

REFLEXÕES SOBRE POLÍTICA SALARIAL *

Paulo de Carvalho
Angola

RESUMO: O sistema salarial em vigor em Angola, prevê a existência de tabelas salariais com salários fixados em função do valor da moeda nos diferentes mercados de câmbio. A política cambial, nomeadamente a existência de um mercado oficial de câmbio com taxas fixadas administrativamente, legitima a política salarial em vigor nos órgãos de administração do Estado e empresas públicas – onde os salários são geralmente mais baixos.

Como resultado dessa política salarial, a maioria da população trabalhadora é obrigada a engendrar fontes de rendimento alternativas, para sobreviver.

Mas o sistema de prémios em vigor na administração prevê a existência, para além do salário, de uma série de regalias que o complementam. É uma pequena percentagem de cidadãos que tem acesso a essas regalias, que são pagas com o sacrifício de todos os trabalhadores. O sistema salarial chega mesmo a legitimar a utilização de dinheiros do Estado, em benefício próprio.

É a actual política salarial que conduz a que o salário vá deixando de ser indicador de posição social. Se entretanto se considerar todo o conjunto de prémios a que os postos de trabalho dão acesso, é de prever que o esquema da distribuição de bens segundo o mérito seja válido para Angola, desde que nele se preveja uma outra variável, importante no caso deste país – o grupo social a que o indivíduo pertence.

Entretanto, uma vez que o actual sistema salarial não há – de certamente estar de acordo com as expectativas dos agentes sociais, nem sequer lhes permite sobreviver a um nível mínimo socialmente aceitável, o autor recomenda a sua revisão¹.

(*) Comunicação apresentada ao *Encontro sobre Economia de Angola*, Luanda, 1993

(1) A presente comunicação deve ser entendida como um conjunto de reflexões a respeito da política salarial vigente em Angola. Não deixam de ser propostos métodos de actuação, como resultado dessas reflexões – esta é, aliás, uma das mais importantes intenções dos organizadores do fórum. A não publicação de dados sobre os salários em Angola, não permitiu que se fizesse melhor.

DISTRIBUIÇÃO MERITORIA

O salário é o preço pago pelo empregador ao assalariado, pelo trabalho deste prestado durante um intervalo de tempo pré-estabelecido, ou em função da quantidade de bens produzidos pelo empregado. Ele pode ser fixado em função da qualidade do serviço prestado, medida por exemplo pelo mérito e pelo tempo de serviço do trabalhador.

O salário é, pois, a quantia paga em dinheiro a determinada pessoa, pelo serviço que ela presta a outrem. Para que se considere *justo*, o salário deve ser o reflexo, em dinheiro, do serviço prestado. Para alguns autores, a justeza do salário está também em dependência do custo de vida². Isso significa que a quantia paga periodicamente a um trabalhador deve permitir-lhe sobreviver, juntamente com a sua família, quanto mais não seja ao nível do mínimo socialmente aceitável.

Para além de constituir fonte de satisfação, o salário é comumente tido como um dos indicadores de posição social alcançada pelo indivíduo. Há sociedade onde o salário chega a ser dos indicadores de posição social mais importante, ao lado do nível de instrução académica e do prestígio social, variáveis com as quais aquele costuma estar relacionado.

Geralmente, o salário é fixado em função daquilo que se designa por qualificação do posto de trabalho ou qualificação do emprego. Esta é, por sua vez, determinada pela formação académica e profissional do trabalhador e pela sua inserção na divisão do trabalho (Lopes, 1989).

Em sociedades como a nossa, sucede em regra que quanto maior o grau de instrução académica, maior o posicionamento na escala salarial, e quanto maior o volume de rendimentos, maior o índice de prestígio alcançado pelo indivíduo. Por outro lado, quanto maior o posicionamento nessas três escalas, mais elevada é a posição social do indivíduo e melhor o seu nível de vida.

O princípio fundamental da teoria da “alocação meritocrática” ou da distribuição meritória³ reside no facto de o salário ser tido como um prémio, atribuído em dependência do grau de conhecimentos do assalariado e da complexidade do trabalho que ele realiza.

