évidente, par exemple, dans la législation fiscale, la réglementation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, l'éducation, les réductions tarifaires dans les transports ferroviaires, etc...des dispositions étant prises pour garantir aux personnes handicapées des conditions plus favorables dans ces aires d'intervention, les textes de loi suivants illustrant cette situation.

1. Transports

- consolidation des réductions tarifaires pour les personnes handicapées dans les transports ferroviaires ;
- accord *Deux pour un* qui a pour objectif assurer aux personnes ayant un taux d'incapacité de 80% ou plus le droit de se faire accompagner au cours du voyage sans que la personne qui les accompagne n'ait à payer de billet ; cette mesure, instituée en 2000, a été mise en œuvre de 2001 à 2004, et est toujours en cours d'application ;
- accord de *décomptes*, qui a pour objectif assurer aux personnes ayant un taux d'incapacité de 60% ou plus, en situation à risque d'exclusion sociale, un décompte sur le prix de leur billet ; mis en place en 2001 il est toujours en cours d'application ;
- création de la charge de *Provedor*²² dans le cadre des transports ferroviaires, chargé de la défense des intérêts des usagers.
- La CP, Compagnie portugaise des chemins de fer a mis en place en 2004, la charge de *Provedor pour les usagers handicapés*.

Cette mesure a pour objectif aider la CP à identifier les aires d'intervention nécessaires pour améliorer les accessibilités, faire exécuter les interventions nécessaires et soutenir l'entreprise dans ses rapports avec les usagers handicapés et les organismes de ce secteur.

2. Le Plan national d'action pour l'inclusion 2003-2005 – PNAI, en ce qui concerne l'accessibilité et l'autonomie (dans les bâtiments publics, les voies publiques, les infrastructures des transports collectifs et l'information) a pour objectif :

- Objectif *Prévenir les risques d'exclusion* : explorer pleinement les potentiels de la société de la connaissance et des nouvelles technologies de l'information et de la communication et faire en sorte que personne n'en soit exclu, en se penchant tout particulièrement sur les besoins des personnes handicapées.
- Objectif *Agir en faveur des plus vulnérables*, favoriser l'intégration des femmes et des hommes susceptibles d'avoir à faire face à des situations de pauvreté persistante, notamment, en conséquence de leur handicap ou de leur appartenance à un groupe social ayant des difficultés d'insertion spéciales, etc...

3. Dans le cadre des politiques et des priorités fixées par le Gouvernement et consacrées dans les Grandes options du plan (GOP) et prévues dans le PNAI, pendant la période de référence des mesures ont été prises et des projets en faveur des personnes handicapées ou inaptes ont été mis en œuvre, certains étant encore en cours d'exécution, projets dont l'objectif est promouvoir et garantir l'égalité des chances et l'élimination des barrières physiques, sociales, de communication, entre autres, contre lesquelles ces groupes de personnes luttent au quotidien.

- Le *Programme culture et loisir*
Il soutient des projets de l'ONGPD ciblant le développement des activités sportives, récréatives et culturelles pour les personnes handicapées et leurs familles (toujours en cours d'application).
- *Etude d'un réseau de services d'information et médiation pour les personnes handicapées PD (d'abord appelés CAPD)*

²² *Provedor* : sorte de prud'homme chargé de la défense d'un secteur particulier.

Cette étude qui relève de la SNRIPD, s'est développée en 2 phases, la première de réflexion interne de 2002 à 2003, la deuxième en 2004 par le biais de l'intervention/proposition d'une instance extérieure à l'étude, et dans le cadre d'un concours auprès du PO AT/FSE QCAIII.

Le modèle de réseau proposé, et qui fonctionne déjà dans les instances administratives locales, prend son fondement sur une logique de proximité et de transversalité et sa structure a pour objectif apporter des réponses *décentralisées* aux besoins en information, de la sécurité sociale, de l'emploi, du logement, des transports, des temps libres et d'autres secteurs de l'Administration publique, en étroite collaboration avec les services locaux de ces secteurs.

L'objectif est de mettre à la disposition de la population ciblée un local unique, dûment identifié, où peuvent lui être fournis les informations, les orientations et l'accompagnement sur tout type de question posée par sa situation particulière.

Les premiers protocoles conclus entre le SNRIPD et les autorités locales pour la mise en place de ce service d'information et de médiation pour les personnes porteuses de déficience - SIMPD - n'ont été signés qu'en 2005.

- *Etude d'un système intégré d'attribution et de financement des aides techniques*

Cette étude, qui est encore en cours, lorsqu'elle aura été testée, approuvée et mise en pratique, va colmater les insuffisances du système actuel. Pendant la période de référence des études préalables la préparant ont été élaborées.

- *Projet Plage accessible, plage pour tous*

C'est un projet mis en place en 2003 a été développé avec le partenariat de l'Institut de l'eau, la Délégation générale du tourisme, l'Institut du secours aux naufragés, l'IEFP et 5 Commissions de coordination et de développement régional.

Son objectif est de rendre les plages portugaises, qu'elles soient maritimes ou fluviales, accessibles aux personnes dont la mobilité est conditionnée en promouvant l'application des textes de loi en vigueur et en impliquant tous ceux qui interviennent au titre d'agents/partenaires, à savoir, les autorités locales, les concessionnaires, les maîtres-nageurs, les agents de l'autorité etc...ainsi que les personnes en vacances sur ces plages en les sensibilisant aux problèmes des personnes handicapées. Quand les plages remplissent les conditions d'accessibilité elles reçoivent le drapeau *Plage accessible, plage pour tous*.

Mis en place fin 2003, ce projet a été mis en œuvre par le biais de différentes actions en 2004, et en particulier l'élaboration d'une *check-list* des conditions d'accessibilité (stationnement ordonné, passages sur le sable, installations sanitaires adaptées et accès de niveau à la zone balnéaire).

Des *kits* d'information ont été également distribués aux maîtres-nageur et des mesures d'élimination des barrières ont été appliquées dans certaines plages.

Ce n'est qu'en 2005 que les premiers prix de bonnes pratiques ont été attribués.

- *Projet Ecole alerte*

Mis en place en 2003/2004, ce projet relève du SNRIPD et a compté sur la collaboration des Gouvernements civils de district et des Directions régionales de l'éducation.

Il a pour objectif sensibiliser et mobiliser les élèves des enseignements de base et secondaire, les professeurs, les autres personnels de l'enseignement et les familles, en les faisant participer, dans le contexte de l'école, à la lutte contre la discrimination dont sont l'objet les personnes handicapées et à des activités qui conduisent à l'élimination des barrières urbanistiques et architectoniques et de communication qui rendent difficile ou empêchent l'accessibilité et le plein droit de citoyenneté.

Pendant l'année scolaire 2004/2005, en dehors de la période de référence, ce projet a été mis en œuvre, et l'excellent accueil qui lui a été fait dans la communauté scolaire en fait un instrument privilégié de divulgation de la problématique de l'accessibilité et des bonnes pratiques en la matière. Son application continue.

4. La Directive n° 2001/85/CE du Parlement européen et du Conseil, du 20 novembre 1985, qui contient des prescriptions d'ordre technique qui facilitent l'accès des personnes à mobilité réduite aux véhicules de transport de passagers de plus de 8 places assises, outre celle du conducteur (classes I et II) a été transposée dans l'ordre juridique portugais par le Décret-loi n° 58/2004, de mars 2004, les solutions adéquates qui garantissent l'accès des utilisateurs de chaises roulantes y étant décrites.

5. Carte de stationnement à modèle européen.

Le Décret-loi n° 307/2003, du 10 décembre 2003, a approuvé la carte de stationnement à modèle communautaire pour les personnes handicapées, à mobilité conditionnée.

6. Communication

- Service de sous-titrage par le biais du système de télétexte de la Radio télévision portugaise – RTP

Assuré en 2001/2004 par le biais d'un protocole conclu entre le SNRIPD et la RTP, il a eu pour objectif garantir un service de sous titrage par le biais du système de télétexte de la RTP, aux personnes sourdes ou malentendantes.

Ce service ne relève plus du SNRIPD, puisque en 2003 un protocole a été conclu entre les 3 opérateurs de télévision (chaînes ouvertes) et homologué par le Ministre de la Présidence du conseil des ministres, les engagements des opérateurs prévoyant :

- l'émission de programmes d'actualité informative, éducative, culturelle ou récréative ou des rubriques intégrées dans des programmes de cette nature, doublés en langage gestuel, pendant l'horaire compris entre 8 heures et minuit.
- l'émission, du lundi au vendredi, de programmes de fiction ou de documentaires sous—titrés par le biais du télétexte, leur durée ne pouvant être inférieure à 10 heures.
- **Loi n° 5/2004, du 10 février 2004**, qui établit le régime juridique applicable aux réseaux et services de communications électroniques et aux ressources et services connexes et définit les compétences de l'autorité régulatrice nationale en ce

domaine, y compris les mesures spécifiques aux usagers handicapés (article 91, par exemple).

