

Barómetro das Crises

05-01-2018 | N° 18

Retoma económica: o lastro chamado precariedade

O primeiro-ministro António Costa, na sua mensagem de Ano Novo, estabeleceu como prioridade para 2018 “vencer os bloqueios ao nosso desenvolvimento”, através de “não apenas mais, mas sobretudo melhor emprego”¹. Mas de que forma se pode aferir se essa qualidade de emprego está a ser conseguida?

Os dados mais recentes dos [Fundos de Compensação do Trabalho \(FCT\) e de Garantia de Compensação do Trabalho \(FGCT\)](#) mostram que a consolidação da recuperação económica não alterou em 2017 a distribuição por tipo de contratos celebrados depois de 2013. O peso dos contratos permanentes nos contratos assinados desde 2013 continua a ser diminuto (cerca 34% dos [novos contratos](#) vigentes em outubro de 2017). A disparidade entre o número de contratos assinados e vigentes continua a ser reveladora da volatilidade dos contratos de trabalho, visivelmente à revelia da Lei. O predomínio da precariedade é acompanhado por uma degradação da remuneração média dos novos contratos permanentes (837 euros mensais brutos no final do primeiro semestre de 2017), ao mesmo tempo que se verifica uma subida da remuneração média dos contratos não permanentes (777 euros mensais brutos no final do primeiro semestre de 2017), tudo apontando para que o Salário Mínimo Nacional (SMN) se apresente crescentemente como a remuneração de referência. Esta situação articula-se com o facto de a retoma económica ocorrer sobretudo em atividades de serviços ligadas ao turismo, ou em atividades que, na maior parte dos casos, são de baixa produtividade e que requerem um baixo nível de qualificação ou de estabilidade dos seus quadros de pessoal.

1. Introdução

À medida que se consolida a retoma económica, deveria o emprego ser mais estável e mais gerador de valor? Ou será que o tipo de emprego criado diz muito do tipo de economia que está a ser fomentado com esta retoma?

Em novembro de 2017, fez quatro anos o novo mecanismo legal estabelecido para prevenir que trabalhadores despedidos ficassem sem indemnização compensatória, colocando as entidades patronais a descontar mensalmente 1% dos salários pagos, para financiar até metade dessas indemnizações futuras. A Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto instituiu os fundos de Compensação do Trabalho (FCT) e de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) que produziram efeitos a partir do final de 2013. Estes dispositivos deram origem a uma nova

FCT e FGCT

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados pela Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto para “assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade do valor da compensação” por despedimento. O FCT é um fundo de capitalização individual, que “responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador, e é gerido pelo Instituto de Gestão dos Fundos de Capitalização da Segurança Social. O FGCT, de natureza mutualista, é acionado quando o empregador falta às suas obrigações e é gerido pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. Como a Lei apenas se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, os números compilados pelas entidades gestoras dos fundos permitem reunir características dos novos contratos, que o Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística não abrange.

¹ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/noticia?i=criar-melhor-emprego-e-a-prioridade-para-2018>

base de dados, exaustiva, relativa aos novos contratos de trabalho no sector privado, que coincide, precisamente, com o período da retoma económica, constituindo um instrumento precioso para avaliar a qualidade do emprego que se está a criar na fase ascendente do ciclo económico.

A partir dessa nova base de dados, o Observatório sobre Crises e Alternativas, no seu [Barómetro n.º 16](#) (“Novo emprego: que emprego?”), assinalou como tendências dessa retoma económica: 1) a redução do peso dos contratos permanentes na estrutura do emprego por conta de outrem no sector privado; 2) a existência consolidada de uma miríade de tipos de contratos não permanentes, de baixa duração, muitos deles temporários e/ou com horários parciais, em permanente rotação para o mesmo posto de trabalho ou até para o mesmo trabalhador; 3) uma concentração do emprego nos serviços, em atividades muitas vezes de baixa produtividade; 4) a degradação das remunerações do trabalho, em que as atualizações do SMN funcionam como impulsionador da melhoria da remuneração média praticada nos novos contratos. Por outras palavras, a recuperação do emprego estava a ser acompanhada por um aumento da instabilidade dos vínculos contratuais.

