



16a



16b

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique segundo o Relatório preliminar apresentado por Portugal sobre o Projeto Conjunto n.º 5 da C.C.T.A.

Nuno Simão Ferreira*

pp. 203-220

Em Maio de 1960, após um ano de trabalho de campo, conseguiu a “Comissão para o Estudo da Produtividade em África” (C.E.P.A.) completar a colheita dos elementos necessários para o estudo do comportamento dos trabalhadores africanos em vinte e oito empresas dispersas por Angola e Moçambique. Realçamos que esse estudo se enquadrava numa investigação conjunta (Projecto n.º 5) levada a cabo na generalidade dos territórios abrangidos pela C.C.T.A., no intuito de conhecer os factores humanos influentes no absentismo e na instabilidade da mão-de-obra africana.

Lembremo-nos que a Comissão de Cooperação Técnica em África (CCTA) foi criada em 1950 pela Grã-Bretanha, que no intento de moderar a opinião internacional que lhe estava a ser hostil e impedir a interferência das Nações Unidas no Togo, decidiu avançar para a criação da Comissão Combinada de Cooperação Técnica em África, a sul do Sahara (CCTA). Não obstante, as condições em África exigirem novas iniciativas foram, no entanto, necessárias medidas para promover o crescente envolvimento internacional nos aspectos técnicos do desenvolvimento africano; e, como tal, longe de marcar o ponto culminante da cooperação técnica, entre a França e a Grã-Bretanha, a CCTA nasceu da constatação de que a cooperação técnica teve pouco ou nenhum impacto em África. E, conseqüentemente, haveria um risco de novos esforços, apoiados pelas finanças norte-americanas, que estavam cada vez mais em sintonia com o espírito e acção das organizações internacionais¹. O Gana juntar-se-ia à CCTA em 1958, seguido da Libéria, da Guiné em 1959 e dos Camarões, em 1960. Seguidamente, mais dezassete países africanos reunir-se-iam em torno da CCTA, em 1961. A sede da CCTA, incluindo o núcleo do seu secretariado, transferir-se-ia de Londres para Lagos, já em 1959.

* Investigador do Centro de História da Universidade de Lisboa.

1 A AU-STRC (African Union Scientific Technical Research Commission) nasceu das cinzas da Comissão de Cooperação Técnica em África (CCTA), que fora criada em 1950 juntamente com o Conselho Científico de África (CSA) pela Bélgica, França, Portugal, Reino Unido, Rodésia do Sul e África do Sul. Numa sessão extraordinária da CCTA realizada em Accra em 1958, a Fundação para Assistência Mútua em África (FAMA) foi criada como instrumento de assistência técnica bilateral.

Apesar das limitações verificadas, considerou-se útil o trabalho realizado, que passou a incluir numerosos elementos no intuito de se fornecer matéria de estudo aos investigadores da época, tendo ainda condições para puderem debruçar-se acerca do problema da produtividade da mão-de-obra em África.

O relatório em estudo constituiu o documento apresentado sobre o assunto à sexta Conferência Inter-Africana do Trabalho, que se realizou em Abidjan, na segunda quinzena de Abril de 1961.

A “Comissão para o Estudo da Produtividade em África” que foi incumbida de levar a cabo os estudos relativos ao Projeto Conjunto nº 5, orientou as suas investigações sobre os factores humanos do absentismo e da instabilidade do trabalhador africano de acordo com o preconizado na reunião de Salisbury.

As empresas inquiridas foram vinte e oito, abrangendo os seguintes ramos de actividade:

Tabela 01
Os ramos de actividade das empresas inquiridas

RAMO DE ACTIVIDADE	ANGOLA NÚMERO DE EMPRESAS	MOÇAMBIQUE NÚMERO DE EMPRESAS
CONSTRUÇÃO CIVIL	1	1
INDÚSTRIAS MANUFACTUREIRAS		
Cerveja	1	0
Tabacos	2	1
Serração	1	1
Cimentos e fibrocimento	2	0
Têxteis	1	0
MINAS		
Diamantes	1	0
Petróleo	1	0
Carvão	0	1
PLANTAÇÕES		
Café	3	0
Chá	0	1
Sisal	2	1
Açúcar	2	2
Côco	0	
TOTAL	17	11
	28	

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”².

² Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., pp. 15-16.

As empresas escolhidas enquadravam-se nos quatro ramos de produção cujo estudo foi acordado em Salisbury e distribuíam-se por catorze distritos de Angola e de Moçambique, de modo a permitirem conclusões extensivas à generalidade dos trabalhadores africanos, distribuídos nestas duas províncias ultramarinas de Portugal.

A Comissão Portuguesa adoptou um sistema que chamar-se-ia «amostragem estratificada controlada» e, como é óbvio, nem sempre foi possível a observância rigorosa das percentagens dada a composição do pessoal de certas empresas. Em princípio, tomou-se por empresa um mínimo de 200 trabalhadores, salvo na hipótese de número inferior das unidades de trabalho. Neste caso foi estudada a totalidade do pessoal. Noutros casos, não foi possível observar aquele mínimo, em virtude da instabilidade da mão-de-obra, da localização de certos núcleos em zonas de difícil de acesso, da ausência accidental de certo número de trabalhadores quando da visita do inquiridor. Em compensação, nalgumas empresas foram inquiridos mais de 200 trabalhadores.