- **Loi n° 32/2003, du 22 août 2003, Loi de la télévision**, qui institue l'obligation pour le service public de télévision de garantir l'accès de tous les téléspectateurs à l'information, à la culture, à l'éducation et au divertissement de qualité et, dans ce sens, la promotion de la possibilité de l'accompagnement des émissions pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- **La Loi n° 42/2004, du 18 août 2004, Loi des Arts cinématographiques et audiovisuels**, qui établit les principes de l'action de l'Etat dans le cadre de l'encouragement, du développement et de la protection de l'art cinéma et des activités cinématographiques et de l'audiovisuel.

L'Etat s'engage à promouvoir des mesures qui garantissent l'accès des personnes handicapées aux œuvres cinématographiques et audiovisuelles et à prendre des mesures pour que l'attribution des aides tienne compte de l'application des nouvelles technologies et des mesures qui garantissent l'accès des personnes handicapées à ces œuvres.

7. Logement

A)

Huit ans après la promulgation du Décret-loi n° 123/97, du 22 mai 1997, un nouveau texte de loi a été approuvé, sur cette matière, en dehors de la période de référence ; c'est le Décret-loi n° 163/2006 qui définit l'accessibilité des bâtiments et établissements ouverts au public, de la voie publique et des bâtiments d'habitation, régime qui fait partie d'une batterie d'instruments plus vaste a mettre au point pour la construction d'un système d'accessibilité et pouvant garantir aux personnes à mobilité conditionnée, des conditions identiques à celles des autres personnes.

Ce nouveau texte de loi instaure l'obligation d'adopter des normes techniques de base pour l'élimination des barrières architectoniques dans les bâtiments publics, les équipements collectifs et la voie publique.

Tout en corrigeant certaines imperfections du Décret-loi n° 123/97, il cible la construction d'un système global, cohérent et ordonné en matière d'accessibilités, pouvant garantir aux personnes à mobilité conditionnée, à celles qui ont des difficultés sensorielles et à celles qui, à un moment donné de leur vie, sont confrontées à un taux de difficulté quel qu'il soit, des conditions identiques à celles des autres personnes.

Dans ce sens, le texte de loi élargit le champ d'application des normes sur les accessibilités aux bâtiments d'habitation, la mobilité sans contraintes étant garantie aussi bien dans les espaces publics que dans les espaces privés (accès aux habitations et à l'intérieur). Il définit, par ailleurs, clairement les compétences et les responsabilités et détermine de nouvelles règles pour l'adaptation des bâtiments existants.

Différents mécanismes sont, d'ores et déjà, mis en place pour éviter que les nouvelles constructions ne respectent pas les normes et règlements en vigueur.

B)

En ce qui concerne la location, l'article 87, n° 4 du **Régime de la location urbaine** approuvé par le Décret-loi n° 321-B/90, du 15 octobre 1990, stipule que, dans le cas de transmission du bail à un enfant, quand ce dernier est porteur d'un handicap d'un taux supérieur à 60%, le régime du loyer conditionné ne lui est pas applicable, à savoir, que le montant du loyer continue à obéir aux règles appliquées jusque-là.

Quand au Décret-loi n° 68/86, du 27 mars 1986, remanié par le Décret-loi n° 329-B/2000, du 22 décembre 2000, il ouvre le droit à l'allocation logement aux personnes dont le taux d'incapacité est supérieur à 60% et aux locataires dont le conjoint ou la personne avec qui ils vivent dans une relation de ce type est dans ces conditions.

8. Activités culturelles

▪ Musées

La Loi cadre des Musées portugais n° 47/2004, du 19 août 2004, approuvée par l'Assemblée de la République prévoit dans son article 59 que les visiteurs ayant des nécessités spéciales et notamment les personnes handicapées ont droit à une aide spécifique.

Question C

La Loi n° 38/2004, du 18 août 2004, définit les bases juridiques de la prévention, de l'habilitation, de la réadaptation et de la participation des personnes handicapées et détermine, dans son article 9 que *la personne handicapée a le droit et le devoir de participer à la planification, au développement et à l'accompagnement de la politique de prévention, d'habilitation, de réadaptation et de participation des personnes handicapées.*

Dans cet esprit les organisations représentatives des personnes handicapées siègent au Conseil national de réadaptation et d'intégration des personnes handicapées (CNRIPD) organe consultatif du Ministère du travail et de la solidarité sociale où ils exercent effectivement leur droit de participation.

ARTICLE 18
DROIT À L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE
SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

Paragraphe 1

Question A

C'est le 25 février 2003 qu'a été publié le Décret-loi n° 34/2003 qui amende le Décret-loi 244/98 en ce qui concerne les conditions d'entrée, de séjour, de sortie et d'éloignement des étrangers sur le territoire portugais. Le Décret réglementaire n° 6/2004, du 26 avril 2004 a réglementé son application.

Cet amendement, comme les remaniements introduits par le Décret-loi n° 4/2001, du 10 janvier 2001, poursuivent la mise en œuvre d'une politique d'immigration basée sur trois axes fondamentaux : la promotion de l'immigration légale, l'intégration effective des immigrants et la lutte contre l'immigration illégale.

Parmi les modifications apportées il faut souligner :

- l'allongement de la liste des cas qui donnent accès à l'octroi de l'autorisation de résidence sans présentation de visa (cf. l'article 87) ;
- la faculté d'exercer une activité professionnelle, pour les titulaires d'un visa temporaire, dans les mêmes conditions que ceux qui disposent d'un visa de travail (cf. article 38, n° 2 et article 36 du Décret réglementaire n° 6/2004, du 26 avril 2004) ;
- la possibilité pour les citoyens étrangers sans titre/autorisation pour l'exercice d'une activité lucrative/salariée, mais ayant cotisé à la Sécurité sociale et déclaré leurs revenus à l'Administration fiscale pendant au moins 3 mois avant le 13.03.2003 de demander la prorogation de leur séjour en vue d'une activité salariée (article 71 du Décret réglementaire n° 6/2004) ;

Question B

Le tableau suivant met à jour et fait état des chiffres concernant le nombre de ressortissants européens résidant au Portugal en 2003, 2004 et 2005.

TABLEAU 18.1

Population étrangère résidant au Portugal

2003		2004		2005	
NATIONALITÉ	TOTAL	NATIONALITÉ	TOTAL	NATIONALITÉ	TOTAL
Europe	77218	Europe	83816	Europe	88217
Union européenne	69940	Union européenne	74505	Union européenne	77504
Allemagne	12549	Allemagne	13119	Allemagne	13529
Autriche	677	Autriche	708	Autriche	727
Belgique	2553	Belgique	2652	Belgique	2730
Danemark	936	Chypre	4	Chypre	4
Espagne	15307	Danemark	968	Danemark	990
Finlande	584	Slovénie	23	Slovénie	33
France	8856	Espagne	15906	Espagne	16350
Grèce	184	Estonie	27	Estonie	41
Irlande	602	Finlande	607	Finlande	618
Italie	4192	France	9300	France	9617
Luxembourg	117	Grèce	198	Grèce	209
Pays Bas	5107	Hongrie	200	Hongrie	225
Royaume Uni	16870	Irlande	650	Irlande	680
Suède	1406	Italie	4588	Italie	4820
Autres d' Europe	7278	Lettonie	39	Lettonie	46
Albanie	27	Lituanie	56	Lituanie	77
Andorre	12	Luxembourg	127	Luxembourg	129
ARJM*	23	Malte	8	Malte	9
Biélorussie	56	Pays Bas	5362	Pays Bas	5637
Bosnie-Herzégovine	116	Pologne	387	Pologne	434
Bulgarie	701	Royaume Uni	18005	Royaume Uni	18942
Chypre	3	Rép. Tchèque	81	Rép. Tchèque	118
Croatie	128	Rép. Slovaque	32	Rép. Slovaque	47
Slovénie	16	Suède	1458	Suède	1492
Estonie	18	Autres d' Europe	9311	Autres d' Europe	10713
Ex-Tchécoslovaquie	69	Albanie	36	Albanie	40
Ex-Yougoslavie	149	Andorre	13	Andorre	18
Ex-URSS	308	ARJM*	25	ARJM*	28
Hongrie	177	Biélorussie	92	Biélorussie	110
Islande	54	Bosnie-Herzégovine	116	Bosnie-Herzégovine	120
Lettonie	29	Bulgarie	772	Bulgarie	819
Liechtenstein	5	Croatie	132	Croatie	136
Lituanie	31	Ex-Tchécoslovaquie	69	Ex-Tchécoslovaquie	69
Malte	8	Ex-Yougoslavie	149	Ex-Yougoslavie	149
Moldavie	271	Ex-URSS	308	Ex-URSS	308
Monaco	2	Islande	56	Islande	61
Norvège	674	Liechtenstein	5	Liechtenstein	5
Pologne	317	Moldavie	1044	Moldavie	1332
Rép. Tchèque	59	Monaco	2	Monaco	2

(cont.)

