

CAPITAL E TRABALHO EM ANGOLA – AS «RELAÇÕES INDUSTRIAIS» NA DIAMANG DURANTE A DÉCADA DE 1960

MACIEL SANTOS

U. Porto / CEAUP

A expressão «relações industriais» é definida, especialmente nos estudos anglo-saxónicos que a consagraram enquanto área de estudo, como um sistema autorregulador. Um conjunto de regras, que a evolução particular de cada ambiente social vai formando, estabelece um campo de atuações possíveis para os agentes sociais envolvidos: entidades patronais e trabalhadores¹. Dunlop definiu esse campo como «the network of rules which govern workplace and the work community»; Flanders e muitos outros, mantendo a definição assente na regulação, acentuaram sobretudo a dimensão institucional na qual esta se apoia: «the subject deals with certain regulated or institutionalized relationships in industry»².

Mais recentemente – e na sequência da forma como se foram desenvolvendo as «relações industriais» na sociedade britânica, autores como McCarthy demonstraram que afinal as instituições não explicavam tudo. Por exemplo, as relações informais pesavam muito mais do que se pensava no funcionamento de uma regra formal por excelência, a contratação: em 1964, embora apenas uma parte relativamente pequena do emprego industrial estivesse sujeita a acordos escritos de «closed shop», cerca de 40% dos trabalhadores britânicos acediam desse modo ao emprego. Isto significava que cerca de 3 milhões de assalariados trabalhavam sob acordos *informais*³. Embora as observações sobre os grupos informais

¹ É aqui assumido, o que nem sempre se faz explicitamente, que este campo se aplica unicamente às sociedades capitalistas, isto é, as que funcionam produzindo e consumindo mercadorias e utilizando trabalho assalariado.

² HYMAN, 1990: 10-11.

³ CLEGG, 1978: 6.

de trabalho remontassem aos anos 1930⁴, foi sem dúvida a *prática* observada nas relações industriais de alguns países europeus durante as décadas de 1960 e 1970 que lhes conferiu uma maior capacidade explicativa.

O consenso sobre o que deveria ser especificidade das «relações industriais», mantendo embora a definição do campo com um «sistema de regras governando o emprego», foi-se assim deslocando no sentido de considerar com maior amplitude o conceito de «regra» e com maior flexibilidade o conceito de agente, atribuindo esse estatuto a grupos que por vezes nem se reconheciam a si próprios como tais. A «regra» passou a ser vista como emanando duma negociação e podendo ter origem no direito, num acordo coletivo, escrito ou não escrito, ou na simples força do costume⁵.

Como R. Hyman mostrou, o reconhecimento das relações informais não deslocou a atenção da autorregulação. Continua consensual a ideia de que o estudo das «relações industriais» se deve centrar nas forças que restabelecem o equilíbrio (o que implica também descrever os *desvios* para o desequilíbrio). Este enfoque parece adequar-se à rotina social porque é inegável que os sistemas laborais se reproduzem e também porque, mais tarde ou mais cedo, se criam interesses mútuos entre as partes que parecem fortalecer a «ordem» no final de cada desequilíbrio. Face à concordância entre a realidade esperada (pela teoria) e a observada, o foco analítico das relações industriais não evoluiu para a análise da dinâmica geradora das contradições por detrás dos desequilíbrios. Deste modo, formando as «relações industriais» um subconjunto da relação entre capital e trabalho, esta perspetiva deixa de lado a contradição principal: a apropriação do valor novamente criado⁶. Esta apropriação efetua-se através de dois campos de conflito, que se podem combinar, desenvolvendo cada um deles o seu conjunto de regras, formais e/ou informais: o conflito sobre a prestação do tempo de trabalho e o conflito sobre a repartição do valor produzido.

O primeiro inclui necessariamente menos regulação formal⁷ que o segundo mas nem por isso é menos decisivo. Para o capital, o intervalo de tempo no qual utiliza a força de trabalho contratada é o único período em que se produz um valor adicional, independentemente das regras que depois ditam a sua repartição – e que já estão formalmente estabelecidas antes do processo de trabalho se iniciar (taxas salariais, alugueres, impostos, juros, etc.)⁸. Ao contrário destas somas previamente acordadas, o valor residual de que o capital se apropria – a mais-valia – não é conhecido *ex ante*; depende das condições em

⁴ SCHNEIDER, 1966: 262-283.

⁵ EDWARDS, 1995: 5.

⁶ Assumindo a teoria do valor-trabalho, a apropriação do valor criado durante o tempo de trabalho (t) é, para t constante, um jogo de soma nula: $t = v + mv$, sendo mv o valor correspondente ao tempo de trabalho não pago e v o valor correspondente ao tempo de trabalho apropriado pelo trabalhador.

⁷ Os códigos laborais, como qualquer documento de aplicação geral, descrevem as «faltas ao contrato» sem particularização a qualquer processo real de trabalho.

⁸ Trata-se de rendimentos distribuídos ou contabilizados independentemente dos resultados das vendas. EMMANUEL, 1974: 209-12.

que decorre o consumo produtivo da força de trabalho, isto é, depende da prestação efetiva de trabalho em cada jornada laboral. Antes de entrar no seu período de circulação, a mais-valia contida nas mercadorias ou serviços vendidos pelo capital é uma função da intensidade, da adequação e da regularidade do esforço da população trabalhadora, variáveis de trabalhador para trabalhador, de dia para dia, de hora para hora⁹. É verdade que nos fatores de incerteza que determinam o valor residual da mais-valia contam mais os que surgem durante o tempo de circulação das mercadorias¹⁰. Como se sabe, as incertezas sobre os preços de venda e o estado da procura solvente são bem maiores do que as expectativas sobre o volume ou a qualidade do produto. Mas, em geral¹¹, os fatores relativos à comercialização parecem à administração do capital menos controláveis que o que se passa em cada jornada de trabalho. É nas regras (sobretudo informais) da prestação do trabalho que mais se manifestam os interesses permanentemente opostos da «relação industrial» – os trabalhadores cedendo o seu esforço e as suas habilitações do modo que lhes parece razoável e as administrações do capital tentando maximizá-las. «Entre dois direitos iguais, quem decide? A força»¹².

Contudo tem sido o segundo conflito – o que ocorre durante as negociações para a repartição do produto (fixação de taxas salariais, regras de contratação, etc.) – que, em função da sua maior tendência para a estabilização e para a regulação formal, mais atenção mereceu por parte da teoria dominante das «industrial relations». Nas sociedades mais desenvolvidas este processo envolve *organizações* que representam as partes em conflito e cuja dinâmica relacional tende para acordos, ainda que provisórios.

Estas considerações sobre a estrutura dos conflitos industriais justificam-se quando, como é o caso nos pontos seguintes, o campo das relações industriais se aplica a formações sociais nas quais o modo capitalista de produzir foi introduzido tardiamente e nas quais a génese das populações assalariadas começou por apresentar grandes diferenças em relação às europeias. A formação da classe trabalhadora africana foi acelerada por fatores «extra-económicos». Bastaria esta circunstância para tornar o desequilíbrio, sempre presente entre as partes da relação entre trabalhadores e entidades patronais, superior ao que ocorria nas sociedades «desenvolvidas». Ao contrário do que acontecia na metrópole, nesta relação laboral durante muito tempo só atuaram organizações formais representativas dos interesses patronais ou do aparelho de estado.

Estas «anomalias» fazem com que as relações industriais em meio colonial se tornem um campo de observação privilegiado para avaliar o efeito das instituições (presentes e

⁹ Esta incerteza mantém-se tanto no regime do salário horário como no do por tarefa, embora menor neste último. MARX, 1977: I, 393.

¹⁰ A realização do trabalho materializado (a sua transformação em dinheiro) depende das condições de venda das mercadorias (isto é, de os preços de mercado estarem acima ou abaixo dos respetivos preços de produção).

¹¹ Com as reservas decorrentes de todas as situações de cartelização/monopólio, isto é, de mercados dominados pelo vendedor nos quais a margem de incerteza, sem deixar de existir, é muito menor.

¹² MARX, 1977: 176.

ausentes) sobre a relação de trabalho. Num enquadramento assimétrico (no qual não havia negociações formais – nem sobre a prestação do tempo de trabalho nem sobre a repartição do produto¹³) o conflito centrou-se, como seria de esperar, sobretudo no primeiro campo – o controlo sobre o tempo de trabalho, o único suscetível de alteração pela ação (informal) dos trabalhadores.

Nos pontos seguintes tenta-se esboçar, através de um enquadramento comparativo com o Congo Belga, a evolução das relações entre capital e trabalho em Angola durante as últimas décadas da administração colonial. Os dados e as interpretações que se seguem focam-se principalmente sobre as «relações industriais» em uma das maiores companhias de Angola, a Diamang. As hipóteses levantadas resultam de uma recolha de dados ainda insuficiente para ser demonstrativa e constituem apenas um ponto de partida na investigação em curso.

1. CAPITAL E TRABALHO NO CONGO BELGA E EM ANGOLA

O Congo Belga era, na expressão de Frankel, um *special mining territory* e portanto tornou-se um dos territórios coloniais africanos com maior investimento *per capita*¹⁴. Como seria de esperar, rapidamente aí cresceu a proletarização: entre 1922 e 1947, os assalariados das firmas europeias teriam passado, em milhares, de 157 a 800¹⁵.

A exportação de capitais europeus para Angola também aumentou, especialmente depois da I Guerra. O setor mineiro contava apenas com uma grande empresa comparável às do Congo – a Companhia dos Diamantes de Angola (Diamang) mas em outros ramos o setor agroexportador angolano era superior. No período 1940-1945, que correspondeu ao relançamento da procura externa, a produção angolana de diamantes só representava em média 11,6% dos diamantes do Congo Belga. Em contrapartida, as exportações angolanas de café já eram superiores às do Congo (+8,8%) e as de açúcar, quase 3 vezes maiores¹⁶. A proletarização em Angola também não podia deixar de ter crescido; embora seja difícil encontrar indicadores comparativos seguros, pode dizer-se que a evolução seguia, embora com frequências absolutas inferiores, a do território vizinho. Os quadros 1-A e B quantificam, através de dois indicadores, o avanço da produção capitalista nos dois territórios:

¹³ Excluindo deste campo negocial o resultado das negociações entre o Estado e o capital privado, por vezes difíceis sem diferença qualitativa de interesses. As administrações públicas tinham, até por razões fiscais mas também de participação acionista, maior capacidade para perspetivar os interesses «gerais» do capital.

¹⁴ FRANKEL, 1969: 158-59.

¹⁵ AHD-MNE – Martins, 1947: 124-25.

¹⁶ Para Angola, Colonia de Angola, 1949: 346, quadro XV. Para o Congo, AHD – Martins, 1947: 111; 143.

Quadro 1-A: Congo Belga e Angola: capital *per capita* acumulado em 1936

| Território | Capital total (£ -milhares) | População | Capital <i>per capita</i> (£) |
|---------------|--------------------------------|------------|----------------------------------|
| Congo Belga A | 143 337 | 10 046 371 | 14,3 |
| Congo Belga B | 143 337 | 13 578 008 | 10,6 |
| Angola A | 31 971 | 2 625 676 | 12,2 |
| Angola B | 15 971 | 2 625 676 | 6,1 |

Congo A – população excluindo Ruanda-Urundi

Congo B – população incluindo Ruanda-Urundi

Angola A – capital total incluindo capital britânico (CFB)

Angola B – capital total excluindo capital britânico (CFB)

Fontes:

– para o capital acumulado, FRANKEL, 1969: 158-159;

– para a população do Congo Belga em 31-12-1936, [Colónia de Angola, 1939: 6, quadro II];

– para a população de Angola em 1936, AHU – *Repartição Central dos Negocios Indígenas. Mão de Obra. Elementos Estatísticos. Mapa da População Indígena de Angola nos anos de 1935 a 1939.*

Quadro 1-B: Proletarização no Congo Belga e Angola em 1938

| Território | Assalariados | % assalariados sobre a população total |
|---------------|--------------|---|
| Congo Belga A | 529 000 | 5,3 |
| Angola | 193 257 | 7,3 |

Fontes:

– para os assalariados: no Congo em 1938, AHD – MARTINS, 1947: 124; em Angola, Colónia de Angola, 1939: 298, quadro LXX;

– para a população total – ver quadro 1-A (Congo Belga e Angola, população em 1936).

Relativamente ao quadro 1-A, note-se apenas que, estando cerca de metade do *stock* total de capital angolano investido no Caminho-de-ferro de Benguela (cuja construção servia os interesses mineiros do Congo Belga), a sua exclusão torna mais visível o atraso da acumulação de capital em Angola. Em contrapartida, o quadro 1-B parece mostrar que a menor capitalização de Angola não deve ter correspondido a uma transformação social menos intensa. Para além de os investimentos produtivos serem aí em geral de menor composição orgânica – e portanto mais intensivos em trabalho – que os do Congo, a acumulação de capital na colónia portuguesa exercia-se sobre uma população inferior e menos densa¹⁷, o que ajuda a explicar as percentagens aproximadas de proletarização. Além disso, a concentração de capital, embora menor que no Congo, também tinha avançado em Angola: em 1944, de um total de 66 firmas com contratos registados

¹⁷ As densidades demográficas de Angola, do Congo Belga e do Ruanda-Urundi eram, em 1936, respetivamente de 2,58; 4,2; 65,1. Colónia de Angola, 1939: 5-6.

de trabalhadores, sete delas (entre as quais a Diamang) já eram responsáveis por 56,3% dos recrutamentos¹⁸.

1.1. A composição do capital no Congo Belga e em Angola

A relação entre a procura e a oferta de trabalho em África determinou um mercado de trabalho tenso, mas a explicação principal para a procura deficitária de trabalho tinha pouco a ver com a demografia local. Em 1944, a taxa de proletarização das regiões subsaarianas era, relativamente à população total e excluindo a África do Sul, de apenas 4,1%. As taxas do Congo e de Angola, como se vê pelo quadro 1-B, eram superiores à taxa média continental mas nenhuma se comparava à da África do Sul (87,3%), onde se concentravam 72% dos assalariados do continente¹⁹.