Durante doze meses, de Abril de 1959 a Março de 1960, a assiduidade de cada trabalhador incluído na amostra foi devidamente registada, discriminando-se os motivos das faltas (doença, acidente de trabalho, faltas justificadas e faltas não justificadas)³.

Breves notas do contexto histórico do Império Português em África

O Ato Colonial foi revogado quando da revisão constitucional de 1951. Esta revisão fora antecipada e convocada sobretudo para acabar com o Acto Colonial por causa da onda de descolonização, que começava a varrer o mundo afro-asiático, sobretudo após a Conferência de Bandung (1955).

O Ato Colonial foi revogado, inserindo as suas disposições no texto da Constituição com alteração da antiga nomenclatura, pelo que as colónias passaram a províncias ultramarinas e Portugal colonial para Portugal ultramarino.

A revisão constitucional de 1951 e a revogação do Acto Colonial corresponderam ao triunfo do modelo integracionista, também designado de unitarismo assimilador e da concepção de um Estado português pluricontinental, do Minho a Timor, qualificado pela doutrina oficial como uma unidade política, indivisível e permanente.

É de salientar que a revogação do Acto Colonial provocou uma forte oposição de muitos dos principais ideólogos do regime do Estado Novo, sobretudo a oposição que se fez sentir sobretudo na Câmara Corporativa, reflectindo-se no parecer de Marcelo Caetano, a 19 de Junho de 1951.

Nos anos subseqüentes, a adesão ao luso-tropicalismo⁴ foi superficial, continuando a maioria dos autores a inspirar-se implícita e explicitamente na concepção que contrapunha a civilização europeia ao vazio cultural indígena. Na própria legislação mantinha-se o “Estatuto dos Indígenas” reformulado em 1954, o que retirava a cidadania à esmagadora maioria da população negra, contrariando o assimilacionismo inscrito no texto consti-

3 Foi absolutamente impossível, em virtude do prazo tardio que, findaram os inquéritos sobre a mão-de-obra, analisar no presente relatório os elementos relativos às 28 empresas estudadas. Escolheram-se, por isso, as quinze mais representativas, que englobavam todos os ramos de actividades investigadas e que se encontravam proporcionalmente distribuídas pelas províncias ultramarinas de Angola e de Moçambique.

4 Gilberto Freyre, sociólogo brasileiro, criou a teoria do luso-tropicalismo: «[...] O mundo que o Português criou. Mundo que, como conjunto de valores essenciais de cultura, como realidade psico-social, continua a existir. Dá-se relevo à acção de Portugal no Brasil [...], mas por meio de constante interpenetração de valores culturais diversos e de abundante miscigenação». Freyre, Gilberto (s.d.), *O Mundo que o Português criou*. Prefácio de António Sérgio, 1.ª ed., Lisboa: Livros do Brasil, p. 30.

tucional. Só no domínio da política económica encontramos alterações com efectivo impacto na situação colonial. A mais evidente está no aumento do investimento público no Ultramar que, pela primeira vez, ganhou uma dimensão significativa com a entrada em vigor do I Plano de Fomento (1953-1958), que previa a aplicação de seis milhões de contos no conjunto das colónias destinados sobretudo à construção de infra-estruturas, nomeadamente transportes, comunicações e energia.

O pacto colonial norteava as relações entre a metrópole e os territórios ultramarinos, mas as primeiras pressões para o alterar, permitiram a instalação de indústrias, incluindo a têxtil, em Angola e Moçambique, surgindo ainda, na década de quarenta do século XX, por parte tanto dos colonos bem como de grupos económicos metropolitanos, a busca de campos de aplicação para os capitais acumulados durante a II Guerra Mundial.

Confrontado com pressões opostas de outros sectores, o Governo luso adoptou uma solução de indústrias para o Ultramar, mas sob estreito controlo e ressaltando os interesses metropolitanos em jogo (DL n.º 33 924 de 5 de Setembro de 1944 e 34 643 de 1 de Junho de 1945).

Completado posteriormente por legislação diversa, este regime propiciou um primeiro avanço da industrialização em Angola e Moçambique nos anos seguintes, sem colocar em causa o essencial do pacto colonial. Entretanto, na década de cinquenta foram-se multiplicando as motivações para a transformação das estruturas da economia colonial no sentido da formação do mercado integrado, compreendendo a Metrópole e o Ultramar, um objectivo já afirmado na revisão constitucional de 1951⁵.

As relações económicas preferenciais entre Portugal e as suas províncias ultramarinas mereceram por parte do Estado, mais propriamente por iniciativa do então ministro da Economia Gonçalo Corrêa de Oliveira (considerado delfim de Oliveira Salazar), uma proposta que tinha como objectivo a criação de um espaço de interdependência e de integração económicas rumo à auto-suficiência e à criação da zona escudo e de comércio livre nacional. Os objectivos visavam ser promissores e benéficos sob o ponto de vista económico-social, pretendendo acabar ou pelo menos atenuar as diferenças de desenvolvimento e barreiras alfandegárias entre o Portugal metropolitano e os seus territórios ultramarinos num prazo máximo de dez anos, acabar com a questão dos atrasados (em termos de pagamentos e de transferências) e dotar a África lusa de um efectivo projecto industrial. Assim, com a publicação do DL 44 016 de 8 de Novembro de 1961, iniciava-se a legislação em torno do Espaço Económico Português (EEP)⁶ e foi sob esta designação, que ficou conhecido este processo que se desenrolou durante os anos de 1962 a 1974, a par de expressões análogas como «mercado único português», «espaço económico nacional» e «integração económica do espaço político português».