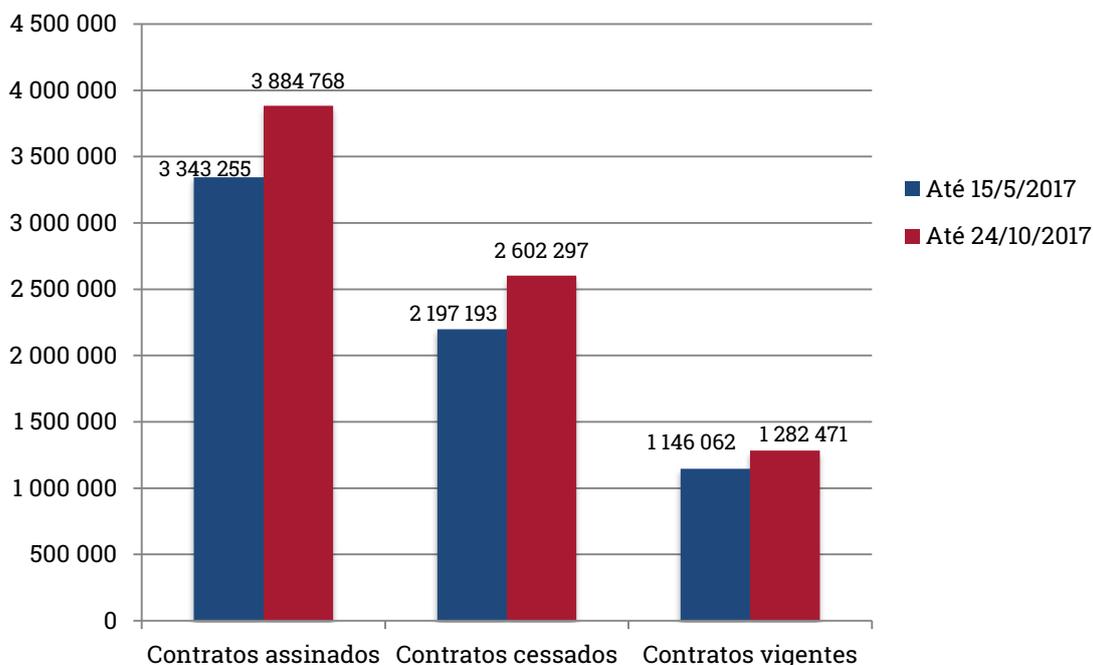
Este Barómetro visa, pois, atualizar os dados analisados, para quase três trimestres de 2017 e verificar se houve alguma alteração nas tendências verificadas.

2. Rotação e reduzido peso dos contratos permanentes

De novembro de 2013, data em que os fundos iniciaram a aplicação da Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto, a meados de maio de 2017, tinham sido registados 3.343.255 contratos. Até finais de outubro de 2017, foram assinados 3.884.768 contratos, ou seja, mais 541.513 contratos em cinco meses.

Apesar deste número significativo de contratos assinados, somente uma pequena parte sobreviveu. Até meados de maio de 2017, estavam vigentes apenas 34,3% dos contratos assinados – 1.146.062 contratos. Essa situação pouco se alterou até finais de outubro de 2017: apenas 33% dos contratos assinados desde a criação dos fundos FCT e FGCT estavam vigentes.

Gráfico 1
N.º de contratos (desde a entrada em vigor da Lei n.º 70/2013)



Como se sublinhou no Barómetro n.º 16, a elevada dimensão do número de contratos assinados e do número de contratos cessados não significa uma efetiva criação ou destruição de postos de trabalho. Tão-pouco o número de contratos vigentes representa uma medida da criação líquida de postos de trabalho. Os números

contabilizados pelos FCT e FGCT mostram, sim, que o ciclo de destruição e nascimento de contratos, ao longo destes quatro anos e mesmo no terceiro trimestre de 2017, tem atingido fortemente os contratos que existiam antes da entrada em vigor da medida, transformando-os em “novos” contratos, permanentes ou não, podendo vários contratos estar associados ao mesmo posto de trabalho ou até ao mesmo trabalhador.

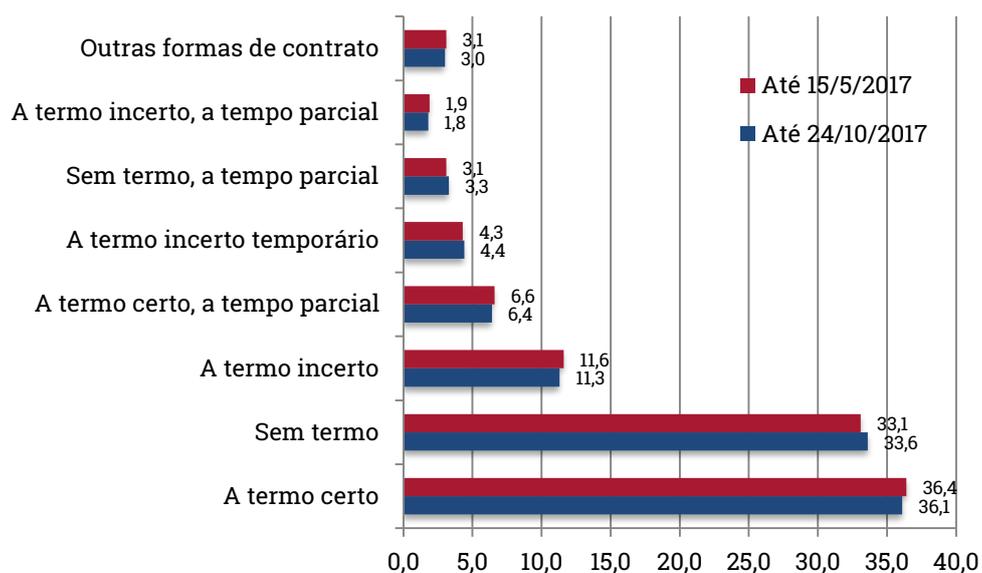
Quando se tenta aferir o tipo de emprego que se mantém vigente em cada momento, o panorama obtido não sofre muitas alterações. Tal como tinha sido analisado no Barómetro n.º 16, os novos contratos firmados ao longo desta retoma económica e que se mantiveram vigentes não reproduzem a estrutura global do emprego ao nível do tipo de contratos: os contratos permanente representaram apenas cerca de um terço no total dos contratos vigentes (33,6% até 24/10/2017), quando no emprego por conta de outrem (dados do INE) concentravam cerca de 77% do total (para a discussão do desfasamento de informação das duas fontes estatísticas ver Caixa).