Na África colonial a tensão no mercado de trabalho resultava sobretudo do facto de a procura se exercer sobre um mercado artificial. A oferta espontânea, mais do que insuficiente, era praticamente inexistente porque, sem coação ou expropriações de terras, a população africana preferia continuar a viver como campesinato autónomo a tornar-se assalariada. A coação administrativa não só produzia a força de trabalho como, em função da pressão política das entidades patronais, a distribuía por meios igualmente extraeconómicos (fazendo-a emigrar ou restringindo a sua mobilidade). Não havia portanto qualquer «mão invisível» no mercado de trabalho africano, especialmente no de Angola²⁰.

Esta situação, aliada aos interesses comuns entre grandes firmas e o estado (acionista a 50% em algumas das companhias dos dois lados da fronteira)²¹ determinou a matriz das políticas laborais nos dois territórios. Visto que sem a «intervenção da autoridade» o mercado de trabalho não funcionava, o enquadramento jurídico-político necessário à

¹⁸ AHU – Repartição Central dos Negócios Indígenas. Mão-de-Obra. Elementos Estatísticos. Mapa dos indígenas contratados por patrões, fugidos, falecidos, doentes, repatriados durante o ano de 1944.

¹⁹ Na África do Sul, haveria 5,849 milhões de assalariados e uma população de 6,703 milhões, situação que só podia manter-se através de constantes fluxos migratórios. NOON, 1944: 135.

²⁰ Com algumas pequenas variantes, a situação descrita assim em 1913 para Angola pouco mudou nas décadas seguintes: «O recrutamento dos trabalhadores indígenas na província, ao tomarmos conta dos Serviços dos Negócios Indígenas, em Janeiro de 1913, era exclusivamente feito pelas autoridades administrativas, a requisição dos patrões, nos termos do artigo 34.º do decreto de 27 de Maio de 1911, e recebendo o administrador da circunscrição ou capitão-mor da capitania, por cada trabalhador indígena fornecido, uma determinada quantia nos termos do artigo 47.º do mesmo decreto. (...) Circunscrições havia em que o recrutamento de trabalhadores indígenas para o serviço dos particulares absorvia todo o tempo e todos os funcionários da secretaria da administração. A administração era uma perfeita agência de trabalhadores indígenas, com manifesto prejuízo de todos os outros serviços». DINIS, 1914: 51-52.

²¹ Nas grandes companhias mineiras belgas, o Estado mantinha quotas superiores a 50%, como na Forminière (55,5%). AGB, 2^{me} versemel, liasse 107, Forminière, Note Documentaire N.º 1 – 5^{me} série, p. 4. Em 1973, o estado português era maioritário em 14 companhias coloniais (do setor primário ao terciário) e detinha um mínimo de 10% em algumas grandes firmas de capital maioritariamente não-português (Petrangol, Empresa do Cobre de Angola, etc.). MURTEIRA, 1999: 110-1.

coação, proporcionado pelo estatuto do indigenato²², foi implementado pelas administrações coloniais. Em Angola, como nas restantes colónias portuguesas, o trabalho compelido vinha de longe e não encontrava quaisquer dificuldades de justificação, mesmo na jurisprudência²³.

Aumentar o grau de mecanização das atividades produtivas levaria à diminuição da procura de trabalho mas o aumento da composição técnica dos capitais já instalados facilmente encontrava limitações – contração dos mercados de exportação durante parte das décadas de 1920-30, custos marginais crescentes da energia hidroeléctrica (quando não seguida do aumento proporcional da escala da produção), baixa rentabilidade da automatização de muitas tarefas no quadro da tecnologia anterior à II Guerra, etc.²⁴. Acima de tudo, a mecanização encontrava a oposição dos acionistas das companhias coloniais em aprovar o autofinanciamento à custa da distribuição de dividendos durante os anos de resultados menos satisfatórios.

Assim, apesar da retórica das administrações públicas e privadas sobre as virtudes da boa gestão das reservas laborais africanas e da mecanização, o *deficit* da oferta da força de trabalho era geralmente visto como a principal ameaça à acumulação de capital, tanto pelas empresas agrícolas como mineiras. Até à conjuntura fortemente expansionista iniciada pela II Guerra, os aumentos de escala da produção, mesmo quando acompanhados por aumentos de produtividade, nunca deixavam de fazer aumentar, embora não proporcionalmente, a procura de trabalho.

O crescimento da Diamang, por exemplo, obrigou-a a irradiar a sua área de recrutamento por várias regiões do leste de Angola, para além do monopólio *legal*²⁵ que detinha na Lunda. Entre 1921 e 1944, o principal indicador da produtividade da companhia (a cubicagem de cascalho tratado por trabalhador) cresceu em média 7,6% ao ano mas a taxa de crescimento anual do produto físico (medida pelo volume de cascalho tratado) foi de 12,6%. Houve portanto um efeito positivo do crescimento (produto-produtividade) sobre a procura de força de trabalho que aumentou, embora *apenas* à taxa anual de 2,4%.

²² A administração belga no Congo distinguia os estatutos de «cidadão» e «súbdito» [LAMBERT, 1998]. A administração portuguesa, por seu lado, definia, para efeitos de trabalho, como «indígenas os indivíduos de raça negra ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se não distingam do comum daquela raça». Decreto 16.199 de 6/12/1928, art. 2º.

²³ A não ser a de compelir também a semântica: «É certo que até 1926 se recorreu por vezes ao trabalho compelido, mas em termos que não podem considerar-se como trabalho forçado ou obrigatório, pois que a compulsão traduzia-se tam somente no facto de a autoridade tomar o encargo do recrutamento, sem o emprego de meios violentos, e apenas no intuito de reprimir a tendência do indígena para a ociosidade e de o levar a procurar os meios de subsistência, trabalhando de conta própria ou em serviço de outrem.» Decreto 16.199 de 6/12/1928. República Portuguesa, 1936: 10.

²⁴ No caso das minas, os depósitos inicialmente explorados foram os de teor mais elevado e de menor dificuldade técnica. VELLUT, 1986: 136.

²⁵ A portaria n.º 5.889, de 9 de abril de 1947, do Governo-Geral de Angola estabeleceu o distrito da Lunda «como reserva de mão-de-obra das empresas que nele exercem a sua actividade» – isto é, da Diamang. Companhia dos Diamantes de Angola, 1948: 39.

Quadro 2-A: Diamang: indicadores de produção e produtividade – 1921-1944

| Anos | Cascalho tratado – metros cúbicos (m.c.) | Total de trabalhadores africanos | Cascalho tratado por trabalhador – m.c./mês |
|------|---|-------------------------------------|--|
| 1921 | 65 292 | 5 951 | 2,78* |
| 1944 | 994 944 | 10 341 | 14,05 |

* em 1922

Fontes: Companhia de Diamantes de Angola, relatórios.

A partir dos anos 1938-39, a alta sustentada das cotações dos produtos primários foi seguida por maiores aumentos na composição orgânica dos capitais agrícolas e mineiros. No Congo Belga, entre 1942 e 1958, a produtividade do trabalho aumentou em média 4 vezes e o crescimento industrial foi acompanhado por um decréscimo de cerca de metade na força de trabalho necessária²⁶.

Em Angola, onde os ramos de maior composição orgânica (mineração) eram menos importantes, os aumentos de produtividade surgiram mais tarde, mas houve recuperação do atraso. Entre 1957 e 1969 a produção de energia elétrica *per capita* (kWh por milhão de habitantes) multiplicou-se por mais de 10 vezes²⁷ e entre 1963 e 1973 o consumo teve uma taxa média anual superior a 20%²⁸. Em 1964, o consumo de energia *per capita* seria mesmo superior ao do Congo ex-belga (+35%)²⁹. Em 1972, Angola dispunha do 5.º maior PIB *per capita* da África subsaariana³⁰. Contudo, entre 1963 e 1973, o aumento da composição orgânica do capital e os ganhos de produtividade daí decorrentes – a taxa de formação bruta de capital fixo foi de cerca de 18% – fizeram-se a par de um crescimento muito elevado do produto (PIB), cuja taxa média anual foi de 15%; tinha sido de apenas 5% entre 1953 e 1963³¹. A produção dos ramos agroexportadores e mineiros já instalados disparou (Angola tornou-se o 3.º ou 4.º produtor mundial de café, 3.º de sisal, 4.º de diamantes), tendo sido iniciada a atividade em outros ramos produtores de bens de consumo e de equipamentos³².

Visto que a aceleração da produtividade não foi proporcional à do volume do produto, pode não ter havido alterações significativas na tensão de equilíbrio do mercado de trabalho angolano. Entre 1940 e 1970, a população total de Angola aumentou apenas à taxa anual média de 1,4%³³. A taxa de proletarização deve ter-se mantido, mesmo com uma

²⁶ VELLUT, 1986: 138.

²⁷ Para a produção de energia elétrica em 1957, Castro [CASTRO, 1980: 151]; entre 1962 e 1969, Oliveira [OLIVEIRA, 1970: 151].

²⁸ OLIVEIRA, 2005: 76.

²⁹ Para Angola, 96 kgs (energia equivalente a hulha); para o Congo Kinshasa, 71 kgs. OLIVEIRA, 1970: 153.

³⁰ ROQUE *et al.*, 1991: 73.

³¹ OLIVEIRA, 2005: 75.

³² Entre 1961 e 1969, o valor global das exportações cresceu 242%. Se o intervalo for 1961-73, a preços constantes terá sido de 359%. OLIVEIRA, 2005: 85.

³³ Apesar de a taxa média de crescimento da população estar, como seria de esperar, em aumento (1,0 entre 1940 e 1950; 1,5 entre 1950 e 1960; 1,6 entre 1960 e 1970). A partir dos censos dados por Rocha [ROCHA *et al.*, 1979a: 35].

ligeira subida, nos níveis já atingidos em décadas anteriores: em 1970, seria da ordem dos 7,9% sobre o total da população³⁴.

Assim, e ao contrário do Congo Belga onde, por efeito do aumento da composição dos capitais e da maior densidade demográfica (fatores a que se juntou a contração trazida pelo novo quadro político depois de 1959), a tensão no mercado de trabalho deve ter diminuído, a de Angola manteve-se alta. A ausência de um «exército de reserva» de trabalho continuou a condicionar a acumulação de capital nos mais importantes ramos produtivos angolanos³⁵. Durante a alta das cotações do café, por exemplo, que levou as grandes companhias do ramo a introduzir trabalho migrante de Cabo Verde, todas as soluções para o fazer crescer se mostraram insatisfatórias³⁶. Mesmo nos casos em que o ponto de partida da mecanização era inicialmente muito baixo – como no cultivo do algodão, que se limitava a comercializar a produção de famílias camponesas depois de uma transformação mínima – e nos quais havia portanto uma elevada margem de progressão, o ponto de rutura não demorou a aparecer³⁷. O mesmo aconteceu no outro extremo de modernização do setor agroindustrial, como era o caso da tecnologicamente avançada indústria do açúcar. Na Cassequel, uma das maiores firmas do setor, apesar da formação contínua de capital fixo em todos os segmentos da produção ser uma «preocupação constante» (em 1971, 90% do carregamento da cana estava mecanizado) mantinha-se apenas a «esperança de que no futuro próximo se vejam os benéficos resultados dos grandes investimentos efectuados com a mecanização dos serviços de campo»³⁸.

Na Diamang, a mecanização – sempre condicionada pelas variações das cotações dos diamantes e pelo teor das camadas trabalhadas – fez com que entre 1945 e 1969 a produtividade aumentasse 4,1% ao ano³⁹, uma taxa de crescimento que continuou inferior à do produto físico: 5,7%. O efeito do crescimento (produto-productividade) sobre a procura de

³⁴ A partir de Rocha [ROCHA *et al.*, 1979c: 43]. Rocha assinala que os assalariados de Angola constituíam já «uma das classes operárias numericamente mais importantes de África.»

³⁵ FERREIRA, 1985: 93.

³⁶ Do relatório de 1953 da Comp.^a Angolana de Agricultura: «Efectivamente, extinto o recurso a trabalhadores de Cabo Verde (...); levada a mecanização ao máximo do seu possível emprego; organizada a extensa rede de recrutamento voluntário, continuamos a ter de enfrentar, e cada vez com maior acuidade, o problema do angariamento da mão-de-obra indispensável aos serviços agrícolas e demais actividades desta Empresa». CADA, 1954: 6.

³⁷ No cultivo do algodão até 1961 praticamente só se pode falar de submissão formal do trabalho ao capital porque a unidade de produção continuou sendo a pequena exploração camponesa. Contudo, ainda antes dos acontecimentos de 1961, as grandes companhias do ramo já se tinham reorientado para a «intensificação» dos cultivos, mas as «apreensões» não desapareciam: «E se é consolador verificar que, em relação a 1955, e não obstante a diminuição de 5% do número de produtores e de 4% da área cultivada, a produção obtida em 1956 foi apenas afectada em 1%, o facto em si causa-nos naturais apreensões, quanto é certo ser difícil conseguir muito maior intensificação cultural do que aquela que já atingimos, e que é representada por uma produção média de 421 Kg. de algodão-carço por ha. cultivado. Como se sabe, esta produção média e por unidade de superfície pode considerar-se das mais elevadas dos territórios algodoeiros africanos». COTONANG 1957: 6.

³⁸ Sociedade Agrícola do Cassequel, 1970: 4; 1972: 4.

³⁹ A comparação com o período 1921-1944 está enviesada pelo baixo ponto de partida; a comparação com o período entre 1930 e 1940, durante o qual este indicador da produtividade registara uma taxa anual de crescimento de apenas 2,1%, é mais conclusiva.

força de trabalho manteve-se portanto positivo e o total de trabalhadores empregados continuou a crescer, embora *apenas* à taxa anual de 2,4%.