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique

Note-se que na província ultramarina de Moçambique, as empresas rurais e algumas urbanas, quando recrutavam trabalhadores não especializados em áreas administrativas diversas daquelas em que possuíam as suas instalações, eram legalmente obrigadas a contratá-los pelo período único de seis meses.

5 Para mais detalhes sobre a contextualização política, económica e social do Império Português em África consultar Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de direcção de (1996), *Dicionário de História do Estado Novo*, 2 vols., Lisboa: Círculo de Leitores.

6 Para mais detalhes, ver Ferreira, Manuel Enes (1996), “Espaço Económico Português/Mercado Único Português. In: Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de (direcção de), *Dicionário de História do Estado Novo*, vol. I, Lisboa: Círculo de Leitores, pp. 312-315.

Na província ultramarina de Angola esse mesmo período elevava-se a doze meses. Procurava-se, assim, assegurar aos trabalhadores o regresso às suas terras, findo o contrato. É precisamente devido às admissões e baixas de tais trabalhadores que as amostras apresentavam variações ao longo do período de registo. Mediante o emprego da fórmula de cálculo do absentismo determinavam-se dois grandes grupos de taxas: taxas de duração e taxas de frequência.

Estudo e análise do Absentismo

Taxas médias globais de duração

Da análise dos elementos constantes na tabela 02 três factos contribuem para a chamada da nossa atenção:

- 1.º) desnível do absentismo existente na província ultramarina de Moçambique entre as empresas urbanas e rurais;
- 2.º) também na província de Angola o absentismo parece ser mais pronunciado entre as empresas rurais, desde que as respectivas taxas fossem calculadas com base no número de observações. Quando se tomou como base de ponderação o número de trabalhadores da empresa, a mais elevada taxa média recaiu nas empresas urbanas;
- 3.º) a menor assiduidade média dos trabalhadores angolanos

Tabela 02
Taxas médias globais de Absentismo

Empresa	Número de observações	Número de trabalhadores	Taxas de duração	Taxas de frequência	Taxa média baseada no número de observações		Taxa média baseada no número de trabalhadores	
					Taxas de duração	Taxas de frequência	Taxas de duração	Taxas de frequência
ANGOLA								
Rurais:								
N.º 19	2 950	21 247	2,1	7,9	12,1	3,5	6,4	2,1
N.º 21	1 557	1 432	15,1	7,5				
N.º 22	2 380	883	51,7	10,5				
N.º 23	2 369	7 520	12,7	3,1				
N.º 24	1 324	921	2,6	0,3				
N.º 25	1 139	434	4,8	2,1				
N.º 26	1 807	340	4,0	2,0				
N.º 27	2 750	2 276	12,2	4,2				
N.º 28	2 355	4 532	4,0	2,1				
Urbanas:								
N.º 12	2 448	251	7,6	3,2	8,1	3,3	8,2	3,2
N.º 13	2 311	278	5,5	3,0				
N.º 14	1 048	252	10,6	3,9				
N.º 15	1 613	183	5,4	2,5				
N.º 16	528	65	5,3	2,4				
N.º 17	2 115	193	10,7	5,0				
N.º 18	3 166	461	12,7	4,2				
N.º 20	2 423	426	4,7	1,6				
MOÇAMBIQUE								
Rurais:								
N.º 1	3 157	2 334	18,4	5,9	9,3	3,8	9,4	3,7
N.º 2	3 060	3 025	11,7	5,1				
N.º 3	2 375	1 586	3,0	0,9				
N.º 4	1 659	440	8,4	5,1				
N.º 5	2 422	5 195	6,9	2,7				
N.º 7	2 095	873	10,6	6,0				
N.º 9	2 094	908	2,9	0,6				
Urbanas:								
N.º 6	1 752	641	2,6	1,2	2,7	1,0	2,7	1,0
N.º 8	2 354	2 48	1,9	1,0				
N.º 10	1 861	871	2,4	0,9				
N.º 11	2 458	411	3,8	0,9				

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"⁷.

7 Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 44.

Analisando a composição dos grupos, verifica-se que a sua posição relativa, quanto à forma do contrato de trabalho, é a seguinte:

Tabela 03
Posição dos trabalhadores angolanos e moçambicanos relativamente à forma do contrato de trabalho

	ANGOLA		MOÇAMBIQUE	
	RURAIS	URBANOS	RURAIS	URBANOS
TRABALHADORES COM CONTRATO ESCRITO	53 %	-----	85 %	81 %
TRABALHADORES SEM CONTRATO ESCRITO	47 %	100 %	15 %	19 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"⁸.

Trabalhadores com contrato escrito eram, por via de regra, migrantes, só provisoriamente residentes no local do trabalho. Relativamente a eles, tinham as entidades patronais maiores obrigações, dispêndio efectuado com o seu transporte, recrutamento, contrato, vestuário, sem falar na assistência médico-sanitária, alimentação, alojamento, entre outros aspectos. Daí uma maior fiscalização e mais rigorosa apreciação das respectivas faltas, com aplicação de imediatas medidas disciplinares sempre que fosse caso disso (descontos nos salários, mudança de serviço e outras de análoga natureza).

