

DOCUMENTOS PARA O ENSINO

O PESSOAL DA LISNAVE

ESTUDO GEOGRÁFICO

INTRODUÇÃO

Propusemo-nos o estudo de certas características sócio-demográficas da Lisnave, a partir de um conjunto de dados fornecidos pela empresa, que se referem ao pessoal efectivo em Maio de 1978 e abrangem local de residência, sexo, data de nascimento, data de admissão, função, vencimento, e os transportes colectivos da empresa, a partir dos quais foi possível ter uma ideia aproximada do tempo gasto nas deslocações residência-emprego pelos trabalhadores que os utilizam. Com base nos restantes elementos estudaram-se as estruturas demográfica e funcional, relacionando esta com o sexo e com os escalões de vencimentos, e a repartição espacial dos trabalhadores pelos locais de residência.

Refira-se que os aspectos focados poderão parecer ou são mesmo um tanto limitados. É certo que através de uma inter-relação mais exaustiva dos diferentes elementos seria possível obter informações mais valiosas, mas na realidade a quantidade dos valores a tratar e a inexistência de meios técnicos para o fazer, tornaram praticamente impossível uma análise mais pormenorizada, no espaço de tempo disponível. Importa salientar que o presente estudo, orientado por CARMINDA CAVACO, se inseriu no programa de trabalhos práticos da cadeira de Geografia da População, do ano lectivo 1977-1978 (Licenciatura em Geografia, da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa).

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA EMPRESA

Alfredo da Silva foi o principal responsável pelo aparecimento da empresa de reparações navais que por volta de 1967 adoptou a designação de Lisnave.

Inicialmente, devido à existência de um conjunto de lagares de azeite em Alferrarede, surgiu a ideia de criar no Barreiro uma fábrica de rações para gado, a qual aproveitaria o bagaço resultante da extracção de azeite. No entanto, eram necessários determinados produtos químicos para o fabrico das referidas rações, os quais na sua grande maioria

eram importados por via marítima. Alfredo da Silva viu assim a possibilidade de reparar parte desses navios, ou outros que utilizassem o porto de Lisboa, e para isso alugou os estaleiros da Agência Geral do Porto de Lisboa (AGPL), na Rocha, em 1927.

Durante cerca de 40 anos a empresa, então denominada Navális, funcionou nos referidos estaleiros. Numa primeira fase, procedeu-se à reparação de pequenas embarcações, mas mais recentemente começou a fazer-se sentir a necessidade de ampliar as instalações ou criar outras novas, possibilitando a reparação de navios de maior tonelagem, para o que muito contribuiu a posição geográfica do estuário do Tejo. Para a concretização deste objectivo foi inaugurado, em 1967, o Estaleiro da Margueira.

Até à década de 60, a empresa teve um crescimento regular, embora lento (fig. 1) ⁽¹⁾, não sendo nunca o número de admissões muito superior a uma centena. Nos anos que antecederam a inauguração do novo estaleiro acelerou-se o crescimento da empresa, o qual no entanto adquiriu um carácter exponencial nos finais do decénio de 60 e durante o primeiro quinquénio de 70. O número de admissões anuais aumentou consideravelmente, atingindo mesmo mais de 1400 em 1971, o que em parte está relacionado com a ampliação das instalações da Margueira. Estas tinham, em 1967, 2 docas e 3 cais, e passaram a 4 docas e 12 cais por volta de 1971. Nos outros anos o número de admissões oscilou entre cerca de 600 e pouco mais de 1000, sendo de 1562 em 1975, quando da fusão com o Gaslimpo.

Todo este processo de crescimento é o resultado do prestígio internacional adquirido pela empresa neste sector de actividade, o que resulta principalmente da qualidade e rapidez dos serviços prestados. A Eriksberg, empresa sueca financeiramente ligada à Lisnave, esteve até certo ponto na origem da projecção internacional da empresa portuguesa. Por um lado, forneceu uma tecnologia avançada e, por outro, delegou na Lisnave a concretização de grande número de trabalhos, o que em termos económicos lhe era vantajoso, atendendo ao baixo custo de mão-de-obra em Portugal. Actualmente já não se verifica uma situação desse tipo; a mão-de-obra é melhor remunerada, os técnicos são quase exclusivamente nacionais e procede-se à construção de cascos e não apenas a trabalhos de reparação.