(2) Outro dos factores importantes a ter em conta na definição de uma política salarial, é a qualificação académica e profissional exigida para ocupação do posto de trabalho. Para determinados autores, como veremos adiante, esta deve ser a variável mais importante a ter em conta, se se quiser considerar um salário justo.

(3) Sobre este assunto, vide por exemplo Bell (1972), Slomczynski (1983 e 1989), Wesolowski (1966), e Wesolowski e Krauze (1981).

O lógico, segundo tal teoria, é que os postos de trabalho que exijam maior grau de preparação académico-profissional, sejam mais bem remunerados. Agindo assim, fazemos com que o salário (ao lado dos restantes prémios) seja considerado, não apenas o preço pago pelos sacrifícios consentidos pelo trabalhador durante o processo de aprendizagem, mas também um estímulo conducente à elevação do nível de conhecimentos dos demais (cf. Davis e Moore, 1945; Tumin, 1953).

O CASO DE ANGOLA

Até que ponto a política salarial definida pelo Estado, em Angola, se pode enquadrar no princípio da distribuição meritória? Poder-se-á considerar justa, a política salarial? Estará ela de acordo com as expectativas dos agentes sociais? Quais as suas consequências? Estas, as perguntas a que procuraremos responder neste trabalho.

A política salarial em vigor em Angola, é resultado de uma série de factores, de entre os quais se podem enumerar a tradição⁴ e o sistema político da 1ª República⁵. Durante mais de uma década, vigorou em Angola o princípio “a cada um, segundo o seu trabalho; de cada um, segundo o seu salário”, que era uma adaptação do princípio socialista de distribuição, “de cada um, segundo as suas capacidades; a cada um, segundo o seu trabalho”.

Neste momento, existem diferentes escalas salariais no mercado de trabalho angolano. Podem enumerar-se em primeiro lugar, as tabelas salariais da função pública e das empresas estatais, que são as que prevêm maior variação – resultado de um maior número de grupos salariais – e valores geralmente mais reduzidos. Seguem-se as de empresas e serviços privados angolanos, de empresas estrangeiras e de organizações internacionais.

A primeira conclusão a que se pode aqui chegar, é que a fixação dos valores salariais depende sobremaneira do valor da moeda. Os valores salariais pagos nos órgãos de administração e empresas públicas têm aqui sido fixados em função de um valor administrativo do kwanza⁶, ao passo que as escalas

(4) A respeito do trabalho e da política salarial vigente nas últimas décadas do sistema colonial português em Angola e suas consequências, vejam-se por exemplo os trabalhos de Monteiro (1973), Pélissier (1979), Rolo (1966), Silva (1969), Valente (1966; 1973) e Valente e Oliveira (1965; 1966).

(5) O autor recomenda a consulta dos trabalhos de Meyns (1984) e Lundin (1986), citados na bibliografia. O último, é o relatório de uma pesquisa feita na cidade de Maputo.

(6) O valor da moeda nacional no mercado oficial de câmbio de divisas é, neste momento, mais de cinco vezes e meia inferior ao valor dessa mesma moeda no mercado livre.

salariais praticadas em organismos internacionais estão mais perto do valor real da moeda angolana. Beneficiados estão indiscutivelmente aqueles trabalhadores que têm hipótese de receber o seu salário em dólares americanos ou outra moeda forte.

Pode, por conseguinte, concluir-se também que a política cambial que actualmente vigora em Angola, legitima a política salarial em vigor na administração.

No mercado formal de trabalho, os salários são, portanto, inferiores nos órgãos de administração do Estado, sendo mais elevados em empresas estrangeiras e organismos internacionais.

As empresas de direito angolanas devem certamente situar-se entre esses dois extremos. Há contudo empresas dessas, onde os salários chegam a ser inferiores aos praticados na administração.

O enquadramento salarial depende de factores objectivos e subjectivos, como é o caso do grau de formação académica, da qualificação profissional, da proveniência social e do tempo de serviço. Variáveis como o meio onde o indivíduo cresceu, a idade e, até, o sexo, podem também exercer influência sobre o nível salarial⁷.

Uma importante hipótese que necessita de ser testada, é a medida em que o salário determina o nível de vida do cidadão. A este respeito, é preciso ter presente o facto de o salário da maior parte dos trabalhadores não ser suficiente para a sua subsistência.