Quadro 2-B: Diamang – indicadores de produção e produtividade – 1945-1969

| Anos | Cascalho tratado – metros cúbicos (m.c.) | Total de trabalhadores africanos | Cascalho tratado por trabalhador – m.c./mês |
|------|---|-------------------------------------|--|
| 1945 | 1 017 945 | 16 016 | 13,72 |
| 1969 | 3 892 249 | 28 214 | 36,37 |

Fontes: Companhia de Diamantes de Angola, relatórios.

É certo que, como uma parte importante dos efetivos da companhia se distribuía por muitos serviços de apoio ao processo produtivo, os aumentos da produtividade exclusivamente mineira podem ter sido superiores ao indicador da cubicagem tratada *per capita*. Veja-se, por exemplo, como evoluiu a tecnologia utilizada na remoção do estéril:

Quadro 2-C: Diamang – meios de remoção do estéril (em %)

| Anos | Escavadoras mecânicas | Desmonte hidráulico | Pá manual |
|------|--------------------------|------------------------|-----------|
| 1961 | 43,0 | 31,8 | 25,2 |
| 1969 | 85,8 | 6,2 | 8,0 |

Fontes: Companhia de Diamantes de Angola, relatórios.

O padejamento manual, que no início da década a administração ainda considerava que «não obstante a mecanização em curso, será possivelmente, sempre, a base de toda a actividade da Companhia», tinha em oito anos baixado 17 pontos percentuais relativamente a 1961⁴⁰. Contudo, apesar do aumento da composição técnica do capital durante a década de 1960 – que, como se verá, *também* respondia à pressão exercida por uma nova correlação de forças com o trabalho –, a procura da força de trabalho pela Companhia continuou a aumentar nestes anos, ainda que mais lentamente (taxa anual de 0,8% entre 1961 e 1969)⁴¹.

⁴⁰ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 10. As percentagens da pá manual estabilizaram, sem desaparecer, em níveis muito baixos porque as espessuras de estéril inferiores a 4,5 m tornavam ainda pouco rentável a sua substituição pelas *draglines*. Entrevista, Eng.º Melo Abreu, 21-4-2016.

⁴¹ Como se refere acima, a extensão da atividade a *montante* e *jusante* dos processos extrativos/transformadores (a que as companhias mineiras da África Central estavam obrigadas) era o principal fator da procura crescente de força de trabalho durante as fases expansivas: «Quanto aos trabalhadores da região, embora se tenham feito, também, todos os esforços para se reduzirem os respectivos efetivos, não pôde obstar-se a um aumento substancial, devido, entre outros factores, ao acréscimo da actividade em vários serviços, nomeadamente em construções, pecuária, armazéns, oficinas de mecânica e electricidade, urbanização e saneamento». UC-IA, Relatório da Secção de Trabalho Indígena relativo ao ano de 1960, p. 3.

Generalizando o que estes indicadores mostram, pode concluir-se que, em Angola, o efeito combinado da taxa de expansão do produto interno, da base camponesa sobre que recaía a acumulação (tanto mais conservada quanto esta última se fazia com atraso) e da contratendência trazida pelo aumento da composição técnica dos capitais impediu a formação de um suficiente «exército de reserva» de trabalho. Este conjunto de condições enquadrava as «relações industriais» angolanas durante a fase final do período colonial.

1.2. A evolução das políticas laborais

Não há ainda informação suficiente sobre a evolução das relações de trabalho em África durante o período colonial para validar a especificidade do caso angolano. Contudo, sabe-se o suficiente para afirmar que a tensão elevada no mercado de trabalho esteve longe de ser uma característica exclusiva da acumulação de capital em Angola. Todas as áreas em que se concentraram os grandes investimentos foram, durante a fase de acumulação mais intensa, afetadas por este fenómeno e o historial dos recrutamentos e dos conflitos industriais demonstra-o.

As respostas dadas pelas administrações, tanto dos capitais públicos como privados, acabaram assim por se orientar, mais tarde ou mais cedo, no sentido do que o enquadramento geral do mercado de trabalho impunha: alterações das regras da «relação industrial» em sentido favorável aos trabalhadores. Nessa reorientação inclui-se a alteração das regras *negociais*, permitindo aos trabalhadores organizarem-se formalmente para esse efeito. No caso dos territórios britânicos e franceses, a política laboral aceitou a «estabilização» da força de trabalho: na prática, a consolidação de uma classe assalariada a tempo inteiro, legitimada para reivindicar segundo o padrão (embora não segundo os *valores* salariais) dos trabalhadores metropolitanos⁴². As novas regras negociais resultaram elas próprias de conflitos industriais: no final das greves de 1945-46 em Dakar a distinção entre «cidadãos» e «indígenas» foi eliminada ainda antes da abolição legal do «indigenato», que só seria promulgado em maio⁴³; o novo código laboral francês de 1952 foi também precedido pelo desfecho da greve ferroviária de 1947, que antecipou algumas das suas medidas⁴⁴.

1.2.1. No Congo Belga e em Angola

Apenas nos territórios britânicos e franceses as concessões feitas resultaram em alterações às regras negociais (contratação coletiva, liberdade sindical, direito à greve, etc.). Contudo, em todas as colónias houve concessões ao trabalho quanto à distribuição do produto: aumento das taxas salariais nominais, alocação de salários diferidos, qualidade da alimentação, etc.

⁴² COOPER, 2002: 72.

⁴³ No caso dos territórios coloniais franceses, a abolição do «indigenato» foi promulgada em 7 de maio de 1946.

⁴⁴ COOPER, 2002: 88-89.

Para as administrações mais refratárias a alterações institucionais, como a belga, a portuguesa e a sul-africana, a «consolidação» da força de trabalho através do aumento do seu preço foi inicialmente vista como o único campo negociável. No estado atual dos conhecimentos não é ainda possível demonstrar a correlação entre a tensão do mercado de trabalho e as variações das políticas laborais das administrações coloniais. Contudo, pode adiantar-se que onde essa tensão era maior, como no caso do Congo Belga ou de Angola, a manutenção dos meios «extraeconómicos» (recrutamentos «com intervenção da autoridade», proibição de associações de trabalhadores, de negociações formais, etc.) se prolongou por mais tempo⁴⁵. A «política de atração» durante o período de maior tensão foi mesmo acompanhada pelo reforço do aliciamento das administrações e dos poderes «tradicionais» que enquadravam os trabalhadores migrantes. Em contrapartida, os aumentos salariais nominais deixaram de ter os tradicionais tetos, como aconteceu quando os trabalhadores africanos qualificados do Congo – à semelhança do que estava a acontecer nos territórios franceses – começaram a reivindicar a *igualdade salarial* com os seus colegas de origem europeia. A evolução dos acontecimentos no território belga, que já tinha as taxas salariais mais altas da África Central, fez com que em janeiro de 1959 a administração promulgasse um *statut unique* que deveria aplicar-se a todos os salários da administração pública⁴⁶. As taxas salariais do setor privado congolês continuaram tabeladas a níveis inferiores mas eram em geral superiores às dos territórios vizinhos⁴⁷.

As disparidades salariais que se mantiveram entre territórios coloniais ou entre regiões do mesmo território, não indicam apenas que os mercados de trabalho africanos eram não-concorrenciais (embora tendencialmente deixassem de o ser⁴⁸); mostram também por que é que os valores absolutos das taxas salariais africanas podiam ser tão inferiores aos das metrópoles. Nos mercados de trabalho «desenvolvidos», as variações percentuais do desemprego (do «exército de reserva»), regional ou setorial, têm necessariamente efeitos sobre as respetivas taxas salariais⁴⁹, cujo ponto de equilíbrio é muito superior ao dos salários «tropicais».

⁴⁵ Mesmo por parte de companhias mais favorecidas pela densidade populacional, como era o caso da Forminière, que dispunha de uma extensa reserva laboral mas que frequentemente estava sujeita à concorrência de outras grandes companhias. DERKSEN, 1983: 52; 55. Por outro lado, manter os custos baixos do trabalho levava a manter também o trabalho agrícola compelido das populações camponesas. NOON, 1944: 75-77.

⁴⁶ SLADE, 1960:15-16; 27-29.

⁴⁷ Em 1947 o salário mínimo em Leopoldville estava tabelado em 12 francos/dia (com alimentação), isto é, mais de 4 vezes superior à média dos salários pagos em Angola nesse ano. AHD – Martins, 1947: 124; [Colónia de Angola, 1949: quadro IX, 317].

⁴⁸ Em 1960, a administração da Diamang já considerava que, em função dos recentes aumentos e comparando com o custo de vida no Congo Belga, não havia razões salariais para temer uma migração de trabalhadores seus para a área da Forminière. UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 315-16.

⁴⁹ Marx citou a máxima de J. Wade, segundo a qual quando mil trabalhadores de igual qualificação, dos quais 50 desempregados, concorrem num mercado, o salário não é determinado pelos 950 ocupados mas pelos 50 que não trabalham. MARX, 1975: 50. Como se sabe, os efeitos da tensão da procura de trabalho sobre o salário foram sucessivamente modelizados (da curva de Philips a todas as suas variantes). PIMENTA, 1989: 83-88.

cais»⁵⁰. Nas colónias africanas, manifestava-se também a correlação entre os dois fenómenos mas, apesar de deficitária, a força de trabalho tinha preços muito menores visto que nas variações do seu custo de produção entravam outros fatores. Um dos mais importantes era, como se viu, a coação que assegurava a «produção» do número de trabalhadores correspondente à diferença entre a procura e a oferta «real»⁵¹. Um outro fator de grande ponderação, especialmente no caso das companhias do Congo Belga e de Angola, era obter as mercadorias que entravam na manutenção dos assalariados mineiros a custos muito baixos através da produção camponesa local. Uma parte importante da alimentação e dos equipamentos logísticos dos trabalhadores (desde a construção de edifícios à rede de estradas) resultava da mobilização do trabalho das suas famílias e/ou da população residente na área de influência das companhias⁵². A pretexto da segurança das concessões, as grandes sociedades mineiras controlavam (ou pelo menos tentavam controlar) todo o ecossistema – recursos e população – das extensas regiões concessionadas⁵³. Deste modo, mesmo com aumentos salariais nominais, haveria sempre economias de capital variável porque uma parte dos custos de manutenção da força de trabalho continuava pago pelo sobretrabalho camponês. Para o capital, o preço da força de trabalho mantinha-se sempre abaixo do seu valor.

Este segundo fator explica os salários nominais da categoria maioritária de trabalhadores africanos da Diamang, os «voluntários»⁵⁴. Entre 1951 e 1971, o salário mensal médio terá registado uma multiplicação de quase 12 vezes, crescendo à taxa média anual de 13%:

Quadro 2-D: Diamang: salários nominais mensais de trabalhadores «voluntários»

| Anos | Salário mensal (escudos angolares) | Índice |
|----------|---------------------------------------|--------|
| 1951 | 54,1 | 100 |
| 1960 | 180,0 | 333 |
| 1967 (a) | 380,8 | 703 |
| 1971 (a) | 637,6 | 1178 |

(a) Todos os trabalhadores

Fonte:

– para 1951 e 1960, UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 62;

– para 1967 e 1971, a partir de Rocha⁵⁵.

⁵⁰ Considerando a totalidade do salário (direto e diferido) e as eventuais diferenças de intensidade do trabalho, haveria na década de 1960 uma diferença média de 1 a 15 entre os salários dos países «desenvolvidos» e os restantes. EMMANUEL, 1969: 98.

⁵¹ Abstraindo a coação e considerando apenas a tensão do mercado de trabalho, o nível absoluto das taxas salariais africanas deveria ser, *caeteris paribus*, superior ao das europeias.

⁵² As elevadas taxas de mais-valia obtidas pelos capitais coloniais assentavam principalmente nas economias de capital variável que a semiproletarização dos trabalhadores permitia. Para o caso das «economias» da Forminière. DERKSEN, 1983: 54-55.

⁵³ A política geral belga no Congo, segundo o cônsul Martins assentava na «entrega da grande produção agrícola aos indígenas, aos quais a administração concede a assistência científica, técnica e financeira». AHD – Martins, 1947: 98. Para o caso da Forminière na região de Luísa. KANGA, 1987.

⁵⁴ Considerando apenas a força de trabalho africana não «qualificada», em 1940, representavam 60%; entre 1961 e 1966, cerca de 70%. Companhia de Diamantes de Angola, relatórios.

⁵⁵ ROCHA *et al.*, 1979b: 44.

No entanto, os «voluntários» tinham custos anuais inferiores aos de todas as categorias de trabalhadores porque não implicavam despesas de capital fixo nos recrutamentos e porque, em maior proporção que os trabalhadores deslocados de outras regiões, asseguravam a sua manutenção (alimentação, logística, etc.) *diretamente* a partir das suas próprias unidades familiares. Em 1960, considerando todas as rubricas, o custo anual de utilização de um «voluntário» era apenas 52% do de um «contratado», isto é, de uma categoria de trabalhadores que a Companhia só assegurava mediante a coação das administrações⁵⁶. Podiam portanto ser concedidos aumentos nominais aos «voluntários», continuando os seus custos totais a ser inferiores aos das restantes categorias e assim se orientou a política salarial da Diamang⁵⁷. Alguns empregados superiores da companhia esperavam com isso, à semelhança dos seus congéneres belgas, satisfazer a procura de trabalhadores exclusivamente através do mercado, dispensando o «apoio» administrativo⁵⁸. O emprego exclusivo de «voluntários» reduziria a tensão no mercado de trabalho porque significava passar a explorar reservas de trabalho fora das poucas áreas onde a Companhia já tinha conseguido criar uma corrente espontânea de assalariados: o concelho do Chitato, já então esgotado para esse efeito⁵⁹. No Chitato, em 1960, a companhia contratava 15.600 dos 21.800 homens válidos, isto é, cerca de 72%, enquanto no resto do distrito da Lunda a média de aproveitamento laboral estava entre 10 e 12%. Passar a recrutar «voluntários» de onde anteriormente só vinham «contratados», isto é, trabalhadores compelidos, resolveria as dificuldades induzidas por uma eventual crise do poder colonial, se e quando este se mostrasse incapaz de manter a coação⁶⁰.