Nos últimos três anos a crise do petróleo e a instabilidade social vieram afectar a actividade da empresa, tendo-se verificado uma brusca retracção nas encomendas de armadores estrangeiros (quadro I). Este facto está bem patente na figura 1, na qual se constata a desaceleração do crescimento da empresa pela redução do número de admissões.

⁽¹⁾ Representou-se por uma curva a evolução dos efectivos da empresa, mas a designação é, até certo ponto, incorrecta, já que não se consideraram os valores referentes ao número de demissões. Ela corresponde sim à evolução dos efectivos relativos aos trabalhadores actualmente ao serviço da empresa, e não é mais que uma curva cumulativa do número de admissões dos mesmos. Atendendo a que o número de demissões é apenas da ordem de 1 a 2% por ano, a referida curva ilustra bem a evolução do crescimento da empresa.

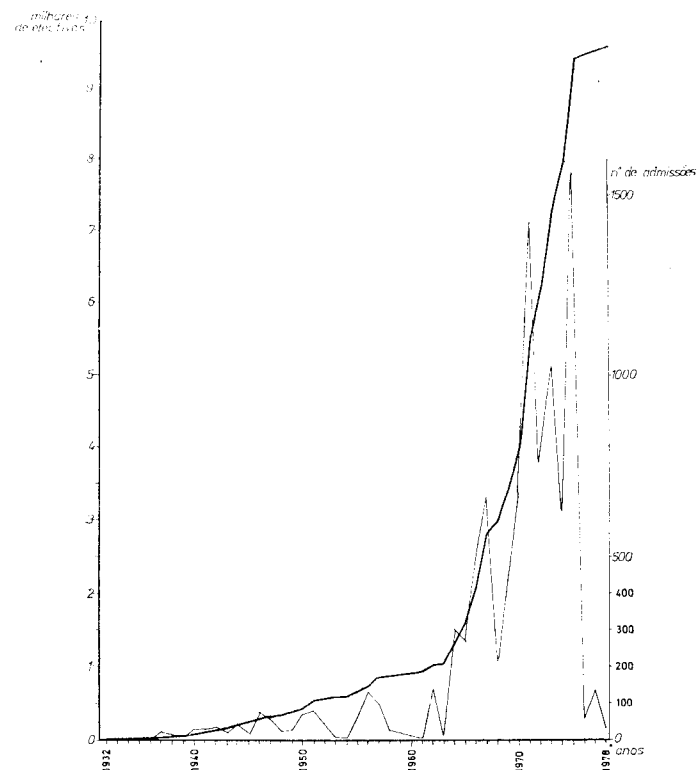


Fig. 1 — Evolução dos efectivos e das admissões.

QUADRO I

Anos	Vendas (milhões de escudos)	Lucros (milhões de escudos)
1969	1075	58,2
1970	932	95,5
1971	1435	136,9
1972	1921	197,9
1973	2444	210,8
1974	3636	245,0
1975	2462	- 128,3
1976	3090	15,8

Actualmente, a Lisnave vê-se numa situação de estabilidade, pela sua elevada competitividade nos mercados internacionais. Tanto quanto possível, tem também procurado diversificar os seus mercados; a construção de plataformas para outros estaleiros, nomeadamente no Bahrein (com a participação da Sorefame e da Mague) enquadra-se nessa perspectiva.