O salário mínimo estabelecido neste momento, corresponde ao equivalente a menos de seis dólares americanos por mês. Com esse salário, uma só pessoa não se consegue alimentar de forma mais ou menos condigna, durante cinco dias que sejam. E se tivermos em conta o facto de quanto mais baixa a posição social (e, consequentemente, o posicionamento na escala salarial), maior o número de componentes do agregado familiar do indivíduo, pode concluir-se que, *para sobreviver, grande parte da população trabalhadora vê-se obrigada a engendrar fontes de rendimento alternativas*. Isso significa que uma parte considerável da população angolana tem mais que uma entidade patronal.

Em Angola, o vínculo laboral e o salário que daí advém não constituem necessariamente fonte de rendimento bastante para subsistência. A evidência dessa tese, é maior nos órgãos de administração do Estado e empresas públicas.

São várias, as fontes de rendimento alternativas. Um mesmo indivíduo pode, por exemplo, ter no Estado a sua única entidade patronal. Isso sucede sobretudo

(7) Só uma pesquisa empírica pode determinar a veracidade dessas hipóteses e o grau com que as diferentes variáveis determinam a posição do indivíduo na escala salarial.

com trabalhadores qualificados, que prestam simultaneamente serviço a vários organismos do Estado ou empresas públicas.

A opção encontrada talvez pela maioria dos cidadãos é, contudo, outra. Refiro-me ao comércio de bens de todo tipo, desde bens alimentares a material de construção, passando por electrodomésticos, computadores e viaturas. A prestação de serviços, a compra e venda de moeda, as transações imobiliárias (que geralmente envolvem imóveis que são propriedades do Estado) e a extracção de minerais, são também áreas de actuação de pequenos e relativamente grandes grupos de pessoas. Opta-se geralmente pelo negócio que surge em determinada altura e não se teme pelo fracasso, porque se por um lado o instinto de sobrevivência obriga a que assim se aja, por outro lado é grande a procura de todo o tipo de bens e serviços, nesta fase de transição para uma economia de mercado.

Outra fonte de rendimento são os dinheiros públicos, aos quais tem acesso um grande número de cidadãos. Contribuem para isso, a proliferação desenfreada (e desnecessária) de organismos na administração e de empresas públicas, o seu débil estado de organização e a inexistência de controlo sobre os seus orçamentos. A crescente inflação contribui, por outro lado, para o ludibriar de qualquer tentativa de controlo orçamental.

Se por um lado se vai proliferando aquilo que habitualmente se designa por corrupção, por outro lado vai-se avolumando cada vez mais o sector informal da economia. Tudo isso, com a conivência do executivo do Estado.

Os jovens vêm-se obrigados a trabalhar desde tenra idade, chegando muitos deles a ultrapassar os limites da desviância. Os chefes de família, por seu turno, são forçados a prestar pouca atenção à educação dos seus filhos, por terem de se dedicar ao trabalho durante a maior parte do dia.

O actual sistema salarial torna legítima a procura de fontes de rendimento alternativas, incluindo a utilização de verbas do Estado em benefício próprio.

Os rendimentos considerados alternativos chegam certamente a ultrapassar, em grande medida, o salário que a maioria dos trabalhadores auferem nos seus locais de trabalho. Essa é uma *exigência* do sistema salarial vigente em Angola. Se isso não acontecesse, a necessidade de sobrevivência levaria a um aumento dos índices de corrupção e de criminalidade, muito maior que os que se registram actualmente.

A ausência de uma política de quadros e a política salarial em vigor fizeram com que um relativamente grande número de técnicos procurasse refúgio em empresas estrangeiras⁸. Aí, o relativamente baixo prestígio dos postos de trabalho

(8) Para além de empresas estrangeiras, devem referir-se ainda organizações internacionais e as mais importantes empresas públicas angolanas (caso das empresas de petróleo e diamantes).

disponíveis para cidadãos angolanos, aliado em alguns casos a um elevado índice de discriminação profissional, são compensados por um salário não raras vezes superior ao que seria pago em organismos da administração e empresas estatais.