Às entidades patronais seria fácil controlar os trabalhadores com contrato escrito, uma vez que estes viviam em alojamentos situados nos limites da empresa. Assim, as faltas verificadas pela manhã seriam rapidamente averiguadas junto do faltoso, o qual na hipótese de não apresentar justificação aceitável, incorreria nas referidas medidas disciplinares. Deste modo, os trabalhadores com contrato escrito tinham habitualmente melhor assiduidade que os restantes.

Em Moçambique, o número de trabalhadores migrantes ao serviço das empresas rurais era sensivelmente menor do que o valor das empresas urbanas. Mas, para compreendermos, este aspecto havia ainda que atender às condições de vida nos meios rurais africanos, decisivamente influenciadas pela possibilidade da subsistência do agregado familiar independentemente do recebimento dos salários salvo épocas ou anos em que as condições agrícolas fossem muito desfavoráveis.

Regra geral, as famílias possuíam os seus tractos de terras, onde além de diversos frutos, colhiam cereais e outros géneros que constituíam a base da sua alimentação. Ora, as empresas rurais empregavam grande número de trabalhadores oriundos e residentes no

⁸ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 28.

local do trabalho (trabalhadores sem contrato escrito), de onde resultava que esses indivíduos utilizavam o seu salário apenas como complemento dos rendimentos agrícolas, fonte principal da subsistência familiar.

Nestas circunstâncias, os trabalhadores tinham tendência para distribuir as suas actividades entre a empresa e as explorações agrícolas ou afazeres caseiros, o que concorria para a elevação do absentismo. Por vezes, eram as entidades patronais que facilitavam as ausências dos trabalhadores, concedendo frequentes licenças, fechando os olhos à sua irregular assiduidade, tudo no intuito de os conservar ao serviço da empresa.

Vários elementos relativos à composição dos seus trabalhadores e à política de relações humanas praticada pela empresa, designadamente quanto à extrema condescendência para com as ausências dos trabalhadores, parece explicar as taxas invulgares apuradas.

Nos meios urbanos, a vida processa-se noutros moldes. Ali o trabalhador teria de aguardar o recebimento do salário para sustento próprio e do respectivo agregado, uma vez que não existiam terrenos desocupados propícios à pequena cultura familiar. Em tais circunstâncias, os trabalhadores tinham de ser assíduos ao serviço, pois, de contrário sujeitavam-se a avultados descontos, o que lhes poderia tornar difícil ou mesmo impossível a subsistência, além de correrem o risco de despedimento, traduzido em maior ou menor período de desemprego.

Só os assalariados jovens cujos pais residiam na cidade e os chefes de família com mulher e filhos concorriam para as consequências de uma fraca assiduidade ou até com a eventual desocupação. Em Angola, a assiduidade dos trabalhadores não obedecia tão claramente às considerações patenteadas no caso de Moçambique.

Na apreciação da assiduidade da mão-de-obra de Angola, há que ter em conta o facto de sete empresas urbanas estudadas se localizarem em Luanda, cidade a que constantemente estavam a afluir milhares de novos habitantes, atraídos por aqueles factores que em toda a parte explicavam o nascente fenómeno designado por urbanismo. Daí o surgimento de fenómenos sociais preocupantes como a indigência e o parasitismo mais ou menos explícito. Bastaria a indigência afectar uma pequena percentagem dos trabalhadores inquiridos, para influenciar a tendência do nada fazer e da vida considerada fácil, para que as taxas médias do absentismo angolano aumentassem sensivelmente.

É do conhecimento geral que em África o cultivo dos pequenos tractos de terra era, ainda, em grande parte, a atribuição da mulher. Deste modo, os trabalhadores solteiros, viúvos, divorciados e todos os que viviam afastados da família não possuíam geralmente terra cultivada. Em tais circunstâncias encontravam-se 22,7 % dos trabalhadores angolanos e 24,8 % dos trabalhadores moçambicanos (v. tabela 04).

Junto do local do trabalho mas sem praticarem a agricultura por conta própria, viviam com a mulher 38,8 % dos trabalhadores angolanos e só 10,1 % dos trabalhadores moçambicanos. Com culturas junto do local de trabalho, as percentagens eram respectivamente, de 18,8 % e 34,3 %.

Tabela 04
Grau de difusão da pequena cultura agrícola como fonte de rendimento subsidiária do salário

Actividades agrícolas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Não possui. É solteiro, viúvo ou divorciado	11,8	32,3	22,7	23,5	27,8	24,8
Vive só no local do trabalho, afastado da família	—	—	—	—	5,4	2,1
Vive com a mulher no local do trabalho.						
Não possui culturas individuais	21,9	53,7	38,8	6,4	17,2	10,1
Possui uma lavra na sua terra, cultivada pela mulher	28,4	12,0	19,8	32,0	20,4	28,0
Possui uma lavra junto ao local do trabalho	37,5	1,9	18,8	36,9	28,7	34,3

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”⁹.

Observa-se que os trabalhadores moçambicanos recorriam muito mais frequentemente à pequena agricultura familiar, o que lhes deveria determinar uma assiduidade ao trabalho inferior à da mão-de-obra angolana.

No cálculo das taxas médias de absentismo das empresas rurais de Angola, apurou-se o valor de 21,49 % para o conjunto de trabalhadores não contratados e apenas 5,39 % para os que trabalhavam com contrato escrito.