ESTRUTURA DEMOGRÁFICA

Em termos de pessoal, poder-se-á dizer que a Lisnave é uma empresa relativamente jovem: a média de idades é de 36,5 anos e cerca de 69 % tem menos de 40 anos; destes, 49 % já ultrapassaram o grupo etário dos 20 anos, pelo que o número de pessoas muito jovens é reduzido (fig. 2). A análise por sexos evidencia que os elementos femininos são, em média, 3,5 anos mais novos que os do sexo oposto, mas representam apenas 5,8 % dos efectivos da empresa. Os trabalhadores do Estaleiro da Rocha têm idade mais avançada que os restantes, facto que deverá estar relacionado com a antiguidade do próprio estaleiro: a sua idade média é de 40,6 anos e perto de 50 % têm mais de 40 anos (quadro II).

Uma estrutura etária deste tipo, isto é, nem extremamente jovem nem envelhecida, apresenta no momento certos aspectos positivos, nomeadamente no que respeita ao grau de experiência e capacidade técnica dos trabalhadores, embora a médio (caso do Estaleiro da Rocha) e longo prazo possa conduzir a um envelhecimento acentuado e global, o que terá por certo consequências negativas no trabalho e na produtividade da empresa.

ESTRUTURA FUNCIONAL E ESCALÕES DE VENCIMENTO

1. *Frequências por classes funcionais.* — A distribuição de trabalhadores por classes funcionais varia de empresa para empresa, em função da actividade da mesma e do seu nível tecnológico.

Na Lisnave ⁽²⁾ a classe funcional dominante é a dos executivos de produção (62 %), seguida pelos executivos de serviços administrativos (14,8 %) (fig. 3 e 6); aparece depois um conjunto de classes com importância relativa muito semelhante, constituídas por técnicos, chefias directas, especialistas e mesmo gestores intermédios (entre 1,5 e 9,8 %) (quadro III) e, por último, os gestores superiores (apenas 0,2 %).

2. *Classe funcional/sexo.* — A presença do sexo feminino nas diferentes classes funcionais está intimamente ligada ao tipo de tarefas a desempenhar em cada classe.

Este facto determina logo à partida a existência de classes em que 100 % dos efectivos são do sexo masculino, como é o caso dos executivos de produção, e ainda da gestão superior (fig. 4 e quadro IV).

⁽²⁾ Pela diversidade de funções, a sua inclusão nas diferentes classes consideradas é naturalmente discutível.