Em contrapartida, a permanência no Estado por parte de um grande número de cidadãos, é motivada por razões como as que se descrevem a seguir (que, consoante o caso, podem surgir isoladamente, ou não):

- a) uma maior probabilidade de acesso às estruturas de decisão;
- b) uma maior probabilidade de acesso a postos de elevado prestígio social;
- c) uma maior probabilidade de acesso a rendimentos alternativos, à custa do Estado;
- d) uma maior disponibilidade de tempo para gerir os seus negócios;
- e) falta de conhecimentos técnicos, que lhes permitam o acesso a empresas estrangeiras e organismos internacionais.

Em caso de impossibilidade de adaptação a meios multiculturais, sobretudo em caso de discriminação profissional (ou salarial)⁹ para com cidadãos angolanos, a opção pode ser um posto de trabalho com mais elevado grau de prestígio social, na administração, ou o recurso a empresas angolanas.

Há ainda um outro pormenor que precisa de ser referido. Trata-se do sistema de prémios que, na Angola de hoje (apesar de menos complexo que o de há uns anos atrás) envolve outros estímulos, que não o salário¹⁰. Essas outras compensações, absolutamente legais do ponto de vista jurídico, traduzem-se no acesso a bens por baixo preço e a regalias de toda ordem. No primeiro caso, pode citar-se por exemplo o acesso a lojas onde as vendas continuam a ser feitas (do ponto de vista do cliente) segundo uma taxa de câmbio fixada administrativamente, sendo o Estado quem subsidia praticamente cinco sextos do valor dos produtos aí comercializados. Quanto a outras regalias, pode enumerar-se a utilização (a tempo inteiro) de viaturas estatais, a prestação de serviços domésticos paga pelo Estado, viagens ao exterior do país pagas também pelo Estado e o acesso gratuito a locais de recreação, para além da possibilidade de obtenção do direito a um imóvel ou à compra de viaturas, computadores e outro tipo de bens, a baixo preço.

A decisão a respeito da ocupação de determinado posto de trabalho passa, portanto, pela avaliação das possíveis regalias e de outro tipo de rendimentos a que o posto dê acesso. Aqui se inclui a possibilidade de travar conhecimento com inte-

(9) Tal discriminação salarial é legitimada pela política salarial em vigor no país.

(10) Refiro-me aqui sobretudo aos órgãos de administração e a empresas estatais.

grantes das elites económica e política da sociedade, bem como o auto-consumo de bens subsidiados pelo Estado, não em benefício dos consumidores, mas de trabalhadores das empresas onde eles são produzidos¹¹.

É a política salarial que vigora em Angola que legitima a institucionalização desse sistema de regalias.

Como se não bastasse quanto está já institucionalizado, a equipe de investigadores que procedeu ao estudo do fenómeno da corrupção, propôs como solução para a diminuição da intensidade com que esse mal nos atinge, o alargamento quer do leque de destinatários do sistema de privilégios, quer do conjunto de regalias que o compõem. Os magistrados, pela magnitude das suas funções, deveriam assim passar a ter direito a uma série de benesses. Julgo ser preciso rever este tipo de pensamento, pois não é aumentando o sistema de privilégios que se resolve o problema da corrupção. Esse objectivo pode ser alcançado com a tomada de outro tipo de decisões, como é o caso da revisão do sistema salarial.

Já vimos o que sucede em organismos de Estado e empresas públicas. Sucederá o mesmo em empresas privadas e organismos internacionais? Haverá, também aí, um sistema de privilégios que compense a magreza do salário? A resposta a estas perguntas, é negativa. Em empresas privadas (angolanas ou estrangeiras), são poucos os trabalhadores que beneficiam de outro tipo de compensações, que não o salário. Trata-se sobretudo de sócios dessas empresas e de um reduzido número de quadros, aos quais é dado acesso a postos de chefia. Quanto aos postos de trabalho disponíveis em organismos internacionais (salvo uma ou outra regalia, como é o caso da assistência médica e medicamentosa gratuita), o salário constitui em regra o único meio de troca.