No Congo Belga, onde a tensão do mercado de trabalho era menor e simultaneamente a pressão política maior⁶¹ que em Angola, houve necessidade de avançar para inovações que, na colónia portuguesa, nem o capital nem o aparelho de estado pareciam preparados para experimentar. À semelhança do que as administrações coloniais britânicas e francesas já tinham feito⁶², o governo do Congo promulgou legislação de «normalização» das relações industriais, introduzindo novas regras negociais. Em cinco «ordonnances» de 1946, o governador Ryckmans autorizou a nomeação de representantes de trabalhadores nas empresas, a formação de sindicatos africanos, a conciliação laboral e o recurso à greve.

⁵⁶ O custo anual total de um trabalhador voluntário era de 363\$99 contra 191\$29 de um «contratado». UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, nota à p. 62.

⁵⁷ Nos dez anos anteriores a 1960, o «custo médio do trabalhador da região adulto aumentou (...) em menores proporções que o do trabalhador contratado: 97% contra 179%, ao passo que a evolução dos salários se orientou em sentido inverso: 233% contra 136%, respectivamente». UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, nota à p. 62.

⁵⁸ UC-IA, 86B, 6 a, Esboço da organização a estabelecer (...), p. 4.

⁵⁹ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 52.

⁶⁰ UC-IA, 86B, 6 a, ofício 8D-61, 2-3-1961, p. 10.

⁶¹ Para alguns funcionários portugueses, a administração belga queria «tomar publicamente medidas que colocassem a colonização belga no bom conceito da O.N.U., dos americanos e dos ingleses» e receava «a influencia que as greves recentes e sérias de Léopoldville, e especialmente de Matadi, haveriam de exercer». AHD-MNE – MARTINS, 1947: 35.

⁶² Em 1943, isto três anos depois do Colonial Development and Welfare Act, já havia cerca de 300 sindicatos nos territórios coloniais britânicos, embora a maior parte fossem «pequenas organizações». AHD-MNE – MARTINS 1947: 35.

Para alguns funcionários portugueses, a reorientação belga iria fazer correr riscos sérios a Angola visto que a sindicalização passava a ser permitida a «todos os africanos, mesmo originários de regiões limítrofes do Congo Belga». A influência que a nova situação poderia ter nos migrantes angolanos a trabalhar nas minas do Kassai ou do Katanga não passou portanto despercebida⁶³. Por outro lado, era fácil compreender que, no terreno, as novas regras teriam pouco ou nenhum impacto: os novos organismos previstos na legislação do governador Ryckmans mantinham uma «submissão estreita aos órgãos da administração» (eram, no fundo, uma extensão sua) e praticamente todos os seus quadros nomeados pelos governos, central ou distritais. Mais importante ainda: a greve ficava praticamente impossibilitada pela cláusula da conciliação obrigatória e durante anos nenhum sindicato africano foi constituído⁶⁴.

Até 1960, parecia portanto que, com custos maiores ou menores, o *statu quo* da relação capital-trabalho se manteria, tal como as características das populações semiproletarizadas ao serviço das grandes companhias da África Central.

2. UM DESEQUILÍBRIO EM TRANSFORMAÇÃO – AS «RELAÇÕES INDUSTRIAIS» NA DIAMANG

Em 1960, as expectativas de que, através da «atração» de mais «voluntários» ou de uma reorganização institucional (como as previstas pelas reformas belgas de 1946, que só em 1957 entraram em vigor⁶⁵), as companhias do Congo Belga ou da Lunda pudessem funcionar num mercado «normalizado» não eram partilhadas por todos os seus administradores⁶⁶.

Na Diamang, onde, apesar da elevação da composição técnica do capital o aumento do produto continuava associado ao aumento da escala dos recrutamentos de trabalhadores, os quadros superiores continuaram convencidos – até pelo menos ao final do ano de 1961 – de que não se conseguiria mobilizar o trabalho «voluntário» para as tarefas pesadas da remoção e desmonte de materiais⁶⁷. Sem descartar os aumentos salariais (como se vê pelo quadro 2-D) a Companhia não os considerava uma alternativa ao *angariamento* dos «contratados» e outros trabalhadores compelidos⁶⁸ e portanto continuou a bater-se pela continuação dos meios «extraeconómicos»⁶⁹. Quando muito, poderia ser concedida a redu-

⁶³ AHD-MNE – MARTINS, 1947: 39-40.

⁶⁴ AHD-MNE – MARTINS, 1947: 39.

⁶⁵ AHD-MNE – Freire, 1957: 20-21.

⁶⁶ Sobre as hesitações dos responsáveis belgas, Tilly [TILLY, 2014: 242-43].

⁶⁷ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 10.

⁶⁸ O «contratado» por 18 meses não era a única forma de trabalho compelido: havia ainda os «que a autoridade local nos envia, a nosso pedido, para prestação de serviços por um espaço de tempo ou tarefa determinados.» Em 1960 a Companhia empregou 1720 destes «trabalhadores de guia». UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 56.

⁶⁹ UC-IA, 86B, 6 a, Missão Especial a África, p. 1-2.

ção da duração geral dos contratos de 18 para 12 meses, uma reivindicação que os «contratados» do Songó já tinham conseguido. Como se verá, o governo de Angola, ainda que não o pudesse dizer, não pensava de modo muito diferente.

Entretanto, e silenciosamente, a correlação de forças favorável aos trabalhadores começava a modificar as regras informais que enquadravam a prestação do tempo de trabalho. A satisfação dada aos Songos não pode dissociar-se da maior conflitualidade («de condução bastante mais difícil do que os das outras regiões») que lhes estava associada⁷⁰. No caso dos «voluntários», sabia-se que a acentuação da tensão no mercado de trabalho tinha uma relação direta com a taxa de absentismo⁷¹ e com a «travagem»⁷² durante a jornada de trabalho – uma prática que, segundo o relatório de 1960, «já não é de ontem»⁷³.

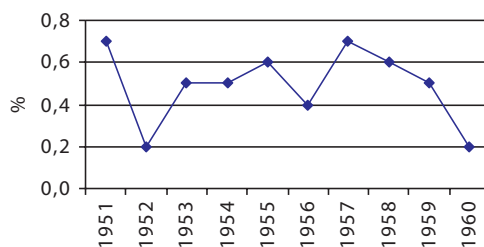
2.1. A transição de 1960-1962 e os seus efeitos

A conjuntura política entre 1960 e 1962 desfez o enquadramento laboral vigente, que também já se mostrava insuficiente para contrariar o desequilíbrio crónico do mercado de trabalho angolano.

Os acontecimentos no Congo Belga, até porque atingiram populações africanas da mesma identidade cultural dos dois lados da fronteira, fizeram-se sentir a partir do final de 1960. Aumentaram então as «deserções» de voluntários e de «especializados» mas o fenómeno não foi considerado preocupante porque se previa que as deserções fossem temporárias⁷⁴. Também se registaram aumentos nas «perdas por deserção» na circunscrição de Camaxilo mas no balanço do ano as percentagens de 1960 (0,2%) mantiveram a tendência de descida da segunda metade da década, ficando até anormalmente abaixo da média de 1951-60 (0,5%).

Quadro 3-A e gráfico 1: Diamang – «contratados» – «perdas em vigência de contrato» (por deserção) – 1951-1960

| Anos | Totais | % |
|------|--------|-----|
| 1951 | 70 | 0,7 |
| 1960 | 34 | 0,2 |



⁷⁰ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 10.

⁷¹ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 54.

⁷² A partir do francês *freinage*: designação usada para todos os fenómenos de subesforço durante a jornada de trabalho (popularmente, «marcar passo»).

⁷³ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 45.

⁷⁴ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 20; 45.

Embora a companhia subestimasse a importância do que seria a influência dos acontecimentos do Congo sobre as populações da Lunda, foi o início das operações militares de Angola que mais agitou o *statu quo* laboral. Com a guerra, vieram a reorientação forçada do governo central e um novo enquadramento político-jurídico do trabalho. O encadeamento dos factos políticos angolanos destes anos já foi descrito muitas vezes mas importa realçar como, no que respeita às relações laborais, se deu (à semelhança do que também tinha acontecido em outros sistemas coloniais), a interação entre as práticas no terreno e o quadro institucional.

Na Diamang, o deslizamento das regras informais, que no que respeita à prestação do tempo de trabalho já estava em curso, foi subitamente acelerado pela indefinição criada pela revogação do Estatuto do Indigenato⁷⁵. A principal consequência era esta: desaparecendo os «trabalhadores indígenas», dava-se a «a inaplicabilidade das disposições do Código do Trabalho dos Indígenas (C.T.I.), aprovado pelo Decreto n.º 16.199, de 6.12.1928»⁷⁶. Desaparecia, portanto, a base em que durante mais de 33 anos tinha assentado toda a coação, tanto no recrutamento⁷⁷ como na disciplina laboral⁷⁸.

No terreno, várias influências contraditórias se combinaram então: a «interpretação» dada à transição jurídica pelas autoridades políticas superiores, a reação dos quadros administrativos locais, a ação das tropas metropolitanas entretanto destacadas para a Lunda e o acesso livre de comerciantes à Zona Única de Proteção.

Considerando os interesses do Estado na Diamang⁷⁹ (bem como os subsídios, emolumentos, gratificações, etc. que a função pública de diferentes escalões recebia da companhia), os altos funcionários em Angola demoraram a aceitar o fim da «acção tutelar exercida», a que se poderia seguir «psicologicamente um estado de euforia criado por uma sensação de “liberdade” com a consequente estagnação na procura do trabalho»⁸⁰. Estas preocupações do governador do distrito da Lunda, Artur Carmona, foram pouco depois repetidas pelo despacho do governo central de Angola, pelo qual ficava «entendido que as disposições do Decreto n.º 16.1999 e do seu Regulamento são aplicáveis aos trabalhadores braçais, que exercem uma actividade profissional sem qualificação especial, que não têm um ofício definido, que se dedicam a serviços manuais, habitualmente ao ar livre, em que predomine o esforço físico»⁸¹. Com esta interpretação *ad hoc* da revogação do indigenato, a

⁷⁵ A revogação do Estatuto do Indigenato (que na sua versão final era o do Decreto 39.666, de 20-05-1954) foi feita pelo Decreto-Lei n.º 43 893, de 6-9-1961.

⁷⁶ UC-IA, Fundo Diamang, 86B6 a, Governo do Distrito da Lunda, despacho n.º 66/G, de 28-10-1961.

⁷⁷ Decreto n.º 16.199, de 6-2-1928, artigo 3.º.

⁷⁸ Decreto n.º 16.199, de 6-2-1928, artigo 300.º. Os artigos 353.º a 355.º legitimavam as buscas e capturas dos trabalhadores que abandonavam o «contrato».

⁷⁹ Entre 1921 e 1950, entre participações e dividendos, o Estado recebeu cerca de 5,5 milhões de libras esterlinas da Companhia. Entre as suas obrigações contratuais, estava a cláusula 13.ª, relativa às facilidades no recrutamento na obtenção de trabalhadores. Companhia de Diamantes de Angola, relatórios.

⁸⁰ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Informação do Governo do Distrito da Lunda, 6-10-1961.

⁸¹ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Despacho n.º 38 do Governo-Geral de Angola, 16-10-1961.

legislação de 1928 continuaria em vigor, pelo menos para a Diamang: os «indígenas» desapareciam mas a coação (e portanto os «contratados»), por enquanto, não⁸².

Apesar da «maior compreensão e desejo de harmonizar os preceitos das instruções recebidas» com a Companhia, era contudo necessário adequar os procedimentos formais ao novo quadro jurídico. No final de outubro, o despacho n.º 66/G do governo da Lunda fez passar as operações de «recrutamento, angariamento ou ajuste da mão-de-obra» exclusivamente para a «própria iniciativa e actividade da Diamang». Os «agentes da autoridade continuariam a dar “facilidades”, segundo “Instruções” a distribuir», mas não se permitia mais «a intervenção do agente do Estado em qualquer diligência de recrutamento de mão-de-obra»⁸³. Na prática, isto significava que as autoridades administrativas locais – «designadamente chefes de posto» – deixavam de receber as remunerações pelos serviços de recrutamento coercivo, que passavam a ser pagas exclusivamente às autoridades «tradicionais» (sobas). Como seria de esperar, as «facilidades» dadas por funcionários que deixassem de receber gratificações pelas sempre difíceis operações de «angariamento» não poderiam ser grandes. Alguns tentaram mesmo uma pequena chantagem, indo «ao ponto de entender que a não-intervenção dos elementos do Estado nas operações de recrutamento deveria ser igualmente extensiva aos sobas, agora investidos nas funções de regedores». Mas aqui, tratava-se de um problema que a hierarquia superior podia resolver e o sistema implementado funcionou durante os anos seguintes⁸⁴.

No entanto, havia diferenças. As alterações em curso, a par da «repercussão dos acontecimentos» no Congo e agora também em Angola, foram corretamente interpretadas pelos trabalhadores. Nas regiões do «contrato», «o conhecimento de uma mudança de regime para outro em que só a vontade é relevante, levou o autóctone a apreender o alcance das novas medidas no pior sentido: o de que acabando o “contrato”, acabaria o trabalho». Para evitar o clima de «falsa euforia», o governador do Distrito chegaria mesmo a ir a «uma das aldeias da região de Saurimo procurar convencer os nativos, por meio de parábolas, tanto a gosto deles, de que o trabalho era fundamental para a vida.» Em resumo, a margem negociada dos trabalhadores estava em crescimento e sem ter sido criada qualquer organização formal sua⁸⁵.