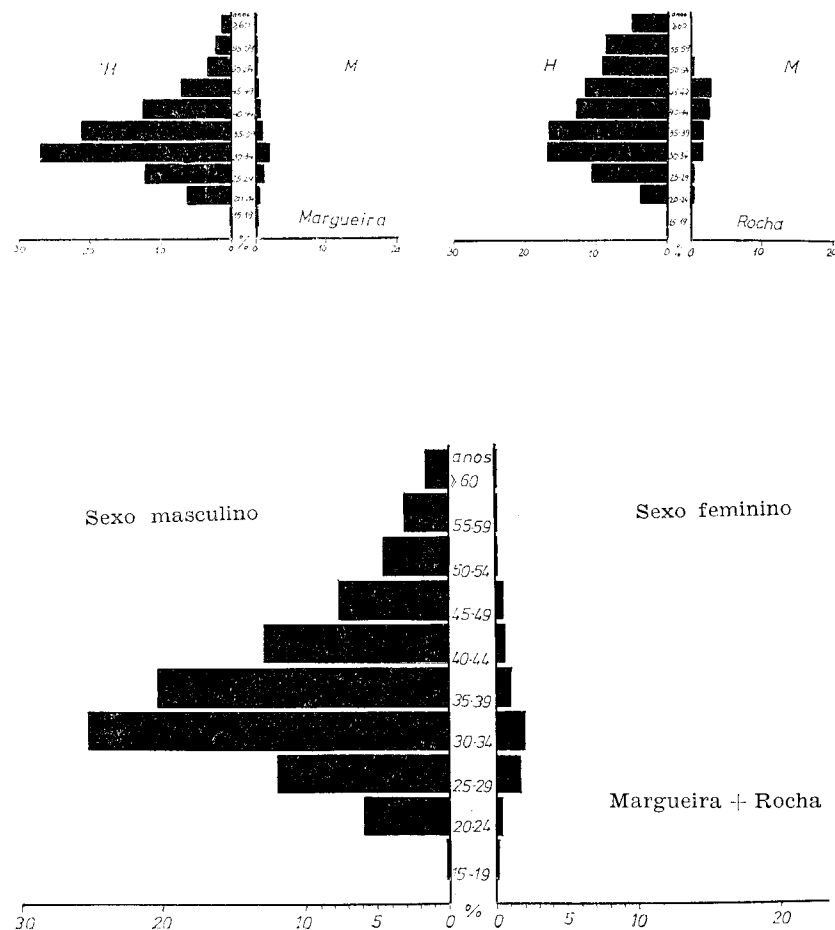


Fig. 2 — Pessoal segundo a idade e sexo.

QUADRO II
Grupos etários

	15-19	20-21		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		≥ 60		Total		Idades médias
		Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	Val. abs.	%	
Masc.		55	3,8	157	10,9	242	16,8	240	16,7	178	12,4	165	11,5	132	9,2	125	8,7	70	4,9	1364	94,8	40,7
Fem.		2	0,1	4	0,3	13	0,9	13	0,9	17	1,2	20	1,4	6	0,4					75	5,2	39,8
Masc.	1	524	6,4	1006	12,2	2227	27,0	1752	21,2	1068	12,9	594	7,2	317	3,8	180	2,2	98	1,2	7766	94,1	36,1
Fem.	3	34	0,4	135	1,6	161	2,0	93	1,1	38	0,5	16	0,2	3	0,04	2	0,02	2	0,02	487	5,9	32,5
Masc.	1	579	5,97	1163	11,99	2469	25,47	1992	20,54	1246	12,85	759	7,83	449	4,63	305	3,14	168	1,73	9130	94,2	36,8
Fem.	3	36	0,37	139	1,43	174	1,79	106	1,09	55	0,56	36	0,37	9	0,09	2	0,02	2	0,02	562	5,8	33,5

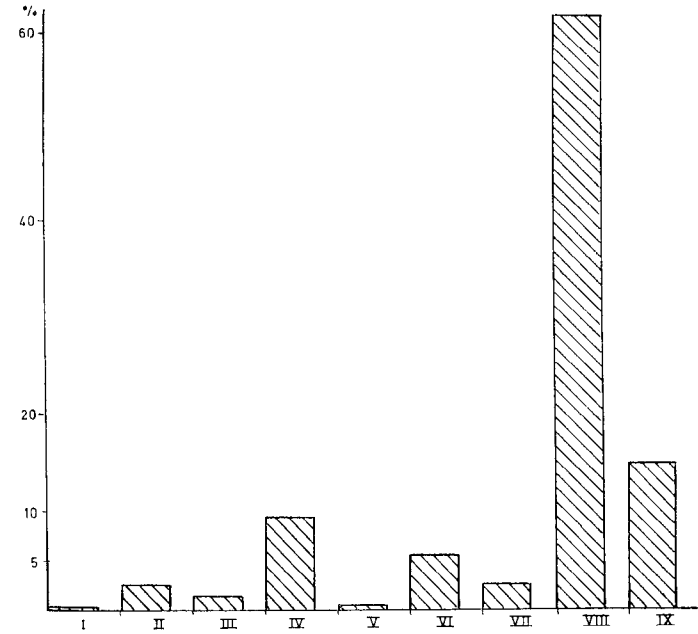


Fig. 3 — Frequências das classes funcionais (ver quadro III).