Em Angola constatou-se que nos meios urbanos eram quase inexistentes os trabalhadores que exerciam subsidiariamente em face do trabalho assalariado, qualquer actividade agrícola própria. Já nos meios rurais se encontrava uma percentagem de 37,5 % com a sua lavoura junto ao local de trabalho. Isso justificaria uma menor assiduidade nos meios rurais, senão fosse o factor da forma de contrato de trabalho contrariar tal tendência.

Em Moçambique, à maior expansão da pequena agricultura entre os trabalhadores rurais corresponderia mais elevadas taxas de absentismo, o que era favorecido pela percentagem de trabalhadores com contrato escrito, inferior à existente nos meios urbanos.

Examinam-se alguns elementos elucidativos da evolução cultural e do índice de destribalização dos trabalhadores e a sua relação com o absentismo:

⁹ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 45.

Tabela 05
Difusão do Português e alfabetização

	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	RURAL	URBANO	TOTAIS	RURAL	URBANO	TOTAIS
NÃO FALA PORTUGUÊS	28,5 %	-----	13,8 %	73,8 %	21,7 %	57,2 %
FALA PORTUGUÊS, LÊ E ESCRIVE	29,2 %	42,0 %	33,4 %	9,4 %	47,5 %	21,5 %
FALA PORTUGUÊS, É ANALFABETO	39,7 %	56,6 %	47,9 %	16,7 %	30,8 %	21,2 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁰.

Ressalta a diferença entre as províncias quanto ao grau de alfabetização e à difusão da língua portuguesa. Em Angola 13,8 % dos trabalhadores não conheciam o idioma português ao passo que em Moçambique essa percentagem ascendia a mais do quádruplo.

A alfabetização era igualmente muito mais intensa em Angola. Considerando estes dois factores como que um símbolo de evolução cultural e de desenraizamento tribal, seria de esperar que a mão-de-obra angolana se revelasse mais assídua ao trabalho. Todavia, uma vez mais o condicionalismo da forma do contrato de trabalho (contrato escrito e contrato verbal) sobrepunha-se à influência de outros factores.

Enumeram-se seguidamente outros dados que podem igualmente tomar-se como índices da destribalização dos trabalhadores:

Tabela 06
Índices da destribalização dos trabalhadores

ANGOLA		MOÇAMBIQUE	
Índice de integração urbana (Empresas urbanas)	Índice de ligação ao trabalho assalariado (Empresas rurais)	Índice de integração urbana (Empresas urbanas)	Índice de ligação ao trabalho assalariado (Empresas rurais)
56,99 %	45,51 %	50,41 %	34,25 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹¹.

¹⁰ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 32.

¹¹ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Estes elementos reforçam as ilações acima expostas: maior grau de destribalização nas empresas urbanas, que o mesmo é dizer, factor de redução do absentismo.

Quanto ao grau de especialização, a mão-de-obra estudada agrupava-se assim:

Tabela 07
Grau de especialização da mão-de-obra angolana e moçambicana

	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	RURAL	URBANO	TOTAIS	RURAL	URBANO	TOTAIS
TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS	65,6 %	56,9 %	61,5 %	73,9 %	61,7 %	73,9 %
TRABALHADORES ESPECIALIZADOS	28,1 %	42,6 %	35,5 %	14,7 %	36,8 %	22,2 %
CAPATAZES	2,9 %	-----	1,5 %	5,0 %	-----	3,6 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹².

Revelam estas cifras o predomínio de trabalhadores não qualificados nas empresas de Moçambique e de especializados nas de Angola. De facto poderia inferir-se que em Angola deveria haver menos absentismo, uma vez que a especialização seria sinónimo de aplicação ao serviço, de destribalização, de dependência do salário, tudo circunstâncias conducentes ao mais rigoroso cumprimento dos deveres profissionais. Mas, mais uma vez nos deparamos com a influência de outros factores, que conduzem a resultados diferentes.

Os factores distância do alojamento ao local do trabalho e meio de transporte pareciam assumir marcado relevo no absentismo. Dos elementos contidos na Tabela 08 nota-se que a percentagem dos trabalhadores moçambicanos residentes a menos de 1 km do local de trabalho - 61,4 %, é cerca do dobro da que se observa em Angola - 32,2 %.

Na província ultramarina portuguesa de Angola, a percentagem dos trabalhadores residentes a mais de 2 kms do local de trabalho é de 40,9 % e de 22,5 % em Moçambique. 12,9 % dos trabalhadores angolanos utilizavam bicicleta e veículos automóveis e em Moçambique apenas 6,9 %.

Verifica-se que em Angola os trabalhadores viviam a maiores distâncias do local de trabalho, o que não poderia deixar de exercer influência nas respectivas taxas de absentismo. E, como recorriam mais frequentemente, aos meios de transporte mecânicos, especialmente às viaturas automóveis (transportes colectivos públicos), sujeitavam-se uns dias por outros, a chegar atrasados, o que equivalia a faltas injustificadas.

Acrescido a esta realidade, o alojamento distante do local de trabalho contribuía para a diminuição do vigor físico, se fosse necessário fazer grandes caminhadas quotidianas, o que além de, ter reflexo na produtividade ocasionaria faltas ao trabalho.