⁸² Verbalmente, o então responsável pelo Governo-Geral, Castilho Soares, repetiu o entendimento dado pelo despacho n.º 38: «prometeu não seriam consentidos entraves ao desenvolvimento das operações de angariamento nem que se criasse no espírito dos indígenas a falsa ideia de que podem ficar na ociosidade». UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, telegrama, 21-11-1961.

⁸³ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Governo do Distrito da Lunda, despacho n.º 66/G, 28-10-1961.

⁸⁴ «Também aqui foi decisiva a intervenção do sr. Governador do Distrito, em esclarecimento de não poder ser viável, nem admissível por desprovido de senso-comum, o recrutamento individual de trabalhadores, sem a colaboração dos sobas e chefes de aldeias». UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Relato da comunicação, 16-12-1961.

⁸⁵ «Da forma como os responsáveis por trabalhos que utilizem mão-de-obra nativa souberem cativar, conduzir os trabalhadores e se fizerem compreender e respeitar por estes, sendo simultaneamente compreensivos para com os seus problemas, dependerá todo o êxito do sistema agora empreendido». UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Relato da comunicação, 16-12-1961.

Em 1962, o quadro relacional alterou-se mais, especialmente no que respeita ao controlo sobre o tempo de trabalho. Logo no princípio do ano, constou que ia sair «ordem do Governo que proibia bater, que o preto só trabalhava se quisesse e que obrigava a Companhia a pagar muito dinheiro aos seus servidores». Com a ajuda dos chefes de posto, «lá se foi conseguindo demonstrar ao pessoal nativo quais as suas obrigações», não sem o correspondente «aumento nas faltas ao serviço e a vadiagem e também o desleixo dos trabalhadores»⁸⁶. Nesta conjuntura da transformação integrou-se a influência dos militares metropolitanos. A sua chegada trouxe um poder paralelo ao dos chefes de posto (cuja motivação pró-companhia tinha conhecido melhores dias antes do despacho n.º 66/G) e orientada «no pior sentido» face aos interesses da Diamang. A mobilização política que o exército queria fazer na região (a «Acção Psico-Social») levava-os a interferir no campo das relações laborais e nomeadamente noutra velha prática do C.T.I. de 1928 – as punições corporais dadas pelas autoridades administrativas. O envio de trabalhadores sancionados aos postos era até então praticamente equivalente à execução de uma pena desse tipo, mas a administração da companhia pressentia que, com todas as novidades, esses tempos estavam a acabar⁸⁷.

A autorização, dada contra a vontade da companhia, para o estabelecimento de comerciantes na Zona Única de Proteção, que a S.I.D. associava a um maior consumo de álcool e a oportunidades para a venda ambulante (uma ocupação alternativa ao emprego nas minas), pode também ter contribuído para o relaxamento da antiga disciplina⁸⁸.

A erosão da motivação e de autoridade que os baixos escalões da administração colonial sofreram aumentou com a promulgação do Código de Trabalho Rural (C.T.R.), a lei-quadro substitutiva do C.T.I. No novo código, a definição das «faltas ao contrato» ficava mais estreita para o capital porque se obrigavam as empresas com mais de 100 trabalhadores a elaborar regulamentos de serviço, válidos apenas depois de visados pela Inspeção do Trabalho e «do qual constem as cláusulas e mais regras especiais a que ficam sujeitas as suas relações com os trabalhadores». Mas os efeitos mais imediatos vieram da abolição das penalidades associadas ao «contrato». A sanção disciplinar máxima permitida às entidades patronais passou a ser o despedimento: ao contrário do disposto no C.T.I. (ver nota 78) não se previam «sanções penais por falta de cumprimento do contrato de trabalho»⁸⁹, desobrigando os chefes de posto «do “cachação” oportuno que, infelizmente, foi banido dos

⁸⁶ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1962, p. 23.

⁸⁷ «Não auguramos bom fim a estas acções que são tendenciosas a futuramente nos indisciplinarem os trabalhadores. Nota-se uma grande preocupação nos militares em interferirem com os administrativos sempre que têm conhecimento que estes para resolverem aqueles problemas aplicam castigos corporais. Sabemos também que a impressão dos militares, no que respeita às nossas relações com os nativos, não é a melhor, acusando-nos de “racistas” e dizendo ainda que a Companhia paga fracos salários aos trabalhadores» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1962, p. 15.

⁸⁸ Em resultado, «Sob o aspecto disciplinar, os nossos trabalhadores têm estado simplesmente insuportáveis.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1966, p. 9.

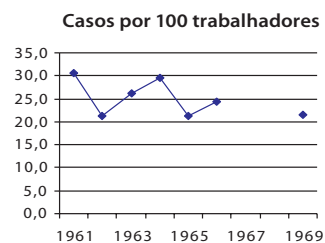
⁸⁹ Código do Trabalho Rural. Decreto n.º 44 309 de 27-4-1962, artigos 15.º e 35.º.

nossos processos civilizadores»⁹⁰. Já sem o bônus do angariamento desde 1961, as autoridades administrativas da Lunda acomodaram-se à nova situação, o que tendia a deixar os conflitos laborais exclusivamente às partes interessadas⁹¹. O desgaste de manter os níveis repressivos passou então para os quadros da companhia, sobre quem recaiu exclusivamente a «disciplina dos trabalhadores»⁹². No final do ano de 1961, contando cada vez menos com a coação administrativa, a companhia sabia que o campo negocial estava aberto: «mais longe teríamos ido se continuássemos a ter o apoio da autoridade, mas ficámos entregues a nós próprios e hoje só nos resta agir por persuasão, trabalho bem difícil e quase sempre infrutífero»⁹³.

Em 1963, já estava «proibido o uso da palmatória e de outros meios expeditos de disciplinar o pessoal sem se substituírem por outros que, embora menos aparatosos, surtiram o mesmo efeito»⁹⁴. Uma vez que as «faltas justificadas ao serviço, que se resolviam por processos salutares e sem deixar vestígios»⁹⁵ agora só podiam ter sanções (da multa ao despedimento) que ainda para mais prejudicavam a fixação da força de trabalho⁹⁶, a companhia viu-se obrigada a diminuir o nível repressivo.

Quadro 3-B e gráfico 2: Diamang – total de casos de infração sancionados*

| Anos | Totais | Casos por 100 trabalhadores |
|------|--------|-----------------------------|
| 1961 | 8 061 | 30,6 |
| 1969 | 6 059 | 21,5 |



* Neste e nos quadros seguintes, são considerados apenas os casos sancionados de trabalhadores.

Fontes dos quadros 3-B e seguintes: UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatórios anuais.

⁹⁰ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1965, p. 25.

⁹¹ «Não porque o Administrador do Concelho ou dos Postos, não reconheçam a razão que nos assiste quando pedimos sanções para aguentar o nível disciplinar mas umas vezes por comodismo e outras por receio, vemos questões de interesse caírem no esquecimento e o pessoal comete sistematicamente as mesmas faltas porque não teme o castigo.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1963, p. 24.

⁹² «Compreendemos bem as dificuldades que experimentam os empregados que têm a seu cargo a mão-de-obra da região. Comunicam-nos as faltas e ficam muito aborrecidos com o nosso “desinteresse”, mas a verdade é que não podemos remar contra a maré, embora não restem dúvidas de que as sanções disciplinares utilizadas para brancos e evoluídos não têm qualquer efeito sobre o boçal.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1961, p. 16.

⁹³ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, Secção de Informação e Diligências, Relatório anual de 1961, p. 16.

⁹⁴ O que, para a polícia da companhia, fazia da Lunda uma região mais permissiva que a Metrópole, onde «existe em qualquer lugarejo Polícia de Segurança Pública, Guarda Fiscal, Guarda Nacional Republicana, etc. que dão muita pancada.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1963, p. 22-23. Os testemunhos orais, como seria de esperar, não confirmam uma tão completa alteração de práticas. Cleveland, 2008: 134.

⁹⁵ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1964, p. 16.

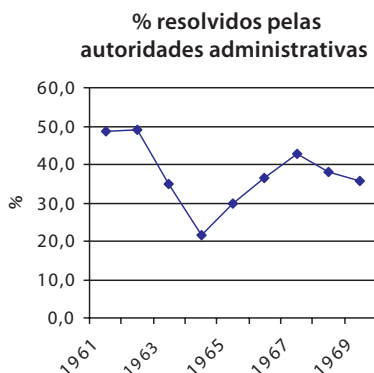
⁹⁶ A companhia sancionava por despedimentos que eram muitas vezes apenas temporários: «Se o mesmo indivíduo for despedido 3 vezes por negligencia no serviço, não poderá trabalhar senão em minas e tjolarias, e, nesses serviços, por tarefas.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1964, p. 16.

Em 1969, os casos sancionados por 100 trabalhadores tinham descido 9 pontos percentuais relativamente a 1961. E destes, uma percentagem tendencialmente menor foi resolvida pelas autoridades administrativas (entre 1961 e 1963 a queda foi de 27,1 pontos percentuais), porque, como se viu, o C.T.R. lhes dava justificação para não intervir.

Quadro 3-C e gráfico 3:

Diamang – casos resolvidos pela autoridade administrativa e pelos serviços da companhia

| Anos | Resolvidos pelas autoridades administrativas | Resolvidos pelos serviços da Companhia (SID) | % dos resolvidos pela autoridade administrativa |
|------|--|--|---|
| 1961 | 3926 | 4 135 | 48,7 |
| 1969 | 2 160 | 3 899 | 35,6 |



Em resultado desta evolução, a companhia reconhecia que, mesmo sem ter perdido totalmente o apoio administrativo (a «colaboração» seria parcialmente recuperada a meio da década, para depois voltar a cair), estava a perder irreversivelmente parte do controlo do processo de trabalho:

Hoje está a criar-se no campo disciplinar um problema que pode fazer ruir o trabalho de quinhentos anos nesta grande Província. Em questões entre trabalhadores e encarregados, é sistematicamente dada razão àqueles, o que faz aparecer novos casos.⁹⁷

2.2. A Diamang e o controlo do processo de trabalho

A Diamang tinha-se organizado para policiar a área concessionada com uma secção especializada dos seus serviços desde, pelo menos, 1930. A partir das estatísticas e dos rela-

⁹⁷ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, Secção de Informação e Diligências, Relatório anual de 1968, p. 26.

tórios da «Secção de Informações e Diligências» (S.I.D.)⁹⁸, é possível conhecer a evolução das atitudes conflitivas dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, a avaliação que os responsáveis pela «disciplina» faziam delas⁹⁹. Neste ponto, serão consideradas especialmente as informações relativas ao conflito pelo controlo do tempo de trabalho, que, como se verá, foi o de maior expressão quantitativa e qualitativa¹⁰⁰.

Uma primeira constatação é a de que as concessões *informais* que a companhia foi obrigada a fazer aos trabalhadores durante a década de 1960 foram referidas em todos os relatórios anuais desta secção. Embora o enviesamento inerente a um ponto de vista policial fosse suscetível de exagerar a «indisciplina», a avaliação da S.I.D. não é desmentida nem pelas estatísticas dos casos sancionados nem pelos relatórios da secção de trabalho nem mesmo pelos testemunhos orais e escritos dos trabalhadores¹⁰¹.

Uma segunda é a de que a administração da companhia sabia que os trabalhadores já dispunham de uma consciência de classe suficientemente desenvolvida para maximizar as concessões patronais: adaptavam as suas prestações laborais à tensão da procura no mercado de trabalho¹⁰² e exploravam eficientemente o campo negocial¹⁰³. O relatório da S.I.D. de 1969 concluía: «Por vezes estes casos ficam sem qualquer sanção o que é francamente mau entre pessoal matreiro para explorar as desinteligências ou simples falta de força.»¹⁰⁴

A terceira constatação é relativa ao foco da luta de classes. No conflito pelo controlo do tempo de trabalho, deve distinguir-se a duração (dias x horas trabalhadas) e a intensidade. Na Diamang, a alteração das regras informais refletiu-se menos no quantitativo de

⁹⁸ A companhia organizou uma «Agência da Zona Única de Proteção» a partir de 1930. Em 1937 estes serviços transformaram-se numa «Secção Especial» dos Serviços de Representação sendo reorganizados em 1946. A partir de 1956, a secção passou a ser designada por «Secção de Informação e Diligências». Companhia dos Diamantes de Angola, 1931: 8-9; 1947: 41; 1956: 105-06.

⁹⁹ As estatísticas dos «casos» sancionados pelo SE/SID incluíam «infrações» de não-trabalhadores cometidas dentro da Zona Única de Proteção, a área protegida da concessão. Nos quadros seguintes, são apenas consideradas informações relativas à população assalariada.

¹⁰⁰ O conflito pela redistribuição do valor – nomeadamente por aumentos salariais – assumiu maior expressão depois de 1974 quando se verificou nova alteração das regras formais de negociação, o que não significa que não fosse importante antes. *Murimo ungi, falancas giqué* (Muito trabalho, pouco dinheiro) era uma expressão popular dos assalariados quiocos da companhia. Entrevista, Eng.º Melo Abreu, 21-4-2016.

¹⁰¹ Cleveland, 2008: 143-44.

¹⁰² «porque aos indígenas, bastante perceptivos sob certos aspectos, não escapou que os despedimentos já se não faziam com a mesma facilidade, e que a angariação de novos elementos se havia tornado mais difícil, o que fez abrandar, naturalmente, a preocupação de muitos em serem assíduos, pela certeza de não serem despedidos ou, sendo-o, de arranjam nova colocação logo que o queiram.» UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 54 (sublinhado não original).

¹⁰³ «Assim que os autóctones se aperceberam da situação privilegiada em que se encontravam, procuraram explorar as circunstâncias da melhor maneira e nisso eles são peritos. Sabiam perfeitamente quando se deviam queixar à Polícia e quando deviam procurar esta Secção para endossar o assunto ao Posto do Luachimo. Quando pretendiam acção judicial – agressões por parte dos encarregados de serviço – iam à Polícia que levantava o auto; quando queriam dinheiro, queixavam-se nesta Secção ou Posto.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1965, p. 26. (sublinhado não original).