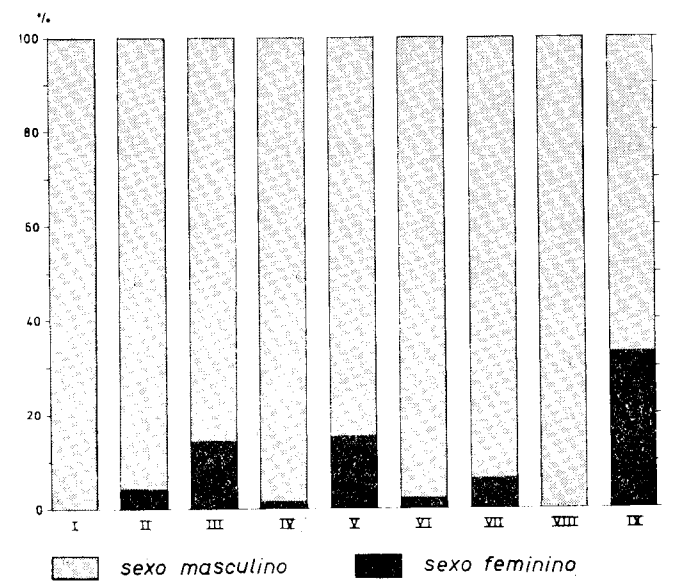


Fig. 4 — Representação relativa do pessoal feminino nas diferentes classes funcionais (ver quadro IV).

QUADRO III
Escalaões de vencimentos (escudos)

Classes funcionais		1	2	3	4	5	6	7	Total	%
		< 10.000	10.000-10.499	10.500-10.999	11.000-11.499	11.500-11.999	12.000-12.499	≥ 12.500		
Gestores Superiores I								24	24	0,2
	%							100		
Gestores Intermédios II								254	254	2,6
	%							100		
Especialistas III				3	2	7		130	142	1,5
	%			2,1	1,4	4,9		91,5		
Chefia de Produção IV				3	7	570	212	155	947	9,8
	%			0,3	0,7	60,2	22,4	16,4		
Chefia de Serviços Administrativos V		10	2	1		9		37	59	0,6
	%	16,9	3,4	1,7		15,3		62,7		
Técnicos de Produção VI		11	55	60	306	84	32	10	558	5,8
	%	2,0	9,9	10,8	54,8	15,1	5,7	1,8		
Técnicos de Serviços Administrativos VII		2	24	11	70	19	62	77	265	2,7
	%	0,8	9,1	4,2	26,4	7,2	23,4	29,1		
Executivos de Produção VIII		716	3638	1578	31	34		10	6007	62,0
	%	11,9	60,6	26,3	0,5	0,6		0,2		
Executivos dos Serviços Administrativos IX		523	508	210	114	40	24	17	1436	14,8
	%	36,4	35,4	14,6	7,9	2,8	1,7	1,2		
TOTAL		1262	4227	1866	530	763	330	714	9692	100

QUADRO IV

Classes funcionais	Sexo			
	Masculino		Feminino	
	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%
Gestores Superiores — I	24	100		
Gestores Intermédios — II	245	96,5	9	3,5
Especialistas — III	121	35,2	21	14,8
Chefia de Produção — IV	940	99,3	7	0,7
Chefia de Serviços Administrativos — V	50	84,7	9	15,3
Técnico de Produção — VI	552	98,9	6	1,1
Técnico de Serviços Administrativos — VII	246	92,9	19	7,1
Executivos de Produção — VIII	6007	100		
Executivos de Serviços Administrativos — IX	947	66,0	489	34,0

A presença feminina é significativa (34%) nos executivos dos serviços administrativos, mas nos gestores intermédios, especialistas, chefia directa de serviços administrativos e técnicos de serviços administrativos o seu significado é mais reduzido, nunca ultrapassando os 15,3%.

3. *Distribuição do pessoal por escalaões de vencimento.* — A distribuição do pessoal por escalaões de vencimentos-base é bastante irregular, sendo de realçar uma elevada concentração nos escalaões com vencimentos inferiores a 11 mil escudos, que totalizam 76%; deles 63% auferem vencimentos superiores a 10 mil escudos (fig. 5 e quadro V).

Os restantes escalaões são pouco significativos, não ultrapassando os 8%, mesmo quando se diferenciam os locais de trabalho. No Estaleiro da Rocha há uma distribuição mais homogénea dos trabalhadores pelos dois escalaões dos 10 mil escudos, enquanto no da Margueira o inferior a 10 500 escudos é muito mais significativo (quadro V).