Rép. Slovaque	17	Norvège	704	Norvège	716
Rép. Féd. Youg	168	Roumanie	1219	Roumanie	1531
Roumanie	771	Russie	1152	Russie	1321
Russie	862	Serbie et Monténégro	174	Serbie et Monténégro	183
Suisse	1556	Suisse	1620	Suisse	1661
Turquie	122	Turquie	127	Turquie	135
Ukraine	529	Ukraine	1496	Ukraine	1969
				Vatican	1

Source: Service des étrangers et des frontières/2006

*Anciennes Républiques Yougoslaves et Macédoine

En ce qui concerne le nombre de demandes d'autorisation de résidence déposées et le nombre d'autorisations de résidence accordées, les données disponibles à ce jour ne permettent pas d'en faire une étude comparative.

Par contre, et à titre indicatif, les chiffres concernant les contrats de travail accordés/refusés aux travailleurs étrangers peuvent être donnés.

Le tableau suivant fait état des contrats de travail enregistrés auprès de l'Inspection générale du travail de 2001 à 2004.

Tableau 18.2
Contrats de travail de travailleurs étrangers traités par l'IGT

	ANNÉES			
	2001	2002	2003	2004
Enregistrés	141636	60111	51490	94060
Annulés	8787	9299	4146	5841

Source: IGT, 2006

A partir de 2001 la régularisation des travailleurs étrangers va obéir à des modifications substantielles qui vont se réfléchir sur le rôle de l'Inspection générale du travail en la matière, ainsi que sur le type d'informations/formalités demandées.

A signaler, en synthèse :

- en 2001, le grand processus de régularisation commencé dès janvier dans le cadre du Décret-loi n° 4/2001, du 10 janvier 2001 ;
- en 2004, l'entrée en vigueur du Décret-loi n° 34/2003, du 25 février 2003, et la présentation du Rapport des opportunités de travail, ainsi que la publication du Décret réglementaire n° 6/2004, du 26 juin 2004, qui a introduit la possibilité, par le biais d'un enregistrement/demande préalable envoyé par la Poste - ce qui représente une démarche simplifiée - de procéder à la régularisation des citoyens étrangers qui remplissaient certaines conditions et, en particulier, la condition d'être insérés sur le marché du travail.

Les chiffres présentés dans le tableau 18.1 ont donc été apurés auprès de l'Inspection générale du travail (IGT) et sont le résultat de tous les contrats de travail de citoyens étrangers qui y ont été enregistrés dans le cadre de ces différents processus de régularisation.

Le tableau suivant, quant à lui, fait état des interventions de l'IGT ayant entraîné des procès-verbaux pour cause d'infractions au motif de travailleurs étrangers en situation irrégulière.

TABLEAU 18.3
Procès-verbaux dressés au motif de la situation irrégulière
des travailleurs étrangers

Année	2001	2002	2003	2004
N^{bre} de procès-verbaux dressés	357	1077	551	418

Source: IGT, 2006

Question C

Les Rapports antérieurs ont déjà répondu à cette question, aucune restriction ou discrimination n'étant prévue dans la législation portugaise.

Le Comité a souhaité que soient précisés les chiffres correspondant aux demandes de permis de travail ou de résidence et le taux des refus.

Le tableau 18.2. ci-dessus fait part des seules données disponibles actuellement.

Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux

Le Comité a souhaité avoir davantage d'informations sur le Décret-loi n° 244/98 et a demandé si les formalités en vigueur pour obtenir une autorisation de travail et de séjour ont été simplifiées.

La simplification des formalités prévues dans le Décret-loi n° 244/98, remanié par le Décret-loi n° 34/2003, du 25 février 2003 et par son Décret réglementaire n° 6/2004, du 26 avril 2004 s'est traduite, par exemple, par l'assouplissement des justificatifs admis pour faire la preuve des conditions de subsistance et des conditions de logement.

Paragraphe 2

Question A

Le Décret-loi n° 34/2003, du 25 février 2003 a simplifié les formalités qui existaient et a mis en place, pour des raisons fondamentalement humanitaires, un mécanisme, à nature exceptionnelle et transitoire qui a permis à bon nombre de travailleurs étrangers de régulariser leur situation sur le territoire portugais, en les dispensant de retourner dans leur pays d'origine pour obtenir le visa de travail dont ils avaient auparavant besoin.

Ce mécanisme d'exception a permis que soit octroyée une prorogation de résidence, de même nature que le visa de travail, par le biais de laquelle ses bénéficiaires étaient autorisés à résider et travailler au Portugal, le processus de régularisation étant dès lors commencé et leur permettant d'accéder, après 3 ans, au statut de citoyen étranger résidant.

Les bénéficiaires de ce titre ont la possibilité de faire venir leur famille encore au pays d'origine (par le biais du visa de résidence temporaire, article 38, n° 1), ou de procéder à la régularisation du séjour des membres de leur famille qui se trouvent déjà au Portugal (prorogation de séjour, article 53, n° 2).

Malgré la révocation de l'article 55 qui institue les autorisations de résidence il a été également rendu possible pour ces bénéficiaires d'obtenir la prorogation de séjour conformément aux articles 65 et 66 du Décret réglementaire n° 6/2004.

Le droit au regroupement familial a donc été reconnu à ces citoyens étrangers pour tout membre de leur famille qui se trouve encore dans leur pays d'origine ou est déjà sur le territoire portugais (cf. l'article 45 du Décret réglementaire n° 6/2004), ce droit devant être mis en œuvre soit par l'octroi d'un visa de résidence temporaire soit par le biais du mécanisme de l'article 53, n°2).

En ce qui concerne le regroupement familial, le Décret-loi n° 34/2003 a introduit les modifications suivantes :

- le droit au regroupement familial des membres de la famille des citoyens étrangers résidents qui se trouvent déjà sur le territoire national dépend, d'une part de la situation du citoyen demandeur qui doit avoir été régularisée comme prévu ci-dessus, et d'autre part de circonstances dûment fondées et exceptionnelles survenues après leur entrée légale (cf. article 56, n°2)
- en règle générale le citoyen étranger doit avoir obtenu une autorisation de résidence valable pour plus d'un an, pour pouvoir bénéficier du droit au regroupement familial (article 56, n° 1 et article 42, n° 1 du Décret réglementaire n° 6/2004), une dispense de cette limitation pouvant être obtenue dans le cadre du n° 6 de l'article 42
- le titre accordé au membre de la famille du citoyen résident demandeur a une durée de validité égale à celle qui lui a été octroyée.

Question B

1. VISAS

Le remaniement introduit par le Décret-loi n° 34/2003 et modifiant le Décret-loi n° 244/98, établit que l'autorisation permettant aux travailleurs étrangers d'avoir accès à des activités de travail salarié sur le territoire portugais doit tenir compte des offres d'emploi existantes et non satisfaites à niveau national.

A cet effet, l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle élabore un rapport trimestriel qui identifie, par activité professionnelle, le nombre de postes de travail déjà occupés et procède à l'évaluation de la mise en application du rapport de prévision annuel des opportunités de travail et des secteurs d'activité dont elles relèvent (cf. les articles 36 et 41).

Conformément au tarif des émoluments consulaires en vigueur depuis 2003 et publié dans l'ordonnance 19/2003, du 11 janvier 2003, les droits de chancellerie et autres taxes perçus par les services extérieurs du Ministère des affaires étrangères pour le traitement et l'attribution des visas sont les suivants :

- Visas de travail : 65€
- Fixation de résidence sur passeport individuel : 80€

2. TITRES DE RÉSIDENCE

L'ordonnance n° 605-A/2005, du 21 juillet 2005, a remanié l'ordonnance n° 27-A/2002, du 4 janvier 2002, les nouveaux tarifs étant les suivantes :

- Titre de résidence temporaire : 100€
- Renouvellement du titre de résidence temporaire : 20€
- Titre de résidence permanent : 200€
- Renouvellement du titre de résidence permanent : 20€

L'adoption d'un nouveau modèle uniforme d'autorisation de résidence en conformité avec le Règlement (CE) n° 1030/02, du Conseil, du 13 juin 2002, ainsi que l'ordonnance n° 480/2003, du 16 juin 2003, qui a procédé à l'approbation de ce modèle uniforme, a entraîné cette augmentation des droits et taxes fixés dans l'ordonnance 27-A/2002, du 4 janvier 2002, ce qui se justifie par les coûts que l'application des normes techniques de haut niveau, notamment en matière de contrefaçon et de falsification, a entraîné.