É de assinalar que de maio a outubro de 2017, os contratos sem termo aumentaram ligeiramente o seu peso na repartição por tipo de contratos, tanto em contratos a tempo completo (de 33,1 para 33,6% do total dos contratos vigentes) como contratos a tempo parcial (de 3,1 para 3,3% do total).

Novos contratos

Consideram-se todos aqueles que foram firmados e comunicados pelas entidades patronais, após a entrada em vigor do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), com vista à cobertura das compensações por despedimento. Abrange todos os contratos assinados desde novembro de 2013. A partir de janeiro de 2016, deixou de considerar os contratos de duração inferior a 60 dias que, segundo os dados dos fundos, representaram 25% de todos os contratos assinados nos primeiros dez meses de 2015.

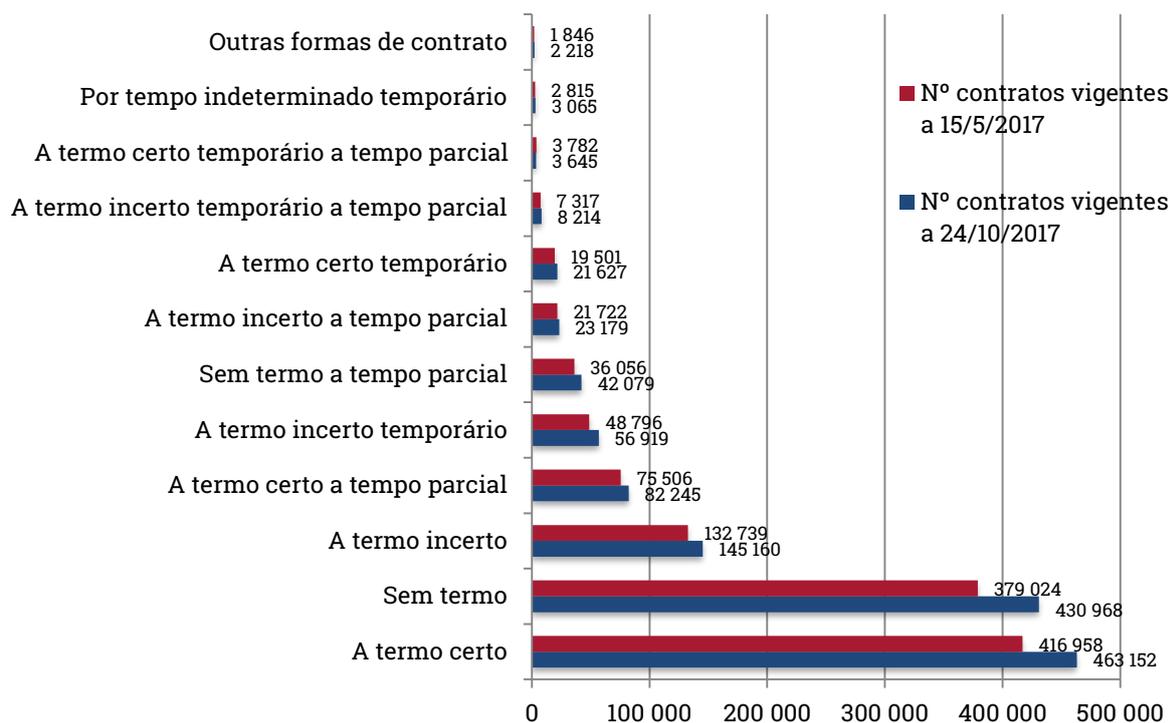
Gráfico 2
Repartição % dos contratos vigentes (por tipo de contrato)



Esta melhoria da posição resulta de uma subida mais rápida dos contratos sem termo do que a média de crescimento dos contratos vigentes. Em termos médios, o número de contratos vigentes subiu 11,9% de meados de maio até finais de outubro de 2017. Enquanto os contratos permanentes a tempo completo cresceram 13,7% e os contratos permanentes a tempo parcial cresceram 16,7%, o conjunto dos contratos não permanentes subiu 10,9%.

Quando se procura analisar o que se verificou apenas em 2017, comparando a distribuição dos contratos vigentes apenas nos três primeiros trimestres de 2017 (comparando os números de janeiro de 2017 com os de outubro de 2017), observa-se que a repartição por tipo de contratos se manteve com poucas alterações. Da subida de 243.673 contratos vigentes verificada em 2017 (de 1.038.798 contratos vigentes em janeiro de 2017 para 1.282.471 em finais de outubro de 2017), os contratos permanentes apenas representaram 36,7%, contra 36,8% dos contratos a prazo (a termo certo), cerca de 9,8% dos contratos a tempo incerto ou 4,4% dos contratos a termo incerto temporários.