A média dos vencimentos é, aproximadamente, de 10 900 escudos, não sendo muito diferente para os dois estaleiros; porém, o leque salarial estende-se de 8 a 50 mil escudos.

QUADRO V

Número de trabalhadores

Escalaço de vencimento (escudos)	Rocha		Margueira		TOTAL	
		%		%		%
1 < 10 000	178	12,4	1084	13,1	1262	13,0
2 10 000-10 499	471	32,7	3756	45,5	4227	43,6
3 10 500-10 999	467	32,5	1399	17,0	1866	19,3
4 11 000-11 499	72	5,0	458	5,5	530	5,5
5 11 500-11 999	105	7,3	658	8,0	763	7,9
6 12 000-12 499	53	3,6	277	3,4	330	3,4
7 \geq 12 500	93	6,5	621	7,5	714	7,4
Total	1439	100	8253	100	9692	100

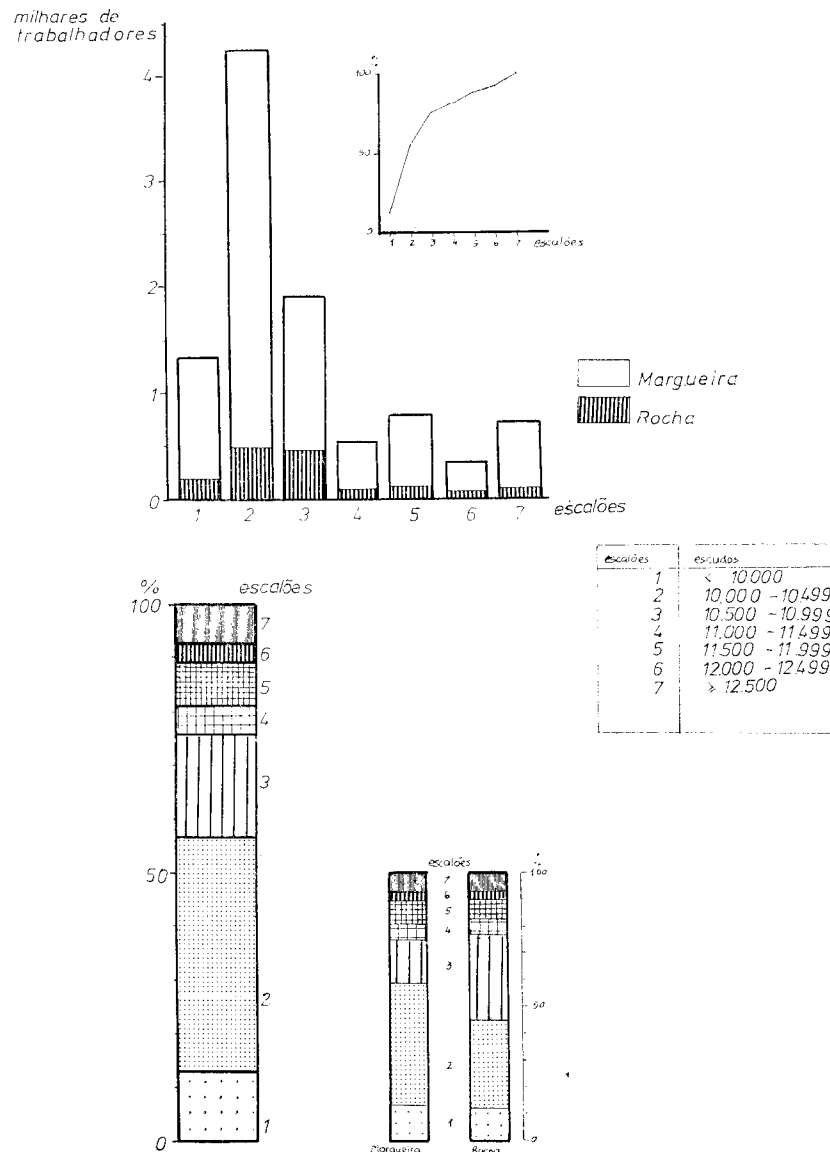


Fig. 5 — Distribuição do pessoal por escalões de vencimentos.