¹⁰⁴ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1969, p. 41.

dias e horas trabalhados e mais *no interior* de cada jornada de trabalho: um aumento da «travagem» e uma redefinição da disciplina durante o processo laboral.

2.2.1. «Assiduidade»

A assiduidade foi assim pouco afetada pela alteração da conjuntura relacional e manteve os níveis elevados em que já tinha estabilizado.

No caso dos trabalhadores «voluntários» – «eventuais», segundo a terminologia do C.T.R.¹⁰⁵ – tinha havido mesmo, relativamente aos «contratados», uma convergência quanto à redução do absentismo: passaram de percentagens de assiduidade da ordem dos 45% em 1930 para uma média de 95% durante a década de 1950¹⁰⁶. Nessa década e na seguinte, as diferenças entre o absentismo dos «voluntários» e o dos «contratados» – que estavam sujeitos a um muito maior controlo e que trabalhavam deslocados das suas comunidades (logo, com menores facilidades e motivações para faltar) – aumentaram, mas dentro de valores percentuais muito próximos:

| Anos | A – «Voluntários» | B – «Contratados» | A – B |
|------|-------------------|-------------------|-------|
| 1951 | 95,7 | 96,5 | -0,8 |
| 1960 | 94,9 | 98,2 | -3,3 |
| 1969 | 94,3 | 98,2 | -3,9 |

Em 1969, no mesmo relatório da S.I.D. em que paradoxalmente se repetia o contraste entre a irregularidade dos «voluntários» e a dos «contratados» («o contratado por norma não falta e o trabalhador da região sim e muito») – as taxas de assiduidade mantinham-se praticamente iguais às de dez anos antes¹⁰⁷.

A semelhança desta taxa entre as duas categorias pode explicar-se em parte pela dependência crescente que os «voluntários» foram desenvolvendo em relação aos rendimentos salariais. Tendo adquirido mais consumos monetarizados que os «contratados», tinham-se tornado também mais vulneráveis às ameaças de despedimento. Embora a crescente procura de trabalho por parte da companhia fizesse com que nunca houvesse «falta de ocupação» nos «serviços pesados», esta podia mais facilmente ocorrer nos postos de trabalho que os «voluntários» ocupavam preferencialmente¹⁰⁸. Como se viu, a administra-

¹⁰⁵ O novo código passou a distinguir os trabalhadores «eventuais» (contratados ao «dia, á semana ou ao mês e que tenham a sua residência habitual nas proximidades do local de trabalho») dos «efetivos» (contratados por prazo igual ou superior a seis meses), Código do Trabalho Rural, artigo 4.º. Esta distinção retomava a que no Decreto 16.199 (secção II e III) se fazia entre contratos «com e sem intervenção da autoridade».

¹⁰⁶ Cleveland, 2008: 157

¹⁰⁷ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, p. 30-31; 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1969, p. 27.

¹⁰⁸ Mas não exclusivamente: os «voluntários» representavam cerca de 60% da força de trabalho mas os «postos de trabalho leves» correspondiam apenas a 40% do total de «empregos». UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, ofício 8-D/61 2-3-1961.

ção sabia que esta categoria de trabalhadores regulava as suas atitudes laborais (sobretudo a assiduidade) em função dos ciclos da procura de trabalho¹⁰⁹. A maior articulação do seu modo de vida com o «emprego» refletia-se igualmente num certo orgulho profissional que a companhia, até com alguma desaprovação, lhes reconhecera¹¹⁰.

Mas também no que respeita aos contratados é impossível atribuir exclusivamente à coação as taxas elevadíssimas de assiduidade que registavam, especialmente quando, como se verá no ponto 2.3, o seu comportamento refratário tanto se acentuou *no interior* do processo de trabalho. Em 1960, a administração já dava por certo que «as ausências destes indígenas são, na quase totalidade, hospitalizações»¹¹¹. Dez anos depois, a manutenção da taxa mostra que não foi através do absentismo/deserção que os contratados mais confrontaram a entidade patronal, embora, para muitos deles, mais importante que o salário fosse a redução do tempo que passavam no «contrato».

2.2.2. O «não-trabalho» – o conflito dentro da jornada de trabalho

O conflito permanente pela redução da intensidade do trabalho acentuou-se no novo contexto¹¹².

Não é impossível que, em certos serviços, o ponto de partida da conjuntura de 1960-62 já fosse relativamente favorável aos trabalhadores que, por sua vez, consolidaram vantagens durante os anos seguintes. A reorientação da companhia relativamente às «tarefas» parece mostrá-lo. Bem antes do aumento da mecanização, para aumentar o controlo sobre a intensidade do esforço, a administração tinha atribuído quotas diárias individuais («tarefas») em certos trabalhos pesados (remoção de materiais, principalmente). Contudo, em função da tensão da procura no mercado de trabalho, que levava a companhia a facilitar por todos os meios a fixação de trabalhadores (especialmente de «voluntários»), é possível que o *quantum* de esforço contido nas «tarefas» já levasse em conta o que os trabalhadores experimentados consideravam «razoável». Muitos deles, completavam a «tarefa» diária (por exemplo, a remoção de 4 a 5 metros cúbicos de estéril) até ao início da tarde¹¹³. Os testemunhos orais sobre os sistemas informais de entreaajuda dos trabalhadores para concluir as «tarefas» mos-

¹⁰⁹ Por exemplo, em 1967, um ano com «acréscimo de desemprego»: «mais apego ao trabalho, mais firme determinação no cumprimento das ordens recebidas e, em suma, melhoria geral da respectiva conduta, com receio de serem despedidos». UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1967, p. 16.

¹¹⁰ «Verifica-se, ultimamente, que o ofício de criado, tido dantes como de “certa categoria”, está tendo cada vez menos cotação, pois os indígenas, em alguns casos, já o vão achando mais próprio de mulheres, especialmente o de lavadeiro e engomadeiro. Já tivemos conhecimento de um caso em que trabalhadores troçaram de um criado, por causa do serviço que ele desempenhava, dizendo-lhe que tinha um serviço de mulher.» UC-IA- Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 60.

¹¹¹ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 31. Os testemunhos orais recolhidos por Cleveland indicam que os «contratados» também usavam a hospitalização como pretexto para o absentismo. Cleveland, 2008: 147. Os dados do quadro 3-D mostram contudo que essa prática tendia para percentagens irrelevantes.

¹¹² Cleveland descreve exemplos de «travagem» desde os anos 1920. Cleveland, 2008: 145-46.

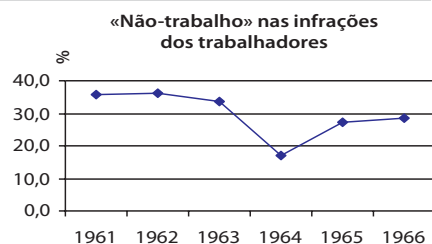
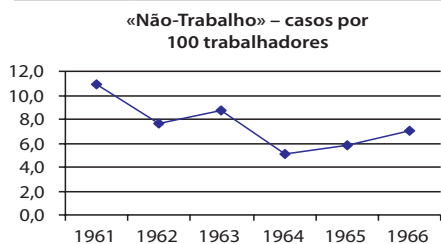
¹¹³ Entrevista, Eng.º Melo Abreu, 21-4-2016.

tram que também para muitos (por solidariedade ou mediante gratificação) um tempo de trabalho extratarefa era quotidianamente aceitável¹¹⁴. Em 1961, a preferência que muitos «voluntários» manifestavam por certas atividades era mais explicada pelo «prestígio da profissão e da remuneração que por ela obtêm» que pela intensidade do esforço exigido por outras «tarefas». Assim, explicava um dos administradores da companhia na Lunda, «no trabalho de tarefa (*da qual o preto tanto gosta*), só à força se consegue mante-lo nas tijolarias e isto porque uma Autoridade houve que, para castigar alguém, o remetia aquele trabalho»¹¹⁵. Em 1961, passar para o regime de «tarefas» atividades que até então funcionavam reguladas por horário era mesmo encarada como uma concessão aos trabalhadores¹¹⁶.

Nesse ano e nos seguintes os trabalhadores forçaram as concessões quanto à intensidade do tempo de trabalho através de uma maior conflitualidade que foi erodindo os sistemas de controlo. O registo dos casos sancionados pela companhia, que descrevia qualitativamente as «infrações», parece indicá-lo. Considerando o agregado de «infrações» que se podem imputar ao conflito sobre controlo do tempo de trabalho¹¹⁷, as frequências absolutas por 100 trabalhadores são as seguintes:

Quadro 3-E e gráficos 4-A e B: Diamang – casos de infração sancionados por «Não-trabalho»

| Anos | Casos por 100 trabalhadores (%) | No total de «infrações» dos trabalhadores (%) |
|------|---------------------------------|---|
| 1961 | 10,9 | 35,7 |
| 1966 | 7,0 | 28,7 |



Apesar da diminuição da repressão por parte da companhia, este agregado de «infrações» era o que maior número absoluto de sanções *per capita* registava, especialmente

¹¹⁴ Cleveland, 2008: 133-34

¹¹⁵ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Esboço da organização a estabelecer (...), 29-8-1961 (sublinhado não original).

¹¹⁶ «Está no último caso o serviço de desmonte de cascalho onde o trabalho é feito em cumprimento de um horário pré-determinado e não por tarefa marcada finda a qual cada um pode tomar o caminho do aldeamento. Ficou para estudo a realização prática de a extracção do cascalho ser feita igualmente em regime de tarefa.» UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Relato da comunicação feita em 14 de Dezembro de 1961, 16-12-1961.

¹¹⁷ O agregado inclui os casos sancionados descritos como: «embriaguez», «deserções», «falta de pontualidade, assiduidade, e ausência indevida do posto de trabalho», «tarefas», «negligência», «vadiagem» e «acidentes diversos». A inclusão da «deserção» (aplicável exclusivamente aos «contratados») justifica-se porque esta variável não foi desagregada relativamente aos «voluntários». Contudo, como se vê pelo quadro 3-D, este tipo de «infração» tendia para valores residuais. A inclusão dos «acidentes diversos» justifica-se devido à companhia classificar como casos sancionáveis os que «que só por malvez se justificam». UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1967, p. 23.

durante a fase de recuperação da «autoridade» da companhia após o impacto dos anos 1961-1964. Com exceção do ano de 1964, em que foi suplantado pelo não pagamento de impostos, as infrações associadas ao «subesforço» representavam cerca de 30% do total. As estatísticas confirmam o que os relatórios da SID repetiam: mais do que qualquer «subversão» política, era este o principal problema que a companhia tinha agora para resolver¹¹⁸.

2.2.3. «Insubordinação»

Ao praticar mais frequentemente a «travagem» os trabalhadores arriscavam também mais o confronto direto com os quadros baixos e médios da companhia¹¹⁹.

É duvidoso que os conflitos violentos durante a jornada de trabalho tenham aumentado a partir de 1960 (a agressão era a punição comum das «infrações» laborais, como se viu) mas a partir de então a violência deixou de ser totalmente assimétrica.

«Se o branco te bater, bate-lhe também!», um dos conselhos que em 1963 a companhia atribuía à ação «Psico-social» do exército, passou a encontrar nos locais de trabalho da companhia condições favoráveis para ter impacto. Por mais que a Diamang tentasse ilibar os seus funcionários e pudesse ainda contar com apoio administrativo, a frequência dos confrontos – que envolviam todas as categorias de trabalhadores, dos contratados aos «especializados»¹²⁰ – teve certamente efeitos dissolventes sobre a manutenção da «autoridade». Em 1961, a reivindicação da substituição dos encarregados africanos (os «capitas») nomeados pela delegação da SID – cuja ação era vista pelos trabalhadores «com relutância e antipatia» – por outros «da sua escolha» já estava a ser considerada pela administração¹²¹. Entre os quadros europeus, a erosão por exaustão da autoridade já estava muito avançada a meio da década, segundo a S.I.D.¹²². Em 1966, surgiram já casos de conflitos coletivos difíceis de resolver¹²³.

¹¹⁸ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1965, p. 25.

¹¹⁹ «Todos os empregados que têm a seu cargo condução de mão-de-obra, queixam-se sistematicamente do péssimo comportamento dos trabalhadores, *conseguido mediante resistência passiva*. Isto enerva quem dirige.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1964, p. 28-29. (sublinhado não original)

¹²⁰ Dois exemplos da diversidade: «À data que escrevemos, já se registou, na nossa oficina, agressão por parte de um preto a um outro encarregado de serviço, e faltas deste género, pelos vistos, não ficarão ainda por aqui, pois também este último não sofreu o correctivo merecido. Há tempos veio-nos parar às mãos uma carta de uma ajudante de enfermeiro que, depois de contar a um amigo as suas façanhas, acabava com estas palavras: “O branco chatiou-me e eu tive de lhe dar dois murros no focinho para o meter na ordem.” * Este último caso revela bem o estado a que a indisciplina já chegou e qual o comportamento de um grupo de “calcinhas” que engrossa de dia para dia e cujos componentes se tornam cada vez mais insolentes.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1964, p. 27-29.

¹²¹ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Relato da comunicação feita em 14 de Dezembro de 1961, 16-12-1961. Nas greves da Diamang durante os anos de 1974-1975, uma das reivindicações mais frequentes dos trabalhadores era a substituição dos encarregados de mina. Entrevista, Eng.º Melo Abreu, 21-4-2016.

¹²² «E, então, ou o responsável deixa de ligar ao serviço e fecha os olhos ao comportamento dos trabalhadores – neste caso normalmente passa despercebido – ou os pretende meter na ordem e depara, por vezes, com tais reacções que a única solução que lhe resta, é actuar pela violência. Depois, surgem as críticas, as ameaças ou mesmo os processos e aquele acaba por concluir que seria preferível não se ter maçado tanto.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1966, p. 35.