Gráfico 3
N.º de contratos vigentes (por tipo de contrato)



Por outras palavras, a retoma económica continua a assentar em contratos de trabalho não permanentes, apesar de se verificar uma melhoria no peso dos contratos permanentes na repartição dos contratos.

3. Formas atípicas de contratação

Quando se tenta avaliar até que ponto se verificou alguma simplificação nas formas de contrato de trabalho, verifica-se que, expurgando os contratos sem termo (permanentes) e os contratos a termo certo (a prazo), as outras formas de contrato continuam a representar cerca de um quinto dos contratos vigentes. De meados de maio a finais de outubro de 2017, essa miríade de formas de contratos regista uma muito ligeira redução do seu peso no conjunto de contratos vigentes – de 20,8 para 20,6%.

A contratação a tempo parcial quase atinge 10% dos contratos vigentes – 9,7% no total. Caso se adicionem estes contratos aos contratos atípicos acima referidos, o peso total da contratação atípica ronda os 30%.

A consolidação da recuperação económica e do crescimento do emprego não se tem traduzido numa melhoria significativa da estabilidade das formas de contratação, mantendo-se um peso considerável de diversas formas de contrato, tanto em horários completos como em horários a tempo parcial.

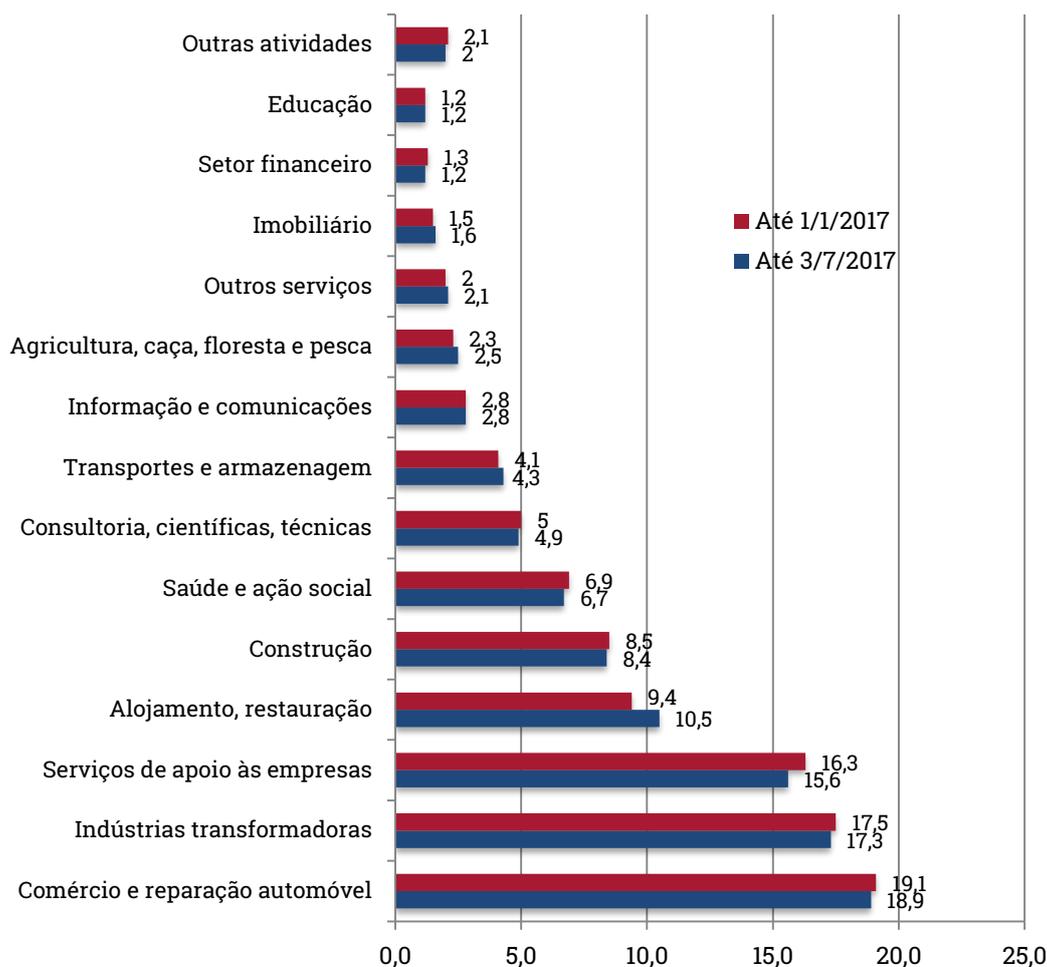
O excessivo peso da contratação não permanente é já assumido oficialmente pelo Governo como um problema a debelar. Em documento recentemente abordado na Comissão Permanente da Concertação Social, chama-se precisamente a atenção dos parceiros sociais para a necessidade de limitar a precariedade visível nos novos contratos. Na Concertação Social existe uma proposta de agravamento da Taxa Social Única para os contratos a prazo (já prevista na Lei desde 2008, mas de aplicação suspensa, após o início da crise económica internacional). O Governo, através de declarações públicas do ministro do Trabalho, tem salientado a elevada rotação dos contratosⁱⁱ.