Pode aqui apresentar-se a hipótese segundo a qual o salário vai deixando de ser indicador de posição social. Se entretanto considerarmos também outros prémios atribuídos ao trabalhador em função do posto de trabalho que ele ocupa (para além do salário) é de prever que no esquema de dependências que o autor propôs noutra ocasião (Carvalho, 1989: 119-121) continue sendo válido para os dias de hoje. Diz-se aí que, para além do mérito (onde se inclui a formação académica e profissional, e o talento) e do conteúdo dos papéis sociais (variáveis tidas em conta no esquema clássico da teoria de distribuição meritória), também o grupo social a que o indivíduo pertence determina o salário que auferir. Só uma pesquisa sobre o assunto nos pode indicar a veracidade dessa hipótese e a intensidade com que cada uma das variáveis exerce influência sobre as demais. É contudo

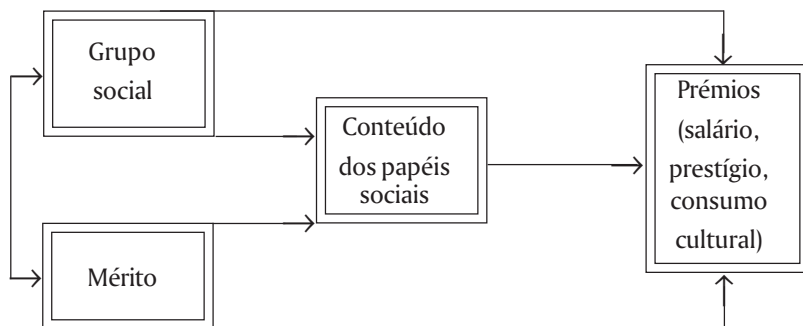
(11) Continua a não existir uma Associação de Consumidores (proposta pelo autor, na edição de 2/5/93 do seminário "Correio da Semana"), que vele pelos seus interesses e que auxilie o Estado a exercer o seu papel controlador e fiscalizador.

necessário recordar que se deve prever no conjunto de prémios, o sistema institucionalizado de regalias, sem o que o esquema não tem razão de ser.

O esquema de distribuição de bens propostos para a sociedade angolana, seria portanto o que consta do esquema 1.

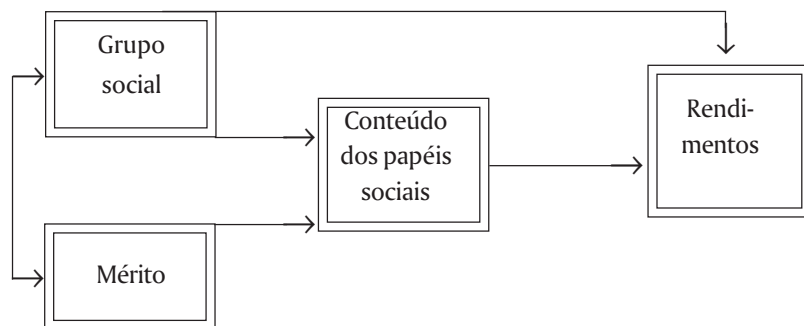
Mas a distribuição de bens segundo o mérito, só se verifica se não considerarmos o total de rendimentos dos cidadãos. É de prever que a inclusão daqueles rendimentos

Esquema 1
Distribuição de bens, em Angola



que são aqui considerados alternativos (para além do salário e de outras regalias a que o posto de trabalho dá direito) e que, apesar de serem uma exigência do sistema salarial em vigor, são independentes do posto de trabalho, faça com que deixe de existir a relação causa-efeito entre o mérito e os rendimentos, e entre o conteúdo dos papéis sociais e os rendimentos. Um esquema de dependências que previsse todo o tipo de rendimentos do trabalhador, que não deve ser confundido com o da distribuição de bens, seria talvez o que consta do esquema 2.

Esquema 2
Distribuição de rendimentos, em Angola



QUE SOLUÇÕES?

Pelo que ficou dito, é de indagar sobre a justeza da política salarial adoptada pelo Estado angolano. Porque ela conduz a uma série de factores desestabilizadores da economia e a conflitos sociais difíceis de controlar, é de aconselhar a sua revisão.

As consequências da actual política salarial não são nada benéficas, nem para a sociedade, nem para o indivíduo. Para além das suas consequências imediatas, já referidas acima, há outras que, caso se a não reveja de imediato, se traduzirão numa quebra (ainda maior que a que se regista actualmente) de valores morais no seio da camada jovem e na diminuição do índice de esperança de vida, em Angola.