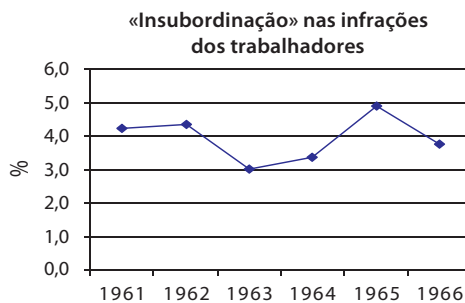
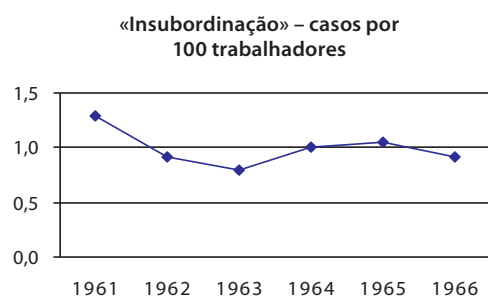
¹²³ «Custou a meter nos eixos a mão-de-obra da mina Tchibaba. O respectivo encarregado via-se obrigado a mandar apre-

Alguns fatores conjunturais – como maior desemprego entre os «voluntários», a chegada da P.I.D.E. à zona mineira e a substituição de funcionários públicos considerados mais laxistas pela Companhia (como o governador do distrito da Lunda, Araújo Ferreira) – permitiram na segunda metade da década uma recuperação da capacidade repressora da Companhia, patente na inversão parcial da queda do total de «infrações» sancionadas (ver gráfico 2). Contudo, os procedimentos dos encarregados europeus já não podiam ser os mesmos¹²⁴, o que não quer dizer que tivessem mudado totalmente¹²⁵.

A estatística dos casos sancionados que podem ser agregados como «insubordinação»¹²⁶ mostra, em contraste com o alarmismo disciplinar dos relatórios, a tendência descendente das sanções.

Quadro 3-F e gráficos 5-A e B: Diamang – casos de infração sancionados por «insubordinação»

| Anos | Casos por 100 trabalhadores | No total de «infrações» dos trabalhadores (%) |
|------|-----------------------------|---|
| 1961 | 1,3 | 4,2 |
| 1966 | 0,9 | 3,8 |



Embora, como seria de esperar, os casos de «insubordinação» aberta (resolvidos ou não) tivessem muito menos ocorrências que os da «travagem» (cerca de 8 vezes menos) contribuíram certamente – até pela forma como muitos (não) terão sido resolvidos – para

sentar, quase todos os dias úteis, trabalhadores de exterior na Delegação desta Secção no Lucapa.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1966, p. 35.

¹²⁴ A agressão física era mais rara: «o problema da falta de interesse no trabalho subsiste e que hoje é mais crucial que nunca, porque não há possibilidades de, com um bom “cachação” dado oportunamente, fazer despertar o que está adormecido». UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1964, p. 6. E também a verbal: «Também têm surtido os efeitos desejados os constantes conselhos tendentes a fugir de chamar nomes com o único intento de ofender, o que a massa trabalhadora detesta ainda mais do que os castigos corporais». UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1967, p. 28.

¹²⁵ Em 1969, as relações entre encarregados e trabalhadores «continuam a caracterizar-se pela maior ou menor paciência do europeu: se se interessa pelo serviço e é impulsivo, acaba por arranjar complicações com as autoridades porque não resiste à necessidade de, por vezes, dar uns “cachações”; se é de temperamento apático, deixa “correr”.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1969, p. 27.

¹²⁶ O agregado inclui os casos sancionados descritos como: «Insubordinação»; «Agressões e falta de respeito».

a alteração da correlação de forças. Para a S.I.D. a inversão disciplinar tinha sido completa: «Antigamente, os maus tratos eram infligidos normalmente pelos encarregados de serviço aos seus subordinados. Hoje, inverteram-se os termos».¹²⁷

2.3. Uma consciência de classe em formação? – a evolução dos comportamentos laborais por categorias de trabalhadores

Os assalariados africanos da companhia não constituíam uma classe homogénea. Para além dos graus de qualificação profissional e de estatuto jurídico – parte dos quadros técnicos eram «indígenas especializados» e/ou «assimilados» (até 1961) – havia as diferenças induzidas pelo grau de proletarização das populações na área concessionada. Como se viu no ponto 1.2.1, o nível de coação no recrutamento (contratos «com ou sem intervenção da autoridade») variava, o que depois se refletia na divisão do trabalho nas operações da companhia¹²⁸. Estabeleceu-se assim um equilíbrio entre a oferta (os «voluntários» foram selecionando as atividades em que aceitavam trabalhar) e a procura (a companhia foi alocando a força de trabalho coagida, «contratados» e «trabalhadores de guia», para as tarefas pesadas rejeitadas pelos «voluntários»)¹²⁹. Os estatutos laborais reificaram-se nas respetivas tarefas: «o trabalhador da região abandona e renega, em geral, os serviços que começaram a ser executados por «contratados» e até nos consumos: «os “voluntários” levam-na ao exagero de não aceitar a própria comida» (cozinhada para os «contratados»)¹³⁰.

Quando a companhia, em função das alterações nas políticas de recrutamento, precisou de travar a cristalização dos *status*, deparou com regras informais que na jornada de trabalho já se estendiam para além de uma simples alocação de operações¹³¹. Para além de «reclassificar

¹²⁷ UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1967, p. 41.

¹²⁸ Tal como sem meias palavras a companhia o expressava: «No trabalho, a diferença provém, sobretudo, de os da região serem livres de escolher o que lhes interessa e os contratados não o serem.». UC-IA – Fundo Diamang, 86B, 6a, ofício 8-D/61, 2-3-1961.

¹²⁹ «Antigamente, grande número de indígenas da região trabalhavam no desmonte do estéril e de cascalho, como os contratados. Ou porque os tempos eram outros ou porque empregados de mina antigos e experientes, bons condutores de mão-de-obra indígena, sabiam melhor atrair os nativos, certas minas funcionaram outrora, durante muito tempo, totalmente ou quase, só com trabalhadores da região. Chegou a haver, entre eles, bons padejadores. O facto, porém, da assiduidade dos trabalhadores da região ser insegura, quer no respeitante a faltas, quer quanto à sua permanência no trabalho, além de outras razões, entre elas, serem os trabalhadores contratados mais “cómodos”, com os quais se podia contar seguramente, levaram, a pouco e pouco, à substituição, quase total, daqueles por estes». UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 44.

¹³⁰ UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, Informação, 29-9-1961.

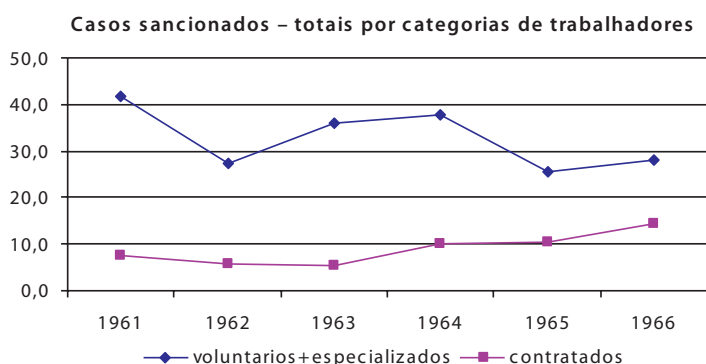
¹³¹ Enumeração de alocações de tarefas ocasionais por razões puramente estatutárias: «Algumas minas ficam longe das habitações dos empregados, por vezes a cerca de 15 quilómetros e, não se arranjanho um trabalhador da região para ir buscar o almoço daquele, achou-se bem que se empregasse um contratado nesse serviço, porque a ele não se pergunta se quer ou não quer. b) Na mina Caúma, a menos de um quilómetro da povoação de Fucaúma, havia um contratado que ia buscar o jantar do encarregado do 2.º turno, com o pretexto de que, à noite, os da região tinham medo de fazer esse percurso. c) Na Secção de Electricidade da Zona Leste, há um grupo de contratados que trabalha na instalação de postes, serviço a que os da região se mostram avessos por causa das frequentes deslocações». UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, ofício 8-D/61, 2-3-1961.

as diferentes tarefas em que são empregues os contratados», era preciso reeducar os encarregados e os restantes quadros europeus¹³². É que até pelo menos 1961, o grau de repressão no interior do processo de trabalho era *qualitativamente* diferente: «Assim, o que os primeiros (“voluntários”) rejeitam vai para os segundos (“contratados”), e quando um destes reage – o que aos outros é permitido, na medida em que, tácitamente se lhes consente o abandono do serviço – logo sobre ele cai toda a severidade da disciplina, começando por agressão, às vezes bárbara, no local do trabalho, e acabando pela apresentação ao Chefe do Posto»¹³³.

Neste quadro, o conflito pelo controlo do tempo de trabalho foi diferenciado, tanto no que respeita à contestação da intensidade do esforço como das regras da disciplina. Os «voluntários», que sempre praticaram mais infrações e com maior impunidade que os «contratados», tiveram menos necessidade de aumentar a conflitualidade quando o contexto negocial mudou. Em contrapartida, nos «contratados», com muito mais a ganhar no novo contexto, a alteração dos comportamentos foi, como esperado, pronunciada. A desagregação pelas duas categorias de trabalhadores do total de casos sancionados entre 1961 e 1966 mostra como, apesar da tendência de queda das sanções (ver quadro 3-B) – que para os voluntários correspondeu a uma diminuição de 1/3 dos casos sancionados *per capita* (!) – o correspondente total de casos por contratado praticamente *duplicou*. A meio da década, os «contratados» já faziam em média *metade* das infrações sancionadas dos «voluntários/eventuais», quando em 1961 faziam 5 vezes menos.

Quadro 3-G e gráfico 6: Diamang: totais de casos de infração sancionados por categorias de trabalhadores

| Anos | Voluntários – casos por 100 trabalhadores | Contratados – casos por 100 trabalhadores |
|------|---|---|
| 1961 | 41,9 | 7,4 |
| 1966 | 28,2 | 14,4 |



Foi no *interior* da jornada de trabalho que os comportamentos entre as duas categorias de trabalhadores se diferenciaram mais. Apesar de os relatórios da S.I.D. continuarem

¹³² UC-IA, Fundo Diamang, 86B, 6a, ofício 8-D/61, 2-3-1961.

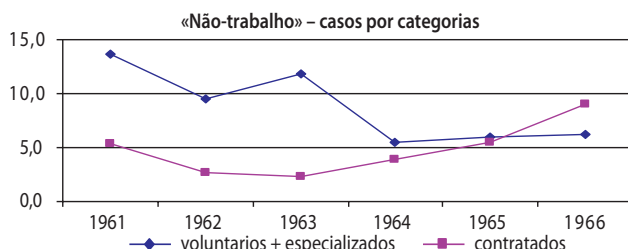
¹³³ UC-IA- Fundo Diamang, 86B, 6a, ofício 8-D/61, 2-3-1961.

a enfatizar o mau comportamento dos «voluntários» (e «especializados»)¹³⁴, relativamente aos restantes trabalhadores, as estatísticas mostram que o perfil disciplinar dos assalariados estava a mudar rapidamente.

Quadro 3-H e gráfico 7:

Diamang – casos sancionados de infração por «Não-trabalho» – por categorias de trabalhadores

| Anos | Voluntários – casos por 100 trabalhadores | Contratados – casos por 100 trabalhadores |
|------|---|---|
| 1961 | 13,6 | 5,3 |
| 1966 | 6,2 | 9,1 |



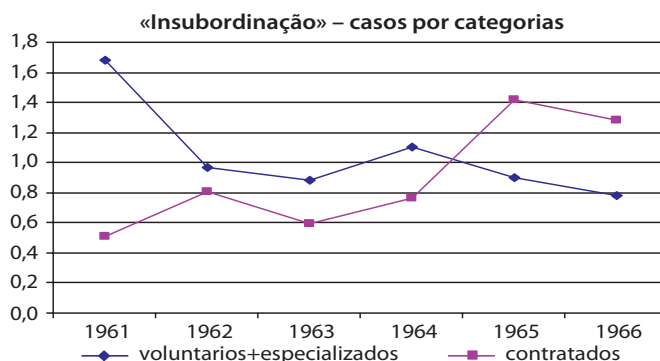
Depois de cinco anos de contestação os «contratados» faziam agora *per capita* mais infrações sancionadas por «travagem» e outros modos de subtração de esforço que os «voluntários».

Tal como nas infrações por resistência passiva ao sobretrabalho, também na resistência aberta os contratados passaram a ter mais infrações sancionadas *per capita* que os «voluntários».

Quadro 3-I e gráfico 8:

Diamang – casos sancionados de infração por «insubordinação» – por categorias de trabalhadores

| Anos | Voluntários – casos por 100 trabalhadores | Contratados – casos por 100 trabalhadores |
|------|---|---|
| 1961 | 1,7 | 0,5 |
| 1969 | 0,8 | 1,3 |



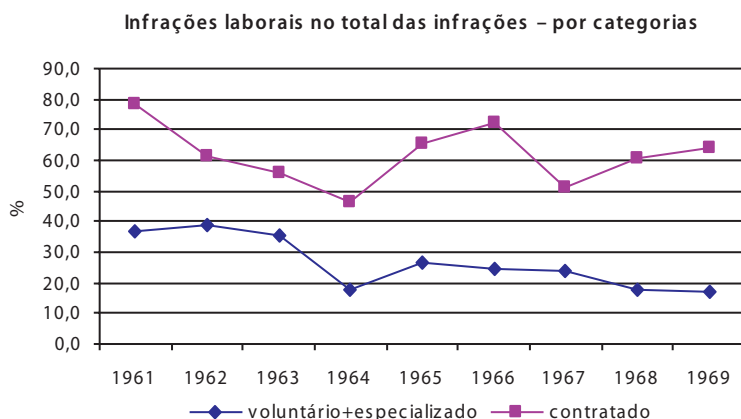
¹³⁴ «Parece um paradoxo mas é verdade: os trabalhadores mais indisciplinados não são, de modo algum, os boçais mas sim os que se têm por civilizados. Neste caso estão os condutores de engenhos.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1967, p. 21.