ⁱⁱ “Hoje, a economia portuguesa gera - é um dado que normalmente não é conhecido -, mais de meio milhão de novos contratos num semestre. Há meio milhão de contratos que se fazem num semestre e há quatrocentos e tal mil que se desfazem. Há, portanto, uma rotação

4. Concentração do emprego nos serviços

No Barómetro n.º 16, os dados analisados sobre repartição sectorial dos contratos criados desde finais de 2013 cobriam apenas o período até janeiro de 2017. Desde então foi possível recolher dados relativos ao primeiro semestre de 2017 que confirmam tendências anteriores no que à distribuição sectorial do emprego diz respeito.

Gráfico 4
Repartição % dos contratos vigentes (por atividades)



O sector dos serviços continua a concentrar a esmagadora maioria dos contratos vigentes desde finais de 2013. Em janeiro de 2017, estes contratos representavam 70,8% do total dos contratos vigentes, cinco meses depois o seu peso aumentou ligeiramente para 71%. O sector secundário – que agrega as indústrias transformadoras e a construção – reduziu o seu peso – de 26,8 para 26,6% –, tendência que se observou tanto no sector industrial (de 17,5% para 17,3%) como na construção (de 8,5% para 8,4%). O sector primário subiu algumas décimas do total – de 2,3 para 2,5%.

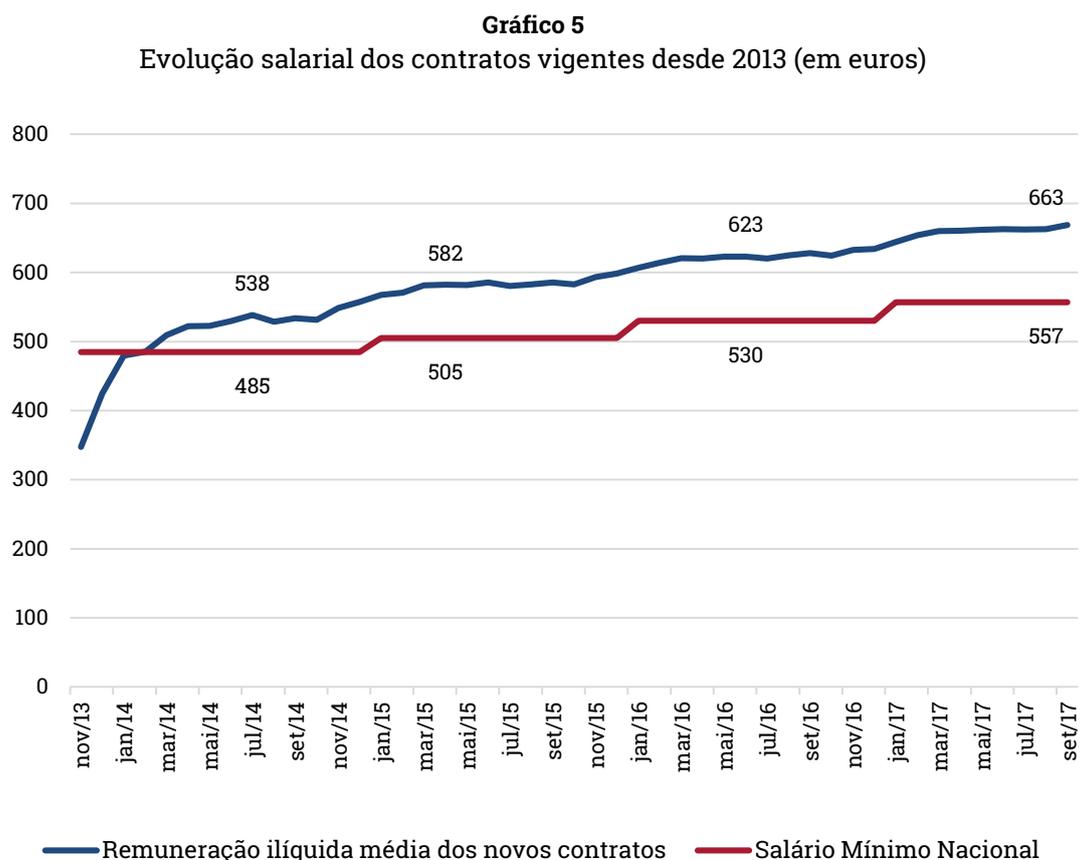
Dentre as atividades de serviços, destaca-se sobretudo a de alojamento e hotelaria com uma subida de 1,1 pontos percentuais na repartição de contratos (de 9,4 para 10,5% em seis meses, com mais de 28.715 contratos). O