Importa referir que a empresa tinha, em 1976, um encargo mensal por trabalhador de 2100 escudos: 1400 para refeições e 700 para despesas de transporte, infantário, assistência, etc. Actualmente, a comparticipação da empresa nos custos de transporte não ultrapassa os 500 escudos por trabalhador, mas ronda os 100 escudos em refeições diárias, pelo que esses encargos aumentaram ligeiramente em relação àquele ano.

4. *Classe funcional/vencimentos.* — Há uma certa homogeneidade de salários para cada classe funcional, mas não entre as classes individualizadas. A esmagadora maioria dos executivos auferem vencimentos inferiores a 11 000 escudos; para os executivos de produção isso acontece em 98,8 % dos casos, enquanto que para os de serviços administrativos apenas em 86,4 %. Na classe dos técnicos de serviços administrativos (fig. 6 e quadro III), 86 % têm vencimentos superiores a 11 000 escudos, 52,5 % ultrapassam os 12 000 escudos e 30 % encontram-se no escalão mais elevado. Entre os técnicos de produção a situação é já bem diferente: 54,8 % têm um vencimento correspondente ao 4.º escalão e as percentagens com vencimentos, respectivamente, inferiores e superiores a este escalão são sensivelmente idênticas.

Nas chefias directas verifica-se uma situação semelhante à dos técnicos, isto é, os efectivos ligados aos serviços administrativos têm