Question C

La réponse aux points A et B de ce paragraphe répond aussi à cette question.

Le Comité a souhaité savoir si cette simplification s'appliquait aussi aux visas de travail et de résidence.

Le 10^{ème} Rapport d'application a déjà décrit les modifications et les simplifications introduites dans cette double procédure ; elles restent inchangées.

Visa de travail et le visa de résidence qui ne se distinguent que par leur durée, à savoir :

- *le visa de travail* a pour fonction permettre à son titulaire de rentrer légalement sur le territoire portugais pour y exercer, temporairement, une activité professionnelle lucrative, qu'elle soit salariée ou pas. La délivrance de ce visa permet le séjour sur le territoire national pendant 1 an, et peut être prorogé pendant encore 2 ans (cf. les articles 36 et 53 du Décret-loi n° 4/2001).
- la délivrance d'*un visa de résidence* a pour fonction permettre à son titulaire de rentrer légalement sur le territoire portugais pour y demander/obtenir une autorisation de résidence. Quand le citoyen étranger a l'intention d'exercer une activité professionnelle permanente pendant, en principe, plus de 2 ans, c'est le visa de résidence qu'il doit demander.

Les visas de travail et les visas de résidence dépendent des mêmes procédures et obéissent aux mêmes conditions, à savoir :

- l'octroi des visas de travail et des visas de résidence est de la compétence du Ministère des Affaires étrangères ;
- les *visas de travail III* (pour l'activité professionnelle indépendante) et *IV* (pour l'activité professionnelle salariée) et le *visa de résidence* sont soumis au Service des étrangers et frontières qui doit émettre un avis consultatif, cet avis étant obligatoire mais non contraignant.
- Le *visa de travail IV* et le visa de résidence pour l'exercice d'une activité salariée sont également soumis à l'Institut du développement et à l'Inspection des Conditions de travail qui doivent émettre un avis, cet avis étant obligatoire et ayant force contraignante pour le Ministère.

Le Comité a souhaité savoir combien de temps prenait, en moyenne, le traitement d'une demande de visa de travail, à savoir entre le dépôt de la demande et l'octroi ou le refus du visa. Il a également demandé des informations sur les visas accordés pour une activité lucrative indépendante.

Le délai moyen pour obtenir l'octroi d'un visa de travail est encore de 2 mois, toutes démarches confondues. Conformément à ce qui a déjà été décrit dans les Rapports antérieurs les visas de travail s'appliquent à toutes les activités professionnelles, le visa de travail IV concernant les travailleurs salariés et le visa de travail III les travailleurs indépendants.

Paragraphe 3

Questions A. B et C

Il n'y a aucune modification à signaler.

Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS a souhaité avoir des informations sur les accords bilatéraux conclus avec la Roumanie et la Bulgarie en vue de faciliter l'embauche de travailleurs provenant de ces pays.

Le Décret n° 23/2003, du 17 mai 2003 a approuvé l'Accord bilatéral entre la République portugaise et la République de Bulgarie en matière d'embauchage de leurs ressortissants en toute réciprocité conclu à SOFIA le 26 septembre 2002.

Le Décret n° 18/2005, du 6 septembre 2005, quant à lui, a approuvé l'Accord bilatéral entre le Gouvernement de la République portugaise et le Gouvernement de la Roumanie en matière de résidence temporaire des ressortissants roumains en vue d'une activité lucrative au Portugal, conclu à Lisbonne le 19 juillet 2001.

De nos jours ces deux accords sont toujours en vigueur. Ils ont cependant été négociés et établis en fonction de la Loi n° 4/2001.

En 2004, la Loi 34/2004 a remanié et simplifié le régime de l'embauche des travailleurs étrangers, tout en introduisant un instrument fondamental, à savoir le Rapport trimestriel des opportunités. A l'heure actuelle et dans la pratique, les accords conclus sont entachés de davantage de bureaucratie que la Loi générale, l'embauchage des travailleurs étrangers et des ressortissants de ces pays en particulier obéissant plutôt à la Loi générale qu'à des accords qui n'apportent plus rien.

Tout ce mécanisme d'embauchage des ressortissants de la Roumanie et de la Bulgarie, pays de l'Union européenne **depuis** janvier 2007, sera alors modifié.

Le CEDS rappelle que le travailleur étranger qui sollicite une autorisation de résidence permanente doit justifier d'au moins 10 années de résidence consécutives sur le territoire portugais. Considérant que cette obligation était excessivement stricte il a souhaité savoir si un quelconque assouplissement de la condition précitée était prévu.

A l'heure actuelle, conformément à l'article 85, n° 1 du Décret-loi n° 244/98 remanié par le Décret-loi n° 34/2003, du 25 février 2003, le demandeur d'une autorisation de résidence permanente doit justifier de 5 à 8 années de résidence consécutives sur le territoire portugais, à savoir 5 années pour les citoyens des pays de langue officielle portugaise (PALOP) et 8 années pour les ressortissants des autres pays.

Le Comité a souhaité obtenir confirmation que les ressortissants étrangers avaient droit aux allocations chômage dans les mêmes conditions que les nationaux et a demandé si l'épuisement de ce droit pouvait faire obstacle au renouvellement de l'autorisation de résidence.

Comme déjà signalé dans les rapports antérieurs, les travailleurs étrangers ont droit à l'allocation chômage au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux.

La perte de l'emploi n'entraîne pas, en soi, le non renouvellement de l'autorisation de résidence. Quand le citoyen étranger sollicite la prorogation d'une autorisation de séjour ou le renouvellement de l'autorisation de résidence il doit présenter des justificatifs de ses revenus de l'année antérieure ou des allocations chômage qui lui ont été versées.

Quand il demande la prorogation de l'autorisation de séjour ou du renouvellement de l'autorisation de résidence et qu'il a épuisé ses droits à l'allocation chômage, le citoyen étranger doit faire la preuve qu'il obéit aux critères légalement prévus pour séjourner/résider sur le territoire national.

Le Comité a souhaité savoir qu'elle était la durée du temps de travail requise pour pouvoir prétendre aux allocations chômage, dans le cas des travailleurs étrangers. Il a demandé, en particulier si le travailleur étranger qui perdait son emploi avant l'expiration de son visa de travail initial de 1 an avait droit aux prestations de chômage.

La Loi cadre de la Sécurité sociale a fixé à 24 mois de rémunérations/cotisations la période de stage ouvrant droit à l'allocation chômage, cette règle s'appliquant à tous les travailleurs indépendamment de leur nationalité. C'est pourquoi le travailleur n'ayant pas cotisé 24 mois ne peut bénéficier de cette allocation. Dans certains cas toutefois, et en fonction du revenu global de la famille et du nombre d'éléments de la famille, le travailleur, dans ces conditions, peut bénéficier de l'allocation sociale de chômage.

Le Comité a souhaité recevoir des précisions sur le contenu du le Décret-loi n° 34/2003, du 25 février 2003 qui a remanié le Décret-loi n° 4/2001 et a demandé si ce texte de loi avait assoupli davantage la législation en vigueur régissant l'emploi des étrangers et leur accès au marché du travail.

Comme cela a été décrit au paragraphe 1 de cet Article les amendements apportés par le Décret-loi n° 34/2003 au Décret-loi n° 244/98 ont introduit un nouvel abordage de l'emploi des étrangers et de leur accès au marché du travail qui apparaît, notamment dans le régime des *quotas* prévu dans l'article 41.

Paragraphe 4

Il n'y a aucune modification à signaler en ce qui concerne *le droit de sortie des nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties*.

D'ailleurs, c'est l'article 44 de la Constitution de la République portugaise *Droit de déplacement et d'émigration* qui garantit à tout un chacun le droit de se déplacer et de se fixer librement partout sur le territoire national ainsi que le droit d'émigrer ou de sortir du territoire national et que le droit de revenir. Ce droit constitutionnel n'est entaché d'aucune limitation et ne dépend d'aucune condition.

En outre, et dans la mesure où le Portugal est un Etat membre de l'Union européenne, les ressortissants nationaux disposent d'un droit spécial de libre circulation dans l'espace communautaire, y compris le droit d'y exercer une activité lucrative.