¹² Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Tabela 08
Distância do alojamento ao local do trabalho e meio de transporte

Percorso e meio de transporte	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
<i>Percorso feito a pé</i>						
Igual ou inferior a 1 km	51,0	12,4	32,2	63,5	57,0	61,4
Compreendido entre 1 e 2 km	13,0	30,1	21,3	10,5	13,8	15,7
» » 2 e 3 »	6,1	18,7	12,2	4,1	10,8	6,2
» » 3 e 4 »	3,6	7,3	5,4	2,8	3,5	3,0
» » 4 e 6 »	3,1	10,9	6,9	2,2	2,9	2,4
» » 6 e 8 »	2,6	2,3	2,4	0,9	2,3	1,3
Superior a 8 km	0,6	1,6	1,1	3,1	2,0	2,7
<i>Percorso de bicicleta</i>						
Igual ou inferior a 4 km	3,1	0,8	2,0	3,7	4,1	3,8
Compreendido entre 4 e 8 km	2,0	—	1,0	2,1	—	1,5
» » 8 e 12 »	—	—	—	0,7	—	0,6
Superior a 12 km	—	—	—	0,7	—	0,6
<i>Percorso em veículo automóvel</i>						
Transporte automóvel	5,4	14,7	9,9	—	1,3	0,4

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹³.

O factor da situação familiar, na Tabela 09, verifica-se que os trabalhadores que viviam com a família eram cerca de duas vezes menos assíduos do que os restantes. Nota-se também sob este mesmo aspecto, a acentuada divergência na composição da mão-de-obra das duas províncias ultramarinas, predominando em Angola os que coabitavam com a família. Em Moçambique sucedia o mesmo, mas era sensivelmente inferior o número dos casados longe dos familiares e os solteiros que viviam com os parentes.

A distinção entre trabalhadores urbanos e rurais revelava serem os trabalhadores rurais que viviam com a família, os grandes responsáveis pelas taxas médias elevadas das respectivas empresas. Nas cidades, a assiduidade era semelhante ou pouco divergente entre os dois grupos de trabalhadores.

¹³ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Tabela 09
Taxas de absentismo segundo a situação familiar
dos trabalhadores

Taxas globais

Situação familiar	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Trabalha- dores existentes (%)	Taxas de duração (%)	Taxas de frequência (%)	Trabalha- dores existentes (%)	Taxas de duração (%)	Taxas de frequência (%)
Viúvos ou divorciados que não vivem com a família	0,8	6,87	2,52	0,6	3,92	1,82
Casados que não vivem com a família	15,8	4,70	1,77	15,9	3,20	1,26
Solteiros que não vivem com a família	23,4	8,02	3,06	13,8	4,63	1,90
Viúvos ou divorciados que vivem com a família	1,3	14,19	4,60	0,6	7,25	2,37
Casados que vivem com a família	50,7	12,76	4,10	54,7	8,52	3,57
Solteiros que vivem com a família	8,0	19,55	4,74	14,4	8,85	2,84

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁴.

Veja-se agora a eventual influência do salário na assiduidade do trabalhador. Pelos elementos contidos na Tabela 010, Angola, onde apenas 28,2 % recebiam semanalmente em dinheiro 7\$00 ou menos, ao passo que em Moçambique se encontravam cerca de 59,9 % dos trabalhadores com esse mesmo nível salarial. Estes salários eram acrescidos da alimentação, de alojamento, de vestuário e de assistência.

Conclui-se não serem os salários baixos factor primordial do absentismo do trabalhador africano, uma vez que as maiores taxas se registavam muitas vezes nos grupos de mais elevadas remunerações.

Na província ultramarina de Angola, os trabalhadores urbanos, com salários muito mais altos do que os rurais, tinham menor assiduidade.

Na província de Moçambique já o comportamento dos trabalhadores acompanhava um pouco o nível dos respectivos salários, mais altos nas cidades e menor absentismo da mão-de-obra, enquanto que nos meios rurais os trabalhadores ganhavam menos e eram menos assíduos ao serviço. Mas, no cômputo geral da mão-de-obra nota-se que o nível dos salários era factor secundário do absentismo.

¹⁴ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 49.

Tabela 010
Salário diário médio

Salário	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Igual ou inferior a 7\$00	53,0	2,3	28,2	85,0	6,1	59,9
Compreendido entre 7\$00 e 10\$00	23,7	0,4	12,4	7,8	40,8	18,3
» » 10\$00 e 15\$00	6,7	18,2	12,3	2,3	15,0	6,4
» » 15\$00 e 20\$00	6,0	19,4	12,6	1,2	12,3	4,7
» » 20\$00 e 30\$00	5,0	41,3	22,9	1,4	10,3	4,2
» » 30\$00 e 50\$00	3,2	13,4	8,2	1,7	10,6	4,6
» » 50\$00 e 80\$00	1,8	4,3	2,9	0,4	4,1	1,5
Superior a 80\$00	0,5	0,7	0,5	0,2	0,8	0,4

Obs. — Na apreciação dos salários indicados deverá ter-se em conta que, até à 3.ª classe (compreendidos entre os 10\$00 e 15\$00), são acrescidos da alimentação ou do seu equivalente, da assistência médica, vestuário e, em regra, do alojamento.

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁵.

As respostas obtidas à indagação «Diga que por motivo tem faltado ao trabalho» estão contidas na Tabela 011. Assim, cerca de 35 % dos inquiridos declararam não ter ainda faltado, o que nem sempre correspondia à verdade. Em ambas as províncias, cerca de 30 % dos trabalhadores invocaram a doença como causa do seu absentismo.