É de prever ainda que seja grande, o grau de frustração existente no seio dos diversos grupos sócio-profissionais, como resultado do facto de os salários não serem fixados de acordo com as expectativas dos agentes sociais.

O sistema salarial vigente e as consequências que daí advêm conduzem também à perda daquilo a que habitualmente se designa por cultura de empresa. Vai diminuindo cada vez mais o vínculo do trabalhador com o seu local de trabalho, pode portanto supôr-se que a empresa vai deixando de ser uma “instituição produtora e de difusão das suas próprias dinâmicas culturais na sociedade em que se insere” (Pimentel, 1988:139), contribuindo cada vez menos para o *desenvolvimento do potencial humano* (cf. Sainsaulieu e Segrestin, 1987).

Outro dos resultados do sistema salarial em vigor, é um elevado coeficiente de pobreza, a caminho já de uma pobreza generalizada¹². Contribuem para isso,

(12) Esta é geralmente motivada pelo facto de o país em análise ser pobre do ponto de vista físico (solo e subsolo), ou pela forma de governo – tanto do ponto de vista político, quanto

factores como por exemplo a inexistência de uma política económica consequente e o já citado sistema de regalias, que provoca a diminuição do salário da maior parte da população, em benefício sobretudo de uma elite numericamente reduzida.

Para além do sistema salarial, o sub-aproveitamento dos quadros, a fuga de pessoal qualificado para o sector informal e para empresas estrangeiras, o deficiente índice de prestação de contas nos órgãos de administração e o elevado índice de sub-emprego conduzem designadamente à legitimação da corrupção generalizada, à redução dos índices de produtividade, à diminuição do volume de receitas do Estado e ao aumento da inflação.

A existência de uma taxa de câmbio muito aquém da real, vem conduzindo a uma cada vez maior falta de conciliação do binómio “salário-custo de vida”. Se por um lado, como já foi dito, legitima a remuneração inadequada da maioria da população adulta de Angola, por outro lado faculta argumentos a favor da existência de um sistema de regalias paralelo ao sistema salarial, que beneficia um grupo reduzido de cidadãos.

A existência desse sistema de regalias, por si só, confirma a tese segundo a qual é possível, em Angola, pagar salários justos, fixados em função do custo de vida, que permitam a subsistência dos trabalhadores e suas famílias. A adopção de uma nova política salarial deveria ser precedida de um estudo a respeito do “mínimo social”, ou seja, do valor mínimo mensal de que a família média angolana necessita, para sobreviver a um nível que se considere aceitável, tanto objectiva, como subjectivamente.

Acabar-se com o sistema de regalias existente, significaria sobretudo passar a haver disponibilidade orçamental para custear as novas despesas com o pagamento de salários. Mas teria, em contrapartida, de deixar de haver mais que um trabalhador para ocupar um só posto de trabalho, nos órgãos de administração e empresas públicas.

Uma revisão adequada do sistema salarial, faria com que o salário pudesse voltar a ser o reflexo da qualificação do posto de trabalho e fonte de satisfação para quem o auferir.

O trabalho dos assalariados angolanos (independentemente do facto de serem ou não funcionários públicos) passaria assim a ser reconhecido sob forma de salário. Passaríamos, pois, a ter em Angola um salário que seria subjectivamente considerado *justo*, por estar de acordo com as aspirações salariais dos próprios trabalhadores e dos grupos sociais que compõem a sociedade.

do económico. É exactamente este último aspecto que é indicado como sendo a principal causa dos elevados índices de pobreza no mundo (cf. Galbraith, 1979).

CARVALHO, Paulo de. Reflexões sobre política salarial. *África: Revista do Centro de Estudos Africanos*. USP, S. Paulo, 18-19 (1): 257-268, 1995/1996.