muito maior do que nós pensamos e uma grande parte desses novos contratos são contratos de curta duração, são contratos de três meses, seis meses, são contratos a prazo, são contratos em que a pessoa é contratada e despedida ao mesmo tempo. (...) Eu não estou a demonizar os contratos de curta duração que, por vezes, são necessários, principalmente numa economia com mais fatores de sazonalidade e por aí fora. O que estou a dizer é que a dimensão em que eles existem em Portugal é claramente excessiva. É o segundo ou terceiro país da Europa que tem mais contratos deste tipo". Disponível em: <https://www.dn.pt/portugal/interior/vieira-da-silva-as-contribuicoes-para-a-seguranca-social-subiram-785-em-julho-8687636.html>

comércio (retalhista e grossista) e a reparação automóvel continuam a dominar, com 18,9% dos contratos vigentes. Os diversos serviços de apoio às empresas (onde se incluem diversas atividades como agências de trabalho temporário ou atividades ligadas ao turismo como aluguer de viaturas, segurança, etc.), representam 15,6% dos contratos; e o alojamento e restauração representam 10,5% dos contratos.

5. Evolução da remuneração do trabalho

Os dados sobre salários dos fundos FCT e FGCT foram revistos face à informação anteriormente publicada. Devido a essa revisão os valores agora apresentados no gráfico 5 não coincidem com os que estavam disponíveis à data de elaboração do Barómetro n.º 16. Apesar disso, a tendência verificada não destoa da então assinalada.



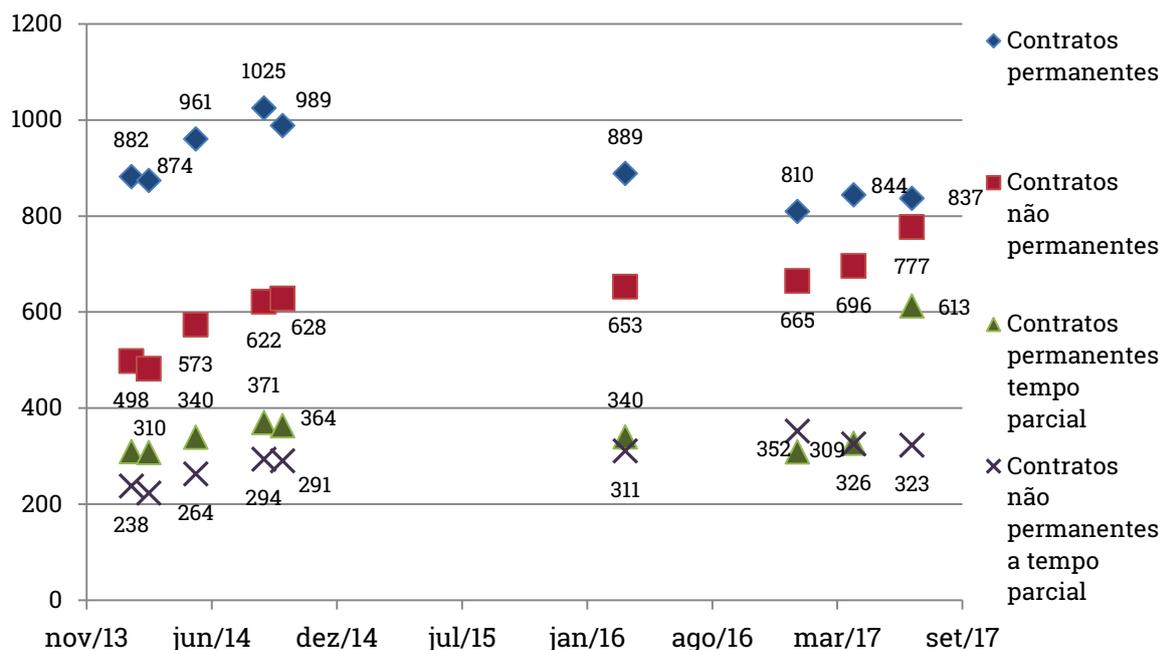
A elevada rotação dos contratos e a sua concentração no sector dos serviços tem andado a par de uma muito lenta progressão salarial dos novos contratos, bem inferior aos valores dos salários médios praticados a nível nacional e marcadamente influenciada pela evolução do SMN.

Mesmo com a consolidação da retoma económica, os meses mais recentes de 2017 não mudaram a tendência que vinha sendo assinalada desde 2014. De cada vez que se verifica uma subida do SMN, o valor da retribuição ilíquida mensal dos novos contratos vigentes acompanha o SMN, numa proporção que progride muito lentamente ao longo dos últimos três anos (entre 15 e 18% acima do salário mínimo). Para os contratos vigentes em setembro de 2017, o valor médio da retribuição mensal ilíquida dos trabalhadores contratados foi de 668 euros mensais.

A média de remunerações salariais praticadas nos novos contratos não se repartiu, contudo, da mesma forma por todos os tipos de contrato.

Os dados mais recentes referem-se apenas aos contratos vigentes até junho de 2017, mas essas observações – relativas a uma fase de consolidação da retoma – prolongam, todavia, a tendência que já se traçou até ao início de 2017.