Mas, esta resposta deveria ser encarada sob certa reserva, dada a tendência que o trabalhador africano revelava em desculpar a sua falta de assiduidade com a saúde, apesar de só muito raramente se apresentar a exame médico. De resto, o absentismo por doença era na realidade quase inexistente. Pode, portanto, concluir-se que o factor doença quando invocado pelo trabalhador, normalmente significava relutância em manifestar outro motivo.

Na província ultramarina de Moçambique surgia como segundo factor do absentismo, a necessidade de descansar, o que era admissível em virtude da influência que os trabalhos agrícolas, por natureza mais cansativos, tinham na percentagem obtida, 11,5 %.

Na província ultramarina de Angola, o segundo lugar era ocupado pelo factor «doença própria, de parentes ou óbito de pessoa de família» com 9,6 % das respostas. Este mesmo factor ocupava em Moçambique o terceiro lugar, juntamente com o argumento de «várias causas». Já em Angola, as faltas motivadas pela necessidade de defender os seus interesses junto de particulares ou das autoridades foram invocadas por 6 % dos trabalhadores.

¹⁵ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 50.

Tabela 011
Causas do absentismo

Teor das respostas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Ainda não faltou	36,8	31,9	34,0	28,1	40,3	35,0
Só faltou por doença	40,0	30,0	34,7	25,7	32,6	27,2
Por chegar tarde ao emprego, devido a vários excessos cometidos na véspera	—	3,3	2,2	3,5	3,4	3,3
Para descansar	3,3	4,3	3,8	16,8	—	11,5
Para ajudar a mulher nos trabalhos da lavoura ou reparação da casa	6,0	—	3,0	5,0	—	3,3
Por doença própria, de parentes ou óbito de família	6,5	12,4	9,6	6,9	8,1	7,3
Para visitar os familiares	—	—	0,8	2,2	2,9	2,5
Por várias causas (doença, preguiça, cansaço, ajudar a mulher nos trabalhos da casa, óbito ou doença de parentes, assuntos particulares diversos, chegar tarde ao emprego, etc.)	1,6	—	1,4	9,9	—	7,3
Para tratar da defesa dos seus interesses junto de particulares ou das autoridades	3,0	8,7	6,0	—	—	—
Por prisão	—	1,6	1,0	—	—	—
Por sanção disciplinar da empresa	—	—	0,2	—	—	—
Outras respostas	—	5,5	3,1	1,2	—	1,6

Obs. — Note-se que a inexistência de quaisquer percentagens em certas casas tanto pode significar movimento nulo como insignificante.

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁶.

No intuito de suprir as deficiências que o acanhamento em revelar faltas próprias tenha provocado nas respostas à questão anterior, formulou-se uma outra de teor seguinte: «Porque faltaram ao trabalho e os seus companheiros?». Através da observação do Tabela 012, cerca de 28 % dos trabalhadores responderam não saber, em clara manifestação de solidariedade com os seus companheiros laborais.

O factor «doença» voltou outra vez a colher as respostas de 20,3 % dos trabalhadores angolanos e de 34,2 % dos moçambicanos. O segundo factor de diferença entre as províncias ultramarinas, sendo que para Angola «a visita a parentes, a doença ou óbito dos familiares» rondava o valor de 15,5 % e, para Moçambique, a «necessidade de descanso por o serviço ser pesado», era de 14,7 %.

Exposta a motivação do absentismo e a justificação das diferentes taxas entre as duas províncias, onde se realizou o inquérito, é pertinente que façamos agora uma breve análise ao significado dessas taxas.

16 Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 51.

Tabela 012
Causas do absentismo

Respostas à questão: «Porque faltaram ao trabalho os seus companheiros?»

Teor das respostas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Declarou não saber	18,3	40,1	29,9	27,1	28,5	27,5
Por doença	34,8	7,5	20,3	26,8	48,1	34,2
Para descansarem, devido a excessos cometidos na véspera	3,4	10,8	7,4	3,1	9,6	5,2
Por o serviço ser pesado e impor descanso	9,4	3,7	6,4	21,8	—	14,7
Desinteresse pelo serviço por diversos motivos	—	2,9	2,2	1,8	—	1,2
Por chegarem tarde ao trabalho, em virtude de residirem longe	2,4	—	0,4	—	—	1,2
Para visitarem parentes, por doença ou óbito de familiares	9,5	20,8	15,5	11,5	8,6	10,5
Necessidade de ficarem em casa a cuidar dos seus afazeres (ajuda à mulher nas lavras, reparação das casas, resolução de pequenas questões, etc.)	15,6	4,7	9,8	2,6	—	2,0
Por prisão	—	1,7	1,1	—	—	—
Por sanção disciplinar da empresa	—	—	0,2	—	—	—
Por preguiça	4,8	4,0	4,4	1,8	—	1,5
Outras respostas	—	2,7	1,4	2,1	—	1,6

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁷.

Na Tabela 013 a coluna seguinte à das taxas globais, indicou a sua equivalência em dias de ausência. Assim, os 2,7 % das empresas urbanas de Moçambique equivaliam a 6,61 dias de falta por trabalhador durante um ano de trabalho, o que é insignificante sob o ponto de vista da influência na produtividade.

¹⁷ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 52.