BIBLIOGRAFIA¹³

- BELL, Daniel. "On Meritocracy and equality", *In Public Interest*, nº 29, pp. 29-68.1972.
- CARVALHO, Paulo de. *Struktura społeczna społeczeństwa kolonialnego Angoli*, Varsóvia, Instituto de Sociologia da Universidade de Varsóvia, 1989.
- DAVIS, Kingsley e Wilbert MOORE. "Some Principles of Stratification", *In American Sociological Review*, vol.10. 1945.
- GALBRAITH, John Kenneth. *The nature of Mass Poverty*, London, Cambridge: Harvard University Press, 1979.
- LOPES, Helena. "Qualificação e modernização: estudo analítico", *In Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 7, pp.66-74, 1989.
- LUNDIN, Iraê Baptista. *Estratégia de sobrevivência na cidade de Maputo* (uma investigação antropológica), Maputo: Universidade Eduardo Mondlane (mimeografado), 1986.
- MEYNS, Peter. "O desenvolvimento da economia angolana a partir da Independência Nacional: problemas da Reconstrução Nacional", *In Revista Internacional de Estudos Africanos*, nº 2, pp. 121-161, 1984.
- MONTEIRO, Ramiro Ladeiro. *A Família nos Musseques de Luanda*. Subsídios para o seu estudo, Luanda: Junta de Ação Social no Trabalho de Angola, 1973.
- PÉLISSIER, René. *Le naufrage des caravelles. Études sur la fin de l'Empire Portugais (1961-1975)*", Orgeval: edição do autor, 1979.
- PIMENTEL, Duarte. "Sobre a cultura de empresa: contributos para a clarificação de um conceito", *In Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 4, pp.133-146, 1988.
- ROLO, Jerônimo da Silva. "Reordenamento rural em Angola (contribuição para seu estudo)". *In Estudos Políticos e Sociais*, vol. IV, nº 4, pp.1453-1592, 1966.
- SAINSAULIEU, Renaud e Dennis SEGRESTIN. "Para uma teoria sociológica da empresa". *In Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 3, pp.199-215, (original em Sociologie du Travail, vol. XXVIII, nº 3, 1986), 1987.
- SILVA, Fernando Diogo da. *O Huambo: mão-de-obra rural no mercado de trabalho de Angola*, Luanda, Fundo de Acção Social no Trabalho de Angola, 1969.
- SLOMCZYNSKI, Kazimierz M. *Pozycja zawodowa i jej zwiazki z wykształceniem*, Varsóvia: Instituto de Filosofia e Sociologia da Academia Polaca de Ciências, 1983.
- SLOMCZYNSKI, Kazimierz M. *Social Structure and Mobility: Poland, Japan and the United States*. Metodological Studies, Varsóvia: Instituto de Filosofia e Sociologia da Academia Polaca de Ciências, 1989.
- TUMIN, Melvin W. "Some Principles of Stratification: A Critical Review", *In American Sociological Review*, vol. 18, 1953.
- VALENTE, Antunes. "Alguns problemas do trabalho rural em Angola", *In Boletim do Instituto de Angola*, nº 24/25, pp. 89-100, 1966.

(13) Unicamente a citada no texto.

CARVALHO, Paulo de. Reflexões sobre política salarial. *África* Revista do Centro de Estudos Africanos. USP, S. Paulo, 18-19 (1): 257-268, 1995/1996.

VALENTE, Antunes. "Para uma política de salários mínimos", *In Boletim do Instituto de Angola*, n° 45, pp. 47-82, 1973.

VALENTE, Antunes e J. Casimiro OLIVEIRA. "Enquadramento profissional dos habitantes da Ilha do Cabo", *In Boletim do Instituto de Angola*, n° 21/23, pp. 69-75, 1965.

VALENTE, Antunes e J. Casimiro OLIVEIRA "Alguns aspectos sócio-económicos da Ilha do Cabo", *In Boletim do Instituto de Investigação Científica de Angola*, n° 3(2), pp. 261-286, 1966.

WESOLOWSKY, Włodzimierz. *Klasy, warstwy i władza*, (tradução em língua portuguesa com o título "Classes, Estratos e Poder"), Varsóvia: PWN, 1966.

WESOLOWSKI, Włodzimierz e Tadeusz KRAUZE. "Socialist society and the meritocratic principle of remuneration". *Social Inequality in Comparative Perspective*, G. Berreman (org.), Nova Iorque, Academic Press, 1981.