Mesmo admitindo que, por se manter o tratamento desigual na repressão em favor dos «voluntários», estes números exagerem a amplitude das alterações comportamentais, a inversão da tendência parece demonstrada para os dois agregados do infrações («não-trabalho» e «insubordinação»). A meio da década, os «contratados» distinguiram-se cada vez menos dos trabalhadores da região *durante* a jornada de trabalho.

É verdade que, fora dela, as diferenças de comportamento entre as duas populações trabalhadoras ainda eram suficientemente grandes para que uma consciência identitária de classe se pudesse consolidar.

Quadro 3-J e gráfico 9: Diamang – casos sancionados de infração laboral («Não-trabalho» e «Insubordinação») no total dos casos – por categorias de trabalhadores

| Anos | Voluntários (%) | Contratados (%) |
|------|-----------------|-----------------|
| 1961 | 36,6 | 78,2 |
| 1969 | 17,3 | 63,8 |



Ao contrário dos «contratados», que contestavam sobretudo no interior da jornada de trabalho (embora tendencialmente menos), os «voluntários», sempre a reboque do seu estatuto contratual, infringiam sobretudo no tempo não-laboral (recusando-se a pagar impostos¹³⁵, praticando ilícitos monetários, etc.)

No estado atual dos conhecimentos, é difícil relacionar estes dados com a caracterização de uma consciência identitária entre os trabalhadores da Diamang. Estudos empíricos apontaram no sentido de a consciência operária ter mais condições para se consolidar quando não assenta exclusivamente no conflito centrado na experiência de trabalho. Quando a contestação no interior da jornada de trabalho não esgota todo o descontentamento dos trabalhadores, a luta de classes pode mais facilmente ser apreendida à escala macrossocial e com ela consolidar-se uma consciência de classe (e não apenas de grupo

¹³⁵ Ao contrário dos contratos escritos, a admissão verbal dos «eventuais» não obrigava a descontos fiscais automáticos por parte da entidade patronal.

de trabalho)¹³⁶. Neste quadro, seriam os «voluntários», menos pressionados no interior do tempo de trabalho, quem teria condições para elaborar uma representação mais global da sociedade, o que na *praxis* já se manifestaria através da maior diversidade das suas infrações. No entanto, a aceleração da contestação dos «contratados» pode muito bem ter queimado etapas, como se vê pela tendência decrescente da percentagem relativa às infrações laborais no conjunto dos seus casos sancionados. Além disso, os «contratados» da década de 1960 já não enfrentavam a experiência assalariada como iniciados. Em 1960, 52% dos que trabalhavam na companhia já tinham feito pelo menos um «contrato»¹³⁷. Já dispunham, em média, de uma maior adaptação ao trabalho¹³⁸ na companhia e certamente de mais oportunidades para comparar a sua experiência laboral com a dos trabalhadores da região e dos especializados.

Havia portanto diferenças importantes mas a homogeneização da classe estava em curso. Não deixa de ser conclusivo verificar como, ao lado de considerações sobre a inadequação do C.T.R. às populações africanas (numa tradição nunca interrompida desde a ocupação colonial)¹³⁹, a administração começava a empregar a expressão «classe trabalhadora» para se referir a todos os seus assalariados.

CONCLUSÕES

Uma vez que sem a violência «extraeconómica» a oferta de trabalhadores na África colonial seria deficitária, não teria níveis salariais tão baixos nem se distribuiria de modo artificial entre companhias, a tensão no mercado de trabalho manteve-se alta. Os indicadores conhecidos apontam para que, em Angola até ao final do período colonial, não se tenha constituído um suficiente «exército de reserva» à escala do território. Quando as alterações no contexto político dos anos 1960-70 levaram a administração colonial a abandonar a maioria das medidas coativas que regulavam a oferta de trabalho, os trabalhadores aproveitaram e forçaram a nova correlação de forças vigente, tal como já tinha acontecido em outras conjunturas de afrouxamento repressivo¹⁴⁰.

¹³⁶ TOURAINE, 1966: 124-132.

¹³⁷ UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 33.

¹³⁸ Entre 1951 e 1960, a diminuição da percentagem de acidentes de trabalho foi apenas de 1 ponto percentual para os «voluntários» mas de 20 para os «contratados». UC-IA, Fundo Diamang, Secção de Trabalho Indígena, 1960, 11.º, Relatório do ano de 1960, p. 67.

¹³⁹ Como, por exemplo: «as sanções disciplinares utilizadas para brancos e evoluídos não têm qualquer efeito sobre o boçal. Este pretende não trabalhar porque não tem necessidades. Usa o mesmo pano durante todo o ano para cobrir o sexo; come mandioca, caça e pesca; usa para temperar a comida o óleo de palma e a cinza que substitui o sal; bebe o “marufo”. Vive feliz e será um parasita da própria terra, se o deixarem.» UC-IA, Fundo Diamang, 84U, 5c, SID, Relatório anual de 1966, p. 9-10; 35.

¹⁴⁰ Em Angola, é de assinalar o movimento de greves que se seguiu à alteração da legislação laboral durante o 1.º governo de Norton de Matos, de que se destacam «as greves de Icolo e Bengo, Alto Dande, e as deserções dos trabalhadores no Golungo Alto e Ambaca». DINIS, 1914: 85.

Nos sistemas belga e português, a principal diferença entre a relação assalariada colonial e a das metrópoles tinha consistido na ausência de organizações formais dos trabalhadores africanos¹⁴¹. Como a alteração do contexto macrosocial, que diminuiu os níveis de coação «extraeconómica», não foi acompanhada pela entrada em funções de organizações sindicais dos trabalhadores africanos (apesar da curta experiência belga), a contestação laboral só poderia refletir-se nas regras informais. Era de esperar portanto que o conflito de classe se centrasse sobre a apropriação do tempo de trabalho.

No caso de estudo considerado – o conflito industrial na principal companhia mineira de Angola, a Diamang –, verificaram-se dois fenómenos:

- uma diminuição da repressão (estatisticamente verificável pelo «decréscimo dos casos disciplinares sancionados»),
- a subversão das regras informais do tempo de trabalho, constantemente referida pelos relatórios policiais da companhia como degradação da «antiga disciplina».

A maior intensidade do conflito de classe teve também reflexos diferentes sobre os estratos da classe assalariada. Os trabalhadores mais reprimidos, os «contratados» coercivamente, acentuaram a sua resistência passiva e ativa *no interior* do tempo de trabalho. A meio da década, registavam aumentos absolutos dos seus casos disciplinares, apesar da diminuição do total de casos sancionados. Os trabalhadores da região (em geral «voluntários»), mais bem adaptados a uma semiproletarização e que beneficiavam de maior margem negocial, puderam contestar mais a ordem social *no exterior* do tempo de trabalho. Avaliar de que forma esse comportamento contribuiu para a consolidação de uma consciência de classe e como ela se comunicou aos restantes assalariados exigirá uma pesquisa documental mais exaustiva. Em todo o caso, pode certamente concluir-se que, durante a década de 1960, a *praxis* operária na Diamang avançou no sentido de uma homogeneização da experiência coletiva.

Fontes

1. Fontes primárias – Arquivos

AGB (Archive Générale du Royaume – Bruxelles)

AHD-MNE (Arquivo Histórico Diplomático – Ministério dos Negócios Estrangeiros – Lisboa)

AHU (Arquivo Histórico Ultramarino – Lisboa)

UC-IA (Universidade de Coimbra – Instituto de Antropologia)

2. Fontes orais

Entrevista. Eng.º Melo Abreu, 21-4-2016.

¹⁴¹ Abstraímos aqui das organizações sindicais clandestinas que tinham atividade em Angola, (como a L.G.T.A. e a U.N.T.A.), embora sem impactos na área da Lunda.

3. Bibliografia

- CADA (Companhia Angolana de Agricultura) (vários anos) – *Relatório. Contas*. Lisboa.
- CASSEQUEL (Sociedade Agrícola do Cassequel) (vários anos) – *Relatório e Contas*. Cassequel.
- CASTRO, Armando (1980). *O Sistema Colonial Português em África (meados do século XX)*. Lisboa: Editorial Caminho.
- CLEGG, Hugh Armstrong (1978) – *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Basil Blackwell.
- CLEVELAND, Todd Charles (2008) – *Rock Solid: African Laborers on the Diamond Mines of the Companhia de Diamantes de Angola (Diamang), 1917-1975*. UMI Microform.
- COLONIA DE ANGOLA. Repartição Técnica de Estatística Geral (vários anos) – *Anuário Estatístico*. Luanda: Imprensa Nacional.
- COMPANHIA DE DIAMANTES DE ANGOLA (Diamang) (vários anos) – *Relatório do Conselho de Administração e Parecer do Conselho Fiscal*. Lisboa.
- COOPER, Frederick (2002) – *L’Áfrique depuis 1940*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.
- COTONANG (Companhia de Algodões de Angola) (vários anos) – *Relatório do Conselho de Administração e Parecer do Conselho Fiscal*. Lisboa.
- DERKSEN, Richard (1983). Forminiere in the Kasai, 1906-1939. *African Economic History*. 12, p. 49-65.
- DINIS, José de Oliveira Ferreira (1914) – *Negócios Indígenas – Relatório do ano de 1913*. Luanda: Imprensa Nacional.
- EDWARDS, Paul Edwards, org. (1995) – *Industrial Relations – Theory and Practice in Britain*. Oxford: Basil Blackwell.
- EMMANUEL, Arghiri (1969) – *L’échange inégal. Essai sur les antagonismes dans les rapports économiques internationaux*. Paris: François Maspero.
- FERREIRA, Eduardo de Sousa (1985) – A lógica da consolidação da economia de mercado em Angola, 1930-1974. *Análise Social*, vol. XXI pp. 83-440.
- _____ (1974) – *Le profit et les crises – une approche nouvelle des contradictions du capitalisme*. Paris: François Maspero.
- FRANKEL, Herbert (1969) – *Capital Investment in Africa. Its Course and Effects*. New York: Howard Fertig.
- HYMAN, Richard (1990) – *Industrial Relations: a Marxist Introduction*. The MacMillan Press Ltd.
- KANGA, Mafulu Uyind-a (1987) – Mobilisation de la main d’œuvre agricole: la dépendance de la zone rurale de Luiza des centres miniers du Kasai et du Haut-Katanga industriel (1928-1945). *African Economic History*. 16, p. 39-60.
- LAMBERT, Pierre-Yves Lambert (1999) – *La participation politique des allochtones en Belgique – Historique et situation bruxelloise*. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant (coll. Sybidi Papers), juin.
- MARX, Karl (1975) – *Travail Salarié et capital*. Paris: Éditions Sociales.
- _____ (1977) – *Le Capital*. Paris: Éditions Sociales.
- MURTEIRA, Mário (1999) – «Formação e colapso de uma economia colonial». In: BETHENCOURT, Francisco & CHAUDHURI, Kirti, org. – *História da Expansão Portuguesa*. Vol 5. Lisboa: Círculo de Leitores.
- NOON, John. A. (1944) – *Labor Problems of Africa*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- OLIVEIRA, Jorge Eduardo da Costa (1970) – *Economia de Angola – Evolução e Perspectivas 1962-1969*. Luanda: Imprensa Nacional.
- _____ (2005) – *Memórias de África: 1961-2004*. Lisboa: IPAD.
- PIMENTA, Carlos (1989) – *Os salários em Portugal*. Lisboa: Editorial Caminho.
- REPUBLICA PORTUGUESA. COLÓNIA DE ANGOLA (1936) – *Código do Trabalho dos Indígenas nas Colónias Portuguesas de África*. Aprovado por Decreto n.º 16.199 de 6-12-1928, Luanda: Imprensa Nacional.
- _____ (1966) – *Código do Trabalho Rural*. Decretos n.ºs 44.309 e 44.310, de 27-4-1962. Lourenço Marques: Imprensa Nacional de Moçambique
- ROCHA, Alves da; LOURENÇO, Nelson & MORAIS, Armando (1979a) – Angola nas vésperas da independência (I). *Economia e Socialismo*. 36, p. 25-44.
- _____ (1979b) – Angola nas vésperas da independência (II). *Economia e Socialismo*. 37, p. 39-49.
- _____ (1979c) – Angola nas vésperas da independência (III). *Economia e Socialismo*. 38, p. 40-49.
- ROQUE, Fátima et al. (1991) – *Economia de Angola*. Lisboa: Bertrand Editora.

- SANTOS, Maciel (2010) – A rendibilidade do trabalho escravo e o “efeito-tempo” – uma hipótese de explicação. *Africana Studia*. 14, p. 121-139.
- SCHNEIDER, Eugene V. (1966) – *Sociologia Industrial – Relaciones Sociales entre la industria y la comunidad*. Madrid: Ediciones Guadarrama.
- SLADE, Ruth (1960) – *The Belgian Congo – Some Recent Changes*. London: Oxford University Press.
- TILLY, Pierre (2014) – «Le Congo belge, une colonie modèle en matière sociale?». In SCHUYLENBERGH, Patricia van & LANNEAU, Catherine & PLASMAN, Pierre-Luc, dir. – *L’Afrique belge aux XIX^e et XX^e siècles. Nouvelles recherches et perspectives en histoire coloniale*. Bruxelles: Peter Lang.
- TOURAINÉ, Alain (1966) – *La conscience ouvrière*. Paris: Éditions du Seuil.
- VELLUT, Jean-Luc (1986) – «Mining in the Belgian Congo». In BIRMINGHAM, David & PHYLLIS, M. Martin – *History of Central Africa*. Vol. 2. London and New York: Longman.