ARTICLE 24 DROIT À LA PROTECTION EN CAS DE LICENCIEMENT

Question A

L'interdiction *constitutionnelle* de tout licenciement sans *juste cause* (raison valable) ou pour de motifs politiques ou idéologiques est réglementée dans l'article 382 du Code du travail (CT).

Le licenciement est admis par le CT dans quatre situations, à savoir :

- le licenciement justifié par un fait imputable au travailleur
- le licenciement collectif
- le licenciement pour cause de suppression du poste de travail
- le licenciement pour cause d'inaptitude.

Conformément à l'article 383 du CT, le régime de la cessation du contrat de travail est de nature impérative et ne peut donc faire l'objet de modification ou d'exclusion par un instrument de réglementation collective du travail ou par une clause du contrat de travail.

En ce qui concerne le licenciement dont la cause est *imputable au travailleur*, le n° 1 de l'article 396 du CT la définit comme *étant tout comportement coupable du travailleur qui, étant donné sa gravité et les conséquences qu'il entraîne rend, immédiatement et pratiquement impossible le maintien de la relation de travail.*

Le n° 2 du même article dispose que *pour juger du bien fondé de la juste cause il faut évaluer, dans le cadre de la gestion de l'entreprise, le degré de préjudice des intérêts de l'employeur, le caractère des relations entre les parties ou entre le travailleur et ses compagnons ainsi que toute autre circonstance qui paraisse importante pour ce cas.*

Le n° 3, quant à lui énumère un certain nombre de comportements du travailleur qui seraient susceptibles de justifier la juste cause d'un licenciement.

En ce qui concerne le *licenciement collectif*, l'article 397, n° 1 admet qu'il peut être justifié par des motifs liés au marché et des motifs structurels ou technologiques. Le n° 2 du même article donne des exemples de ces motifs, à savoir :

- a) *motifs liés au marché* : il s'agit de la réduction de l'activité de l'entreprise pour cause d'une réduction prévisible de la demande en biens et services ou l'impossibilité qui s'ensuit, pratique ou légale, de placer ces biens et services sur le marché ;
- b) *motifs structurels* : il s'agit du déséquilibre économique-financier, du changement d'activité, de la restructuration de l'organisation de la production ou du remplacement des produits dominants ;
- c) *motifs technologiques* : il s'agit des modifications des techniques ou des processus de fabrication, de l'automatisation des outils de production, du contrôle ou du déplacement des charges, ainsi que l'informatisation de certains services ou l'automatisation des moyens de communication.

Le concept de licenciement collectif s'applique en fonction des fondements le justifiant et du nombre de travailleurs concernés, qui doit être, au moins, de 2 ou 5, selon qu'il s'agit d'une entreprise de moins de 50 travailleurs dans la premier cas ou de plus de 50 travailleurs dans le deuxième cas (n° 1 de l'article 397 du CT et article 91 de la Loi 35/2004).

Conformément à l'article 402 du CT, les motifs indiqués pour justifier le licenciement collectif sont considérés valables pour justifier le *licenciement pour cause de suppression du poste de travail*, dans la mesure, et à titre cumulatif, où les conditions suivantes sont respectées (n° 1 de l'article 403) :

- a) que les motifs indiqués ne prennent pas pour fondement une faute (acte coupable) de l'employeur ou du travailleur ;
- b) qu'il soit pratiquement impossible de maintenir la relation de travail ;
- c) qu'il n'existe pas dans l'entreprise de travailleurs dont le contrat est à durée déterminée (CDD) pour exercer les tâches correspondant au poste de travail à supprimer ;
- d) que le régime prévu pour le licenciement collectif ne s'applique pas à ce cas ;
- e) que la compensation/indemnisation due soit mise à disposition du travailleur.

Le *licenciement pour cause de suppression du poste de travail* est différent du licenciement collectif car le nombre de travailleurs qu'il concerne doit être inférieur au nombre minimum prévu dans le concept de licenciement collectif (2 ou 5 en fonction de la taille de l'entreprise).

Le CT admet, dans l'article 405, que tout travailleur peut être licencié sur la base de son inaptitude survenue pour le poste de travail et considère que cette situation est évidente quand les critères suivants déterminés par la prestation de service du travailleur, rend pratiquement impossible le maintien de la relation de travail (n° 1 de l'article 406), à savoir :

- a) la réduction continue de la productivité et de la qualité de la prestation ;
 - b) des avaries/détériorations à répétition des moyens affectés au poste de travail ;
 - c) des risques pour la sécurité et la santé du travailleur lui-même, des autres travailleurs ou de tiers.
- ou quand, conformément au n° 2 de l'article 406, *lorsqu'il s'agit d'emplois à complexité technique ou de direction, les objectifs fixés, au préalable et formellement acceptés par écrit n'ont pas été atteints, en conséquence de la méthode appliquée pour l'exercice des fonctions et à condition que le maintien de la relation de travail soit pratiquement devenue impossible.*

Ce licenciement ne peut avoir lieu que s'il est justifié par certaines conditions qui concernent les motifs sur lesquels il s'appuie, conditions qui sont inscrites dans les n°s 1 et 2 de l'article 407 pour les cas prévus ci-dessus.

Une analyse plus complète de la législation portugaise en matière de validité des motifs de licenciement est faite en tenant compte de plusieurs alinéas du n° 3 de l'Annexe²³ à l'Article 24.

Les alinéas *a* et *c* se rapportent à l'exercice des droits par le travailleur à savoir les droits d'affiliation syndicale et l'exercice de l'activité syndicale pour le premier et au droit du travailleur, qui considère que ses droits n'ont pas été respectés d'exercer un recours auprès des autorités compétentes.

Ces droits sont garantis par la Constitution de la République portugaise (CRP) et, respectivement, dans les articles 55, n° 2 alinéas *b* et *d* et par l'article 20, n° 1.

²³ Annexe à la Charte sociale européenne relatif au champ d'application de la Charte sociale européenne révisée en matière de protection.

En ce qui concerne les droits syndicaux, y compris le droit à l'exercice de l'activité syndicale au sein de l'entreprise, ils sont réglementés, dans le détail, par le CT, dans les articles 475 à 505.

En matière de licenciement, l'exercice de ses droits par le travailleur est spécifiquement et expressément protégé par la disposition de l'alinéa a de l'article 122 du CT qui établit l'interdiction à tout employeur de s'opposer, par quelque moyen que ce soit, à ce que le travailleur exerce pleinement ses droits et, en particulier, de le licencier au motif de cet exercice.

L'exercice des droits syndicaux est spécialement protégé, en la matière, par l'alinéa b de l'article 453 du CT qui définit la discrimination en matière de licenciement et selon lequel tout accord ou acte ayant pour but licencier, transférer ou de quelque forme que se soit, porter préjudice à un travailleur en raison de l'exercice de ses droits de participation à des structures de représentation collective ou de son affiliation ou non affiliation syndicale, est considéré nul et non avenue.

L'alinéa b de l'Annexe fait référence au cas où le travailleur demande, exerce ou a obtenu un mandat de représentation des travailleurs. Il faut, en outre, signaler la protection de la CRP qui prévoit, dans le n° 6 de l'article 53, à propos de la liberté syndicale, que les représentants des travailleurs ont droit à une protection légale adéquate contre toute forme de conditionnement, de contraintes ou de limitation de l'exercice légitime de leurs fonctions.

Le CT a réglementé cette protection spéciale dans l'article 451 et l'a étendu aux membres des organes de représentation des travailleurs, à savoir les commissions et sous-commissions de travailleurs, les conseils d'entreprise européens et les associations syndicales, stipulant dans son article 120, alinéa f l'obligation, pour l'employeur, de tout mettre en œuvre pour que l'exercice des responsabilités dans ces organes soit rendu possible.

L'article 456 du CT stipule, également, en ce qui concerne le travailleur élu à tout organe de représentation collective que :

- la *suspension préventive* (au cours d'une procédure disciplinaire) ne l'empêche pas d'avoir accès aux locaux et aux activités qui font partie de l'exercice normal de ses fonctions ;
- en *cas d'un licenciement* pour lequel une mesure judiciaire provisoire de suspension a été demandée, cette mesure n'est pas décrétée par le tribunal que si ce dernier juge que la juste cause invoquée (raison valable) a de sérieuses probabilités d'être justifiée ;
- *la juste cause n'étant pas reconnue*, le montant minimum de l'indemnisation due est multiplié par 2 (doublé) si le travailleur choisit d'être indemnisé plutôt que d'être réintégré.