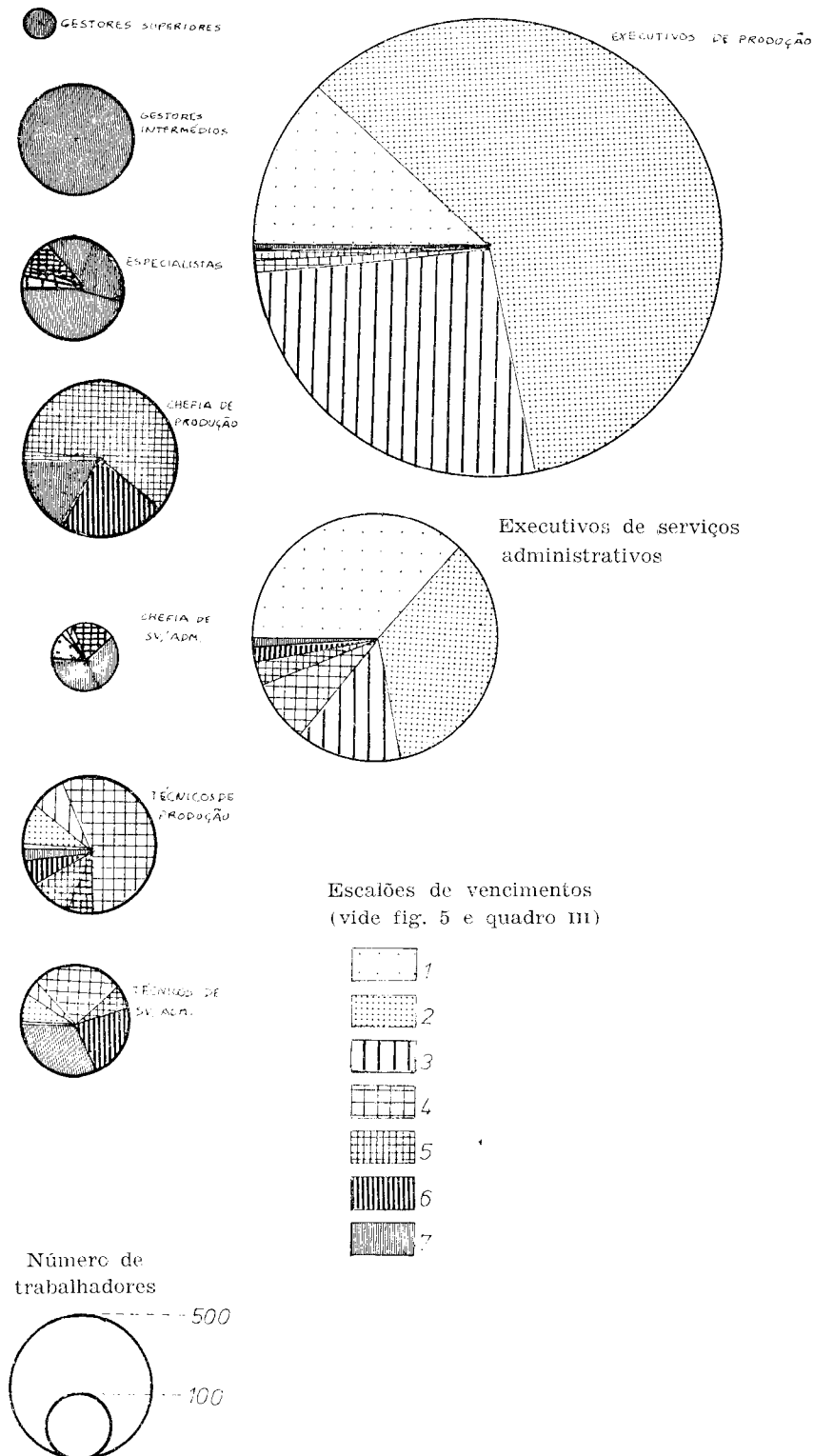


Fig. 6 — Vencimentos das classes funcionais, segundo a frequência de trabalhadores de cada classe.

vencimentos bastante superiores: 78,0 % da chefia destes serviços auferem mais de 11 500 escudos, assim como 99,0 % das chefias directas de produção.

Dos especialistas, 91,5 % vencem mais de 12 500 escudos, as duas classes de gestão.

As funções ligadas ao serviço administrativo correspondem vencimentos mais elevados do que os da produção da mesma classe, e de um modo geral pode estabelecer-se um paralelo entre a hierarquia de vencimento e a de funções.

5. *Distribuição espacial dos vencimentos* ⁽³⁾. — De um modo geral, verifica-se que é nos concelhos da margem norte que os escalões de vencimentos mais elevados estão melhor representados, só não acontecendo em Vila Franca de Xira e Sintra (fig. 7). Nos restantes concelhos, nomeadamente Lisboa, Oeiras, Cascais e Loures, a percentagem de trabalhadores com vencimentos do 7.º escalão varia entre 16,3 e 19,2, sendo muito superior à registada nos concelhos da margem sul, onde esta não ultrapassa os 5,3 % e em alguns casos, como Sesimbra e Alcochete, é mesmo nula (quadro VI) ⁽⁴⁾. Se considerarmos a percentagem de trabalhadores com vencimento superior ou igual a 11 500, verifica-se que ela é mais elevada nos concelhos de Lisboa, Cascais e Oeiras, entre 29,3 % e 33,6 %, o mesmo já não acontecendo com Loures, enquanto que nos concelhos do distrito de Setúbal esse valor não ultrapassa 17,4 %, sendo ainda nulo no concelho de Alcochete.

E, pois, nestes concelhos que a percentagem de vencimentos inferiores a 10 500 é mais elevada, sendo sempre superior a 50 % e atingindo 86,2 % no caso de Sesimbra. Neste grupo também se incluem os concelhos de Loures e Vila Franca de Xira, enquanto nos restantes concelhos da margem norte (à excepção de Sintra, que tem uma situação intermédia) não se ultrapassa os 41,4 %.

De uma forma indirecta, é possível concluir-se que grande parte dos elementos das classes funcionais hierarquicamente superiores vive nos concelhos de Cascais, Oeiras e Lisboa, enquanto a maior parte dos