Tabela 013
Taxas médias globais de absentismo

Empresas	Taxas globais de duração	Equivalência em dias de trabalho perdido (a)	Taxas globais de frequência	Equivalência em interrupções anuais do trabalho (a)
PROVINCIA DE ANGOLA				
Rurais:				
N.º 19	2,1	5,14	0,9	2,20
N.º 21	15,1	36,99	7,5	18,37
N.º 22	51,7	126,66	10,5	25,72
N.º 23	12,7	31,11	3,1	7,59
N.º 24	2,5	6,12	0,3	0,73
N.º 25	4,8	11,76	2,1	5,14
N.º 26	4,0	9,80	2,0	4,90
N.º 27	9,2	22,54	4,2	10,29
N.º 28	4,0	9,80	2,1	5,14
Média	(b) 6,4	15,68	2,1	5,14
Urbanas:				
N.º 12	7,6	18,62	3,2	7,84
N.º 13	5,5	13,47	3,0	7,35
N.º 14	10,6	25,97	3,9	9,55
N.º 15	5,4	13,23	2,5	6,12
N.º 16	5,3	12,98	2,4	5,88
N.º 17	10,7	26,21	5,0	12,25
N.º 18	12,7	31,15	4,2	10,29
N.º 20	4,7	11,51	1,6	3,92
Média	(b) 8,2	20,09	3,2	7,84
PROVINCIA DE MOÇAMBIQUE				
Rurais:				
N.º 1	18,4	45,08	5,9	14,45
N.º 2	11,7	28,66	5,1	12,49
N.º 3	3,0	7,35	0,9	2,20
N.º 4	8,4	20,58	5,1	12,49
N.º 5	6,9	16,90	2,7	6,61
N.º 7	10,6	25,97	6,0	14,70
N.º 9	2,9	7,10	0,6	1,47
Média	(b) 9,4	23,03	3,7	9,06
Urbanas:				
N.º 6	2,6	6,37	1,2	2,94
N.º 8	1,9	4,65	1,0	2,45
N.º 10	2,4	5,88	0,9	2,20
N.º 11	3,8	9,31	0,9	2,20
Média	(b) 2,7	6,61	1,0	2,45

(a) As equivalências foram calculadas com base na estimativa de 245 dias de trabalho possível por ano.

(b) Médias calculadas de acordo com o exposto na Tabela 02.

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁸.

¹⁸ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 54.

As empresas urbanas de Angola apresentaram uma taxa de absentismo médio tripla, que traduzir-se-ia em 20 faltas anuais, o que não seria alarmante, dado que os trabalhadores africanos em virtude da sua instabilidade, não usufruíam normalmente de quaisquer férias anuais. Reparemos que entre os trabalhadores europeus se encontravam taxas de absentismo análogas. A mais elevada taxa apurada é a referente aos trabalhadores rurais moçambicanos equivalente a uma média anual de 23 dias de faltas por trabalhador.

Se tivermos em conta a influência que nessas taxas exercem os trabalhadores menos assíduos, aqueles cujas faltas globais totalizaram 50 dias, chega-se à conclusão de que o absentismo no trabalhador africano, não seria factor decisivo da sua produtividade. Há que considerar outros aspectos que influem nas razões do baixo nível de rendimento do trabalho em África.

O Absentismo e a Instabilidade

Convém recordarmos que os estudos efectuados da instabilidade e do absentismo são relativos a vinte e oito empresas. Através da Tabela 014 verifica-se que para Angola o absentismo e a instabilidade aumentaram em ordem inversa, às maiores taxas de absentismo correspondiam menores taxas de instabilidade. Nas empresas moçambicanas verificou-se o fenómeno inverso ou seja às maiores taxas de absentismo correspondiam igualmente as maiores taxas de instabilidade.

Tabela 014
Valores médios dos atributos estudados

Empresas	Absentismo		Instabilidade trimestral (%)	Índice de integração urbana (%)	Índice de ligação ao trabalho (%)	Índice da atitude do trabalhador perante a empresa (%)	Índice da qualidade e natureza do trabalho (%)
	Duração (%)	Frequência (%)					
ANGOLA							
Rurais	12,1	3,5	16,1	—	45,50	59,00	57,18
Urbanas	8,1	3,3	27,3	56,90	—	58,80	55,85
Médias totais	10,27	3,41	16,67	56,90	45,50	58,88	56,60
MOÇAMBIQUE							
Rurais	9,3	3,8	26,7	—	34,30	49,87	65,70
Urbanas	2,7	1,0	8,0	50,00	—	58,25	62,49
Médias totais	7,10	2,87	23,15	50,00	34,30	52,67	64,63

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal".¹⁹

¹⁹ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 99.

Em suma, nas empresas urbanas de Moçambique, apenas se mostrou certa correlação entre o absentismo por frequência e a instabilidade. Nas empresas urbanas de Angola, já o absentismo por duração nos apareceu significativo relacionado com o absentismo por frequência, com a instabilidade e com o índice de «atitude dos trabalhadores perante a empresa».

Fonte

Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”. In: *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., pp. 11-26.

Referências bibliográficas

Ferreira, Manuel Enes (1996), “Espaço Económico Português/Mercado Único Português”. In: Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de (direcção de), *Dicionário de História do Estado Novo*, vol. I, Lisboa: Círculo de Leitores, pp. 312-315.

Freyre, Gilberto (s.d.), *O Mundo que o Português criou. Aspectos das Relações Sociais e de Cultura do Brasil com Portugal e as Colónias Portuguesas*. Prefácio de António Sérgio, 1.ª ed., Lisboa: Livros do Brasil.

Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n..

Rosas, Fernando e BRITO, J. M. Brandão de direcção de (1996), *Dicionário de História do Estado Novo*, 2 vols., Lisboa: Círculo de Leitores.