En ce qui concerne le travailleur candidat à une élection à des organes sociaux des associations syndicales, ou qui en fait déjà partie ou y a exercé des fonctions depuis moins de 3 ans, l'article 456 prévoit que son licenciement est nul et non avenue, quel que soit le motif invoqué.

L'alinéa d du n° 3 de l'Annexe à la Charte sociale révisée énonce plusieurs facteurs de discrimination, à savoir, la race, la couleur, l'état civil, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance sociale ou l'origine sociale.

L'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte, dans les relations de travail, est établie dans le n° 1 de l'article 23 du CT qui a été transposé dans l'article 32, n° 1 de la Loi 35/2004.

Ces dispositions énoncent, à titre d'exemple, certains facteurs de discrimination, à savoir : *l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le patrimoine génétique, une capacité de travail réduite, un handicap ou une maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques ou idéologiques, l'affiliation syndicale, le territoire d'origine, la langue, la race, le niveau d'instruction, la situation économique, l'origine ou la condition sociale.*

L'article 34 de la Loi 35/2004 établit que tout acte qui porte préjudice à un travailleur en conséquence du rejet ou de la soumission à des comportements discriminatoires est nul et non avenue.

L'alinéa e du n° 3 de l'Annexe fait référence au congé de maternité et au congé parental. Ces deux situations, ainsi que d'autres qui découlent de la maternité et de la paternité, et sont susceptibles d'entraîner des comportements discriminatoires sont protégés par le régime du n° 3 de l'article 23 du CT qui prévoit le renversement de la charge de la preuve, transcrit dans l'article 34 de la Loi 35/2004.

L'article 51 du CT renforce la protection de la travailleuse enceinte, récemment accouchée ou allaitant, dont le licenciement est non seulement présumé nul et non avenue par la loi, mais doit toujours faire l'objet d'une demande d'avis auprès de l'organisme administratif ayant compétence en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, la procédure n'en ayant pas tenu compte n'étant pas recevable et la preuve de la charge revenant à l'employeur. Quand l'avis émis par cet organisme est défavorable au licenciement, il ne peut avoir lieu qu'après une décision judiciaire qui reconnaisse qu'il existe un motif valable le justifiant. Le premier Rapport d'application de la Charte sociale européenne révisée, Article 20, a décrit cette procédure.

L'alinéa f du n° 3 de l'Annexe inclut, dans la liste présentée, l'absence temporaire au travail pour motif de maladie ou accident.

Ces absences, où le travailleur est dans l'impossibilité d'assurer son travail pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, sont considérées des absences justifiées par l'article 225, n° 2, alinéa d du CT, à condition qu'elles soient communiquées à l'employeur conformément à l'article 228, et le cas échéant, dûment attestées comme le prévoit l'article 229.

Seules les absences ayant fait l'objet de fausses attestations peuvent servir de justification valable pour un licenciement en raison de motifs imputables au travailleur.

Quelle que soit la forme prise par le licenciement, l'intention de l'appliquer à un travailleur doit, dans tous les cas, être communiquée au travailleur par son employeur, par écrit et en respectant le préavis légal par rapport à sa date d'effet.

Lors du *licenciement pour raison imputable au travailleur*, l'article 411 du CT précise que l'intention de procéder au licenciement doit être communiquée, par écrit, au travailleur concerné, la détermination de la *faute* qui lui est imputée devant faire l'objet d'une description précise et circonstanciée. Cette communication, qui peut être précédée d'une enquête préalable (limitée à 30 jours) lorsque besoin s'en fait sentir pour justifier la faute imputée, met en marche la procédure de licenciement, conformément aux articles 411 à 418. Néanmoins dans cette forme de licenciement la communication de l'employeur de son intention de procéder au licenciement n'est pas une décision finale, aucun préavis n'étant prévu pour cette dernière.

Lorsqu'il s'agit d'un *licenciement collectif*, l'article 398 du CT précise que la décision de procéder au licenciement, qui doit obligatoirement être précédée de la procédure d'information et négociation prévue par la loi, doit être communiquée, par écrit, à chacun des travailleurs concernés avec un préavis d'au moins 60 jours par rapport à la date prévue pour la cessation de contrat.

Le régime décrit ci-dessus s'applique aussi aux *licenciements pour cause de suppression du poste de travail* ou *pour inaptitude* comme prévu, respectivement, dans les articles 404 et 409.

Dans l'article 122 du CT, sous le titre *Garanties du travailleur*, l'employeur se voit interdire plusieurs comportements qui se traduisent par le non respect des droits du travailleur, des contraintes imposées à la prestation du service ou des exigences abusives.

Le comportement de l'employeur qui préfigure un non-respect volontaire (fraude) des garanties légales ou conventionnelles du travailleur est considéré une raison valable (juste cause) pour la *résolution immédiate du contrat de travail* par le travailleur, conformément à l'article 441, n° 2, alinéa *b* du CT, et lui donne droit, conformément à l'article 443, à une indemnisation pour les dommages patrimoniaux et non patrimoniaux subis, dont le montant à établir est de 15 à 45 jours de la rétribution de base par année complète validée, dans le respect des annuités, ou pour chaque fraction validée, son montant ne pouvant en aucun cas être inférieur à 3 mois de rétribution de base, ou, dans le cas d'un contrat à durée déterminée (CDD), au montant des sommes correspondant aux rétributions échues.

Une modification substantielle et durable des conditions de travail imposée par l'employeur dans l'exercice de ses pouvoirs est, également, considéré une raison valable pour la résolution immédiate du contrat de travail par le travailleur, conformément à l'article 3, alinéa *b* de l'article 441 déjà cité ci-dessus, mais ne lui donne cependant pas droit à une indemnisation.

Parmi les cas prévus, le transfert du local de travail fait l'objet d'un régime spécial qui est prévu dans les articles 315 à 317 du CT.

Tenant compte de l'intérêt de l'entreprise, la loi autorise l'employeur à procéder au transfert du travailleur sur un autre lieu de travail, aussi bien à titre permanent qu'à titre temporaire, à condition que ce transfert n'entraîne pas un préjudice sérieux pour le travailleur, ou à titre permanent, quand le transfert est la conséquence d'un déménagement total ou partiel des installations où le travail était effectué.

La loi prévoit également que cette faculté puisse être élargie ou restreinte par accord entre les parties et impose que, quel que soit le cas :

- l'employeur prenne en charge les frais du travailleur, entraînés par ce transfert, et découlant de l'augmentation des frais de déplacement et résultant, le cas échéant, du changement de domicile ou du logement ;
- l'employeur fasse connaître, par écrit et en la justifiant, au travailleur, sa décision de procéder à son transfert, en respectant un préavis minimum de 30 jours dans le cas d'un transfert à titre permanent et de 8 jours pour un transfert temporaire.

Lorsque le transfert est la conséquence d'un déménagement des installations où il assure son service, le travailleur peut décider d'annuler son contrat si cette situation lui porte un sérieux préjudice, et il a alors droit à une indemnisation dont le montant est

calculé conformément à l'article 443 du CT, déjà cité ci-dessus à propos de l'article 441, n° 2, alinéa *b* (non respect frauduleux des garanties du travailleur).

Question B

Le CT (article 429) considère que tout licenciement est illégal s'il n'a pas été précédé par la procédure légale prévue, s'il se fonde sur des motifs d'ordre politique, idéologique, ethniques ou religieux, même si ce sont d'autres motifs qui sont invoqués et quand les motifs invoqués le justifiant sont déclarés irrecevables pour le licenciement.

La seule juridiction apte à déclarer cette non légitimité du licenciement est le tribunal judiciaire, au cours d'une action civile intentée par le travailleur, action qui doit être introduite dans un délai d'un an à compter de la date du licenciement, sauf dans le cas de licenciement collectif, cas dans lequel l'action civile doit être introduite dans les 6 mois après la date de cessation du contrat (article 435).

L'article 434 du CT attribue, aussi, au travailleur le droit de demander au tribunal, dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de réception de la communication de l'intention de procéder au licenciement, de prendre une mesure provisoire de suspension préventive de cette décision.

En général la charge de la preuve revient au travailleur, puisque c'est lui qui invoque ce droit, dans le respect de la règle générale inscrite dans l'article 342 du Code civil (CC) ; dans certains cas, cependant, il y a renversement de la charge de la preuve dans la mesure où une sérieuse présomption d'illégalité pèse sur les motifs invoqués. C'est le cas pour les licenciements sur la base d'un motif imputable à une femme enceinte, récemment accouchée ou allaitant, l'article 51, n° 2 du CT présumant d'office que le licenciement n'a pas de raison valable.

L'article 456, n° 2 du CT établit une autre présomption de l'irrecevabilité de la juste cause (raison valable) : il s'agit du travailleur candidat à l'élection à des organes sociaux des associations syndicales ou des travailleurs y ayant déjà des responsabilités ou y ayant exercé des fonctions depuis moins de 3 ans.

Le renversement de la charge de la preuve peut également avoir lieu quand le licenciement laisse supposer une pratique discriminatoire de l'employeur, le n° 3 de l'article 23 du CT stipulant que c'est à ce dernier qu'il appartient d'apporter la preuve que sa décision n'a pas été influencée par le facteur ou les facteurs de discrimination qui lui sont reprochés.

En outre, et conformément à l'article 435, n° 3 du CT, au cours d'une action en réfutation du licenciement, l'employeur ne peut invoquer que les faits et les fondements qui ont justifié sa décision de procéder au licenciement et qui ont été communiqués, par écrit, au travailleur en annexe à la communication faite pour l'informer de l'intention de le licencier.

Question C

Le tribunal ayant déclaré le licenciement illégal, l'article 436, n° 1 du CT prévoit que l'employeur soit condamné à indemniser le travailleur pour tous les dommages causés, qu'ils soient patrimoniaux ou non patrimoniaux, et à le réintégrer dans son poste de travail, sans perte d'avantages.

Le travailleur a, alors, conformément à l'article 437 du CT, le droit de recevoir les rétributions non payées depuis la date du licenciement jusqu'à la date d'application de la sentence, ces montants se voyant appliquer les prélèvements suivants :

- les sommes que le travailleur a effectivement reçues suite à la cessation du travail et qui ne lui auraient pas été versées s'il n'avait pas été licencié ;
- le montant des allocations chômage perçues par le travailleur qui doivent être rendues à la Sécurité sociale ;
- les cotisations de Sécurité sociale dues.

Si l'action en réfutation n'est pas introduite dans les 30 jours suivant le licenciement, seules seront garanties les rétributions correspondant à la période prenant effet 30 jours avant la date d'introduction de l'action en justice.

Quand le travailleur fait l'option de recevoir une indemnisation plutôt que d'être réintégré, conformément à l'article 439 du CT il appartient au tribunal d'en fixer le montant, sur la base de 15 à 45 jours de rétribution de base (30 à 60 jours quand c'est l'employeur qui s'oppose à la réintégration décrétée par le tribunal) par année de service validée ou pour chacune des fractions en tenant compte de la gravité de l'illégalité et du montant de la rétribution, son montant ne pouvant dans aucun cas être inférieur à 3 mois de rétribution base (ou à 6 mois quand l'opposition à la réintégration est jugée recevable).

Dans le cas d'un licenciement illégitime d'une travailleuse enceinte, récemment accouchée ou allaitant, l'employeur ne peut pas s'opposer à sa réintégration et l'indemnisation à laquelle la travailleuse a droit, si elle fait cette option, est calculée sur la base de 30 à 60 jours de rétribution par année de service validée.

Les règles qui s'appliquent aux conséquences d'ordre pécuniaire du licenciement illégal sont à application universelle en ce qui concerne les prestations en espèces auxquelles le travailleur a droit, au titre de compensation ou indemnisation, la taille de l'entreprise n'entrant pas en ligne de compte. Ce facteur est toute fois pris en compte lorsqu'il s'agit de réintégrer un travailleur dans son poste de travail dans une micro entreprise, cette situation étant décrite plus loin.

Pour ce qui est des sanctions dont l'employeur est passible pour non-respect des règles du CT en matière de licenciement, à signaler que, dans la plupart des cas, ces violations sont des infractions du travail passibles de sanctions pécuniaires dont les montants selon une graduation de la gravité établie en infraction légère, grave ou très grave, sont fixés par l'article 620 en fonction, non seulement de la gravité de l'infraction mais aussi du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Néanmoins, lorsque l'infraction se rapporte à l'interdiction d'actes discriminatoires (article 453 du CT) au prétexte de l'affiliation syndicale ou de l'exercice de droits relatifs à la participation à des organes de représentation collective, ce comportement relève aussi de la responsabilité pénale, conformément au n°1 de l'article 611, les entreprises ou organisations responsables, quelle que soit leur dimension, sont passibles d'une peine allant jusqu'à 120 jours.

Le montant minimum de l'indemnisation que le travailleur doit percevoir en remplacement de sa réintégration est fixé par le n° 3 de l'article 439 du CT à l'équivalent de 3 mois de la rétribution de base, dans le respect des annuités.

Ce montant est doublé par le n° 5 de l'article 439 du CT en cas d'opposition de l'employeur à cette réintégration, et chaque fois que, conformément au n° 5 de l'article 456, le travailleur licencié sans raison valable est un membre élu d'un organe de représentation collective des travailleurs.

Avant que la sentence ne soit proférée par le tribunal et par application des articles 438, n° 1 et 439, n° 1 du CT, le travailleur a le droit de choisir entre sa réintégration dans l'entreprise et l'indemnisation qui peut la remplacer, indemnisation dont le montant doit être fixé par le tribunal, dans les limites fixées par la loi.

Le n° 2 de l'article 438 du CT détermine que s'il s'agit d'une part d'une micro entreprise, à savoir une entreprise qui n'a pas plus de 10 travailleurs, d'autre part d'une entreprise dans laquelle le travailleur concerné occupe un poste d'administration ou de direction, l'employeur peut s'opposer à la réintégration en alléguant que le retour du travailleur est porteur de grave préjudice et de trouble pour la poursuite de l'activité entrepreneuriale, cette situation devant être appréciée par le tribunal qui tranchera.

Le n° 4 de l'article 438 du CT écarte l'application du n° 2 (décrite ci-dessus) quand l'illégitimité du licenciement a pour base des motifs politiques, idéologiques, ethniques ou religieux, même quand les motifs invoqués sont différents, et quand le juge considère que les motifs allégués par l'employeur pour justifier son opposition à la réintégration du travailleur ont été frauduleusement forgés par l'employeur. Toute possibilité de faire opposition à une réintégration, est également écartée par l'article 51, n° 8 lorsqu'il s'agit d'une travailleuse enceinte, récemment accouchée ou allaitant.

Question D

Le régime du CT qui vient d'être décrit constitue les règles générales applicables en cette matière à tout contrat de travail, même celui qui est soumis à un régime spécial, un contrat de travail étant celui par lequel une personne s'engage, contre rétribution, à fournir son travail à une autre ou d'autres personnes, sous leur autorité (articles 10 et 11 du CT).

Le CT permet seulement que, conformément aux dispositions de l'article 105, l'employeur puisse dénoncer le contrat sans avoir à invoquer une raison valable et sans que le travailleur ait droit à une indemnisation, sauf accord écrit spécifiant le contraire, pendant la période expérimentale. Pendant cette période, il est également dispensé de préavis à moins que la relation de travail ait déjà duré plus de 60, jours l'employeur devant alors donner un préavis de 7 jours.

Ces exceptions sont en conformité avec l'alinéa *b* du n° 2 de l'Annexe à l'Article 24.

Le CT détermine, dans son article 136, que le travailleur ayant un contrat à durée déterminée (CDD) a les mêmes droits et les mêmes devoirs que le travailleur ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) qui est dans la même situation, sauf quand des raisons objectives justifient un traitement différencié.

En ce qui concerne la cessation du contrat de travail l'article 440 se rapporte expressément à la situation des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée (CDD) et fait appliquer à ces contrats les règles générales, certaines règles qui sont des modifications imposées par la spécificité de ces cas y étant stipulées.

L'article 440, détermine donc, que, dans le cas où l'illégalité du licenciement est déclarée, l'employeur est condamné à assurer :

- le *paiement d'une indemnisation* pour les dommages causés, le travailleur ne devant pas recevoir une compensation inférieure au montant correspondant à la somme des rétributions qui n'ont pas été payées depuis la date du licenciement jusqu'au terme du contrat, ou jusqu'à l'application de la décision du tribunal si le terme prévu est postérieur ;

- la *réintégration du travailleur*, dans le respect de sa catégorie, si le terme est postérieur à la date d'application de la décision judiciaire.

Le CT prévoit et réglemente dans ses articles 104 à 110, la période expérimentale, qui est la période initiale du contrat pendant laquelle le contrat peut être dénoncé par les deux parties sans préavis et sans droit à indemnisation, sauf accord écrit prévoyant le contraire (article 105, n° 1).

La durée de cette période expérimentale, dans les *contrats à durée indéterminée* est de 90 jours pour l'ensemble des travailleurs, et de 180 jours pour les travailleurs qui occupent des postes à complexité technique, d'une responsabilité de haut niveau ou qui présupposent une qualification spéciale, ainsi que pour ceux qui occupent des fonctions de confiance, et enfin de 240 jours pour le personnel de direction et les cadres supérieurs (article 107).

En ce qui concerne les *contrats à durée déterminée*, l'article 108 fixe la période expérimentale à 30 jours pour les contrats dont la durée est égale ou supérieure à 6 mois, et à 15 jours pour les contrats à durée déterminée dont la durée est inférieure à 6 mois et pour les contrats dont la durée prévisible ne dépasse pas cette durée.

L'article 109 détermine que la période expérimentale ne peut exister pour les contrats des commissions de service (détachements) que si cela a été expressément stipulé, sa durée ne pouvant alors dépasser 180 jours.

L'article 110 autorise que la période expérimentale puisse être exclue par accord écrit entre les parties, sa durée pouvant être écourtée par cette voie ou par le biais d'un instrument de réglementation collective du travail.

ARTICLE 25

DROIT DES TRAVAILLEURS À LA PROTECTION DE LEURS CRÉANCES EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE LEUR EMPLOYEUR

Question A

Les créances des travailleurs résultant du contrat de travail et de la violation ou de la cessation de ce dernier sont garanties par le droit au privilège mobilier général et au privilège mobilier spécial qui, dans les deux cas, obéissent à une graduation qui leur accorde la priorité sur l'ensemble des autres créances (Code du travail, article 377).

L'article 380 du Code du travail détermine qu'en cas d'insolvabilité de l'employeur, ces créances sont garanties et payées par le Fonds de garantie salariale, conformément aux dispositions des articles 316 à 326 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004, qui a réformé l'article en question. L'article 322 de cette loi établit la subrogation du Fonds en ce qui concerne les droits aux créances du travailleur et les garanties respectives, notamment les privilèges accredités, en fonction des paiements effectués, auxquels s'ajoutent les intérêts moratoires dus.

Le Fonds de garantie salariale a pour objectif assurer au travailleur, dans le cas de non paiement par l'employeur des créances résultant du contrat de travail et de la violation ou cessation de ce dernier, le paiement des créances résultant du contrat de travail et de la violation ou cessation de ce dernier.

Question B

Le Code d'insolvabilité et de récupération des entreprises (CIRE), en vigueur depuis septembre 2004 et qui a remplacé le Code des Procédures spéciales de récupération de l'entreprise et des faillites qui était en vigueur depuis 1993, considère qu'il y a insolvabilité lorsque le débiteur est dans l'impossibilité de s'acquitter de ses obligations échues et précise que les personnes morales et les patrimoines autonomes dont les dettes ne sont de la responsabilité d'aucune personne physique, pas plus à titre personnel qu'illimité, que ce soit directement ou indirectement, sont également considérées des cas d'insolvabilité quand leur passif est manifestement supérieur à leur actif dans une évaluation effectuée dans le respect des règles de comptabilité qui leur sont applicables ou des règles établies dans ce texte de loi, l'insolvabilité actuelle étant considérée imminente lorsque c'est le débiteur qui déclare l'insolvabilité (article 3).

Conformément aux articles 317 et 318 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004, le Fonds de garantie salariale assure, dans le cas où l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations, le paiement des créances du travailleur résultant du contrat de travail et de sa violation ou cessation, dans les cas où l'employeur a été judiciairement déclaré insolvable et que la conciliation prévue dans le Décret-loi n° 316/98, du 20 octobre 1998, amendé par le Décret-loi n°201/2004, du 18 août 2004, a été mise en place.

Plus précisément, le paiement des créances en question dépend d'un jugement déclaratif d'insolvabilité de l'employeur et de la mise en œuvre de la procédure de conciliation prévue dans le Décret-loi n° 316/98, du 20 octobre 1998, qui a institué la procédure extrajudiciaire de conciliation en vue de la *viabilité* des entreprises en situation d'insolvabilité.

Cette procédure est requise auprès de l'Institut d'aide aux petites et moyennes entreprises et à l'investissement, IAPMEI, par toute entreprise remplissant les conditions nécessaires pour requérir judiciairement son insolvabilité conformément au

CIRE ou pour tout créancier qui, dans le respect des mêmes termes, ait légitimité pour demander judiciairement la déclaration d'insolvabilité d'une entreprise, son objectif étant de conduire à un accord entre l'entreprise et tous ou certains de ses créanciers, en vue de rendre possible la récupération de l'entreprise en situation d'insolvabilité, même lorsqu'il s'agit d'une situation considérée simplement imminente.

Question C

L'article 319 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004, prévoit que le Fonds de garantie salariale assure le paiement des créances résultant du contrat de travail et de sa violation ou cessation, créances échues au cours des six mois antérieurs à la date de l'introduction de l'action en déclaration d'insolvabilité ou à la date du dépôt auprès de l'IAPMEI de la demande de procédure de conciliation.

Dans le cas où il n'y a pas de créances échues pendant la période de référence en question ou lorsque leur montant ne dépasse pas le seuil maximum établi pour les paiements garantis (cf. la réponse à la question F), le Fonds assure dans ces limites le paiement des créances échues après la période de référence.

Dans tous les cas le Fonds n'assure que le paiement des créances qui lui sont réclamées dans un délai qui ne peut être inférieur à trois mois avant leur date de prescription, cette prescription prenant effet, conformément à l'alinéa 1 de l'article 381 du Code du travail, à compter d'un an à partir du lendemain du jour où la cessation du contrat de travail a pris effet.

Question D

Aucune catégorie de travailleurs n'est exclue du régime de garantie salariale décrit ci-dessus et aucune disposition ne prévoit cette exclusion.

Cette protection s'applique donc, dans le respect des règles générales du Code du travail et de ses dispositions d'application, aux travailleurs *liés* par un contrat de travail, ce contrat étant défini comme *un contrat par lequel une personne s'engage, moyennant rétribution, à fournir son travail à une ou plusieurs personnes, sous leur autorité et leur direction* (article 10) ; et ceci, indépendamment du fait que le contrat de travail soit soumis au régime général ou au régime spécial, d'autant que, dans ce dernier cas, ce sont les règles générales du code qui ne sont pas incompatibles avec sa spécificité qui lui sont applicables (article 11).

A souligner, par ailleurs, que conformément à l'article 2, n° 1 du CIRE, toute personne physique ou morale, sa succession, les associations sans personnalité juridique et les commissions spéciales, les sociétés civiles, les sociétés commerciales et les sociétés civiles sous forme commerciale jusqu'à la date définitive de l'enregistrement de leur contrat de constitution, les coopératives avant l'enregistrement de leur constitution, l'établissement individuel à responsabilité limitée et tous les autres patrimoines autonomes, sont considérés sujets passifs de la déclaration d'insolvabilité. Le n° 2 de cet article exclut de l'application de ce régime les personnes morales publiques et les entreprises d'état ainsi que les entreprises d'assurances, les institutions de crédit, les sociétés financières, les sociétés d'investissement qui sont prestataires de services qui impliquent la détention de fonds ou de valeurs mobilières appartenant à des tiers et les organismes d'investissement collectif, dans la mesure où la procédure d'insolvabilité est incompatible avec les régimes spéciaux prévus pour ces organismes.

Question E

L'article 320, n° 1 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet 2004, détermine le montant maximum que le Fonds salarial de garantie doit prendre en charge, à savoir, six mois d'une rétribution mensuelle qui ne peut dépasser le triple de la rémunération mensuelle minimum garantie dont le montant est fixé, tous les ans, par une législation spéciale, conformément à l'article 266 du Code du travail.

Le paiement est en priorité imputé aux créances correspondant à la rétribution, les sommes dues se voyant appliquer la déduction des montants des cotisations du travailleur à la sécurité sociale ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé à la source (n°s. 2 et 3 de l'article 320).

Le fait que le Fonds de garantie salariale paie les créances du travailleur ne libère pas l'employeur de l'obligation de payer la part de contribution à la Sécurité sociale qui lui revient.

La gestion du Fonds de garantie salariale incombe à l'Etat ainsi qu'à des représentants des travailleurs et des employeurs. Le financement du Fonds de garantie salariale est assuré par les employeurs, par le biais des versements qui correspondent à la part des contributions des employeurs qui est reversée au titre de la solidarité du travail, tel que le prévoit le texte de loi qui réglemente la répartition des taux de cotisation des travailleurs salariés, ces quotes-parts étant dûment fixées par l'Etat qui les détermine par Arrêté conjoint des ministres responsables des finances publiques et du travail.

Le Fond de garantie salariale effectue le paiement des créances garanties en fonction de la demande expresse du travailleur, cette demande devant identifier le demandeur et son employeur et faire l'état descriptif des créances qui font l'objet de la demande.