Gráfico 6
Remunerações média mensais ilíquidas dos contratos vigentes (em euros)



A remuneração média mensal dos contratos permanentes (sem termo) manteve uma trajetória de redução e estagnação do seu valor, situando-se em 837 euros mensais no final do primeiro semestre de 2017. Por outro lado, verifica-se uma subida continuada da remuneração mensal dos contratos não permanentes, aproximando-se cada vez mais da remuneração mensal dos contratos permanentes. Finalmente, as remunerações a tempo parcial – seja para os contratos permanentes ou para os contratos não permanentes – mantêm um valor estabilizado, não evoluindo com a retoma económicaⁱⁱⁱ.

6. Conclusões

Poder-se-ia esperar que a consolidação da recuperação económica, com crescimento económico e do emprego, fosse acompanhada de uma melhoria dos termos contratuais dos postos de trabalho envolvidos. Contudo, os números mais recentes obtidos a partir dos FCT e FGCT revelam que a distribuição dos contratos vigentes por tipo de contrato pouco se alterou em 2017. As tendências verificadas no Barómetro n.º 16 mantêm-se atuais.

A consolidação da retoma não passou por um reforço do peso dos contratos permanentes. O peso destes contratos no total dos “novos” contratos vigentes, se bem que tenha melhorado ligeiramente durante os primeiros seis meses do ano, continua abaixo do peso histórico dos contratos permanentes na totalidade do emprego assalariado do sector privado.

A disparidade entre o número de contratos assinados e vigentes continua a ser reveladora da volatilidade dos contratos de trabalho e da forma precária que os novos contratos assumem, visivelmente à revelia do âmbito contratual previsto na Lei, que estabelece critérios claros para a adoção de formas precárias de contratos.

O predomínio da precariedade nos novos contratos é acompanhado da tendência para uma degradação da remuneração média dos novos contratos permanentes, ao mesmo tempo que se verifica uma subida da remuneração média dos contratos não permanentes, tudo apontando para um ponto de convergência, em que o SMN se apresenta como a remuneração de referência.

ⁱⁱⁱ O salto anómalo observado em junho de 2017 para a remuneração dos contratos não permanentes a tempo parcial carece de uma explicação que não foi encontrada nos quadros disponíveis, podendo ser atribuível a um erro de registo (o registo dos descontos feitos nos contratos a termo incerto temporários dá conta de um inplausível incremento de 20 mil euros para 313 mil euros). Dúvidas semelhantes ocorrem quanto ao aumento da remuneração dos contratos não permanentes a tempo completo, cujo registo dá conta de um aumento da remuneração média de 576 euros em janeiro de 2017 para 1053 euros em abril de 2017 e para 2050 euros em junho de 2017.

Esta situação articula-se com o facto da retoma económica estar a ocorrer sobretudo em atividades de serviços ligadas ao turismo, o que corrobora as conclusões do [Barómetro n.º 17](#) (“A dupla face da recuperação”). A economia portuguesa está a assentar a sua criação de valor em atividades que, na maior parte dos casos, têm um baixo potencial de crescimento da produtividade e que requerem um baixo nível de qualificação ou de estabilidade dos seus quadros de pessoal.

A aposta neste tipo de atividades aumenta um potencial risco de cristalização de um padrão de especialização que retira vantagens do trabalho precário e mal remunerado e que é muito vulnerável a alterações da conjuntura externa.

Caixa 1

Os cuidados necessários na leitura das estatísticas de emprego

O primeiro-ministro, no debate quinzenal realizado a 6 de dezembro de 2017, aludindo à melhoria da situação do emprego afirmou: “Foram criados nos últimos dois anos mais de 242 mil postos de trabalho e a taxa de desemprego recuou para o nível mais baixo desde 2008 (8,5%) e 75% dos postos de trabalho criados são com contratos sem termo”. Na sua mensagem de Natal, o primeiro-ministro lembrou a promessa feita há dois anos, no Natal de 2015, de “mais crescimento, melhor emprego e maior igualdade”, frisou que, “este ano, vamos ter o maior crescimento económico desde o início do século, que as empresas já criaram 242 mil novos postos de trabalho, que a pobreza e a desigualdade diminuíram e o país cumpriu as metas orçamentais registando o défice mais baixo da nossa democracia”, e fixou como prioridade para 2018 “vencer os bloqueios ao nosso desenvolvimento”: “O emprego está no centro da nossa capacidade de conquistarmos o futuro. Não apenas mais, mas sobretudo melhor emprego. Essa é a prioridade que definimos para o ano de 2018. Emprego digno, salário justo, oportunidade de realização profissional são condições essenciais para os jovens perspetivarem o seu futuro aqui connosco, em Portugal.”^{iv}

Ora, a análise que é feita à evolução do emprego em 2016 e 2017 deve ser bastante clara para que a promessa para 2018 possa ser devidamente entendida e, desse modo, conseguir o empenho de todos. De facto, segundo os dados do INE (ver tabela 1), entre o 4.º trimestre de 2015 e o 3.º trimestre de 2017 o emprego líquido aumentou em cerca 242 mil postos de trabalho como afirmou o primeiro-ministro, e o número de trabalhadores por conta de outrem (TPCO) conheceu um incremento de 264 mil pessoas, 73% por cento das quais com contratos sem termo.

Significa isso que se verificou uma melhoria da qualidade do emprego do ponto de vista da estabilidade dos contratos? Ou, por outras palavras, será que os dados do INE contradizem a informação disponibilizada pela base de dados FCT-FGCT?

Tabela 1

Emprego: Portugal 4.º trimestre de 2015 – 3.º trimestre de 2017

	4T-2015	3T-2017	Criação líquida de emprego	% criação líquida de emprego	% dos TPCO 4T-2015	% dos TPCO 3T-2017
Empregados	4 561,5	4 803,0	241,5			
Trabalhadores por conta de outrem (TPCO)	3 734,9	3 998,8	263,9			
<i>Sem termo</i>	2 906,7	3 099,9	193,2	73,2%	77,8%	77,5%
<i>Com termo</i>	701,3	763,0	61,7	23,4%	18,8%	19,1%
<i>Outros</i>	126,9	135,9	9,0	3,4%	3,4%	3,4%

Fonte: INE – Estatísticas do Emprego

Na realidade, os dados do INE, citados pelo primeiro-ministro, não mostram que a estrutura do emprego por tipo de contrato tenha melhorado. No 4.º trimestre de 2015, 77,8% dos trabalhadores por conta de outrem tinham contratos sem termo. Quase dois anos depois, no 3.º trimestre de 2017 a percentagem de trabalhadores por conta de outrem com contratos sem termo era ligeiramente inferior (77,5%).

Por outro lado, a evolução da estrutura do emprego por conta de outrem por tipo de contrato nada nos diz acerca da estrutura dos novos contratos recenseados na base de dados FGT-FGCT.

Suponhamos (ver exemplo na tabela 2) que, entre o 4.º trimestre de 2015 e o 3.º trimestre de 2017, se tinham verificado as seguintes alterações: tinham cessado 50 mil contratos sem termo, mas sido criados 243,2 mil novos contratos sem termo;

^{iv} Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/noticia?i=criar-melhor-emprego-e-a-prioridade-para-2018>

tinham cessado 150 mil contratos a termo, mas sido criados 211,7 mil novos contratos a termo; tinham cessado 100 mil contratos de outro tipo e sido criados 109 mil novos contratos de outro tipo.

Feitas as contas, a variação líquida entre criação e cessação de contratos teria sido de 193,2 mil, de 61,7 mil e de 9 mil unidades respetivamente por tipo de contrato, tal como constam das estatísticas do INE.

Tabela 2
Exemplo hipotético: criação líquida de emprego e novos contratos

	4T-2015	3T-2017	Contratos cessados	Novos contratos	Criação líquida de emprego	Distribuição dos novos contratos
Trabalhadores por conta de outrem (TPCO)	3 734,9	3 998,8	300	563,9	263,9	
<i>Sem termo</i>	2 906,7	3 099,9	50	243,2	193,2	43,1%
<i>Com termo</i>	701,3	763,0	150	211,7	61,7	37,5%
<i>Outros</i>	126,9	135,9	100	109,0	9,0	19,3%

Nesse caso, cerca de 73,2% da criação líquida de emprego – segundo os critérios do INE – corresponderia a contratos sem termo. Mas, observando a distribuição dos novos contratos firmados, cerca de 43,1% seriam sem termo, 37,5% a termo e 19,3% eram de outro tipo. Ou seja, não existe incompatibilidade entre uma estrutura de novos contratos onde predominam formas precárias de contratação e uma estrutura de emprego onde continuam a predominar os contratos permanentes.

Finalmente, é preciso notar que entre os dados do INE e os da base de dados FCT-FGCT existem diferenças importantes.

Primeiro, a metodologia. Os números do INE são apurados através de uma amostra de inquiridos cujos resultados são expandidos para o universo dos trabalhadores nacionais. Os números dos fundos FCT e FGCT são números exaustivos, compilados administrativamente. Segundo, o âmbito. Os números do INE incluem os trabalhadores do Estado, enquanto os números do FCT e do FGCT respeitam apenas ao sector privado. Terceiro, as referências temporais. Os números do INE abrangem a totalidade dos trabalhadores assalariados, independentemente do momento em que o seu contrato foi firmado, ao passo que os números do FCT e FGCT dizem respeito às relações contratuais firmadas apenas a partir de finais de 2013. Quarto lugar, os universos são distintos. Os números do INE referem-se ao número de pessoas empregadas, enquanto os números dos FCT e FGCT dizem respeito ao número de contratos independentemente do trabalhador, podendo referir-se ao mesmo posto de trabalho e o mesmo trabalhador no caso de existirem sucessivos contratos.

Em suma, os números do INE permitem estimar o nível de emprego e a criação líquida de emprego e de emprego por conta de outrem – fruto dos postos de trabalho criados e destruídos, alicerçados na pessoa de cada trabalhador – enquanto os números do FCT e FGCT permitem apurar a evolução do número de contratos vigentes desde o início da medida, ou mesmo volume de criação desses contratos num dado período.

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa

Picoas Plaza

Rua do Viriato, 13, Lj 117 / 118

1050-227 Lisboa

Tel. +351 216 012 848

Fax. +351 239 855 589

observatoriocrises@ces.uc.pt

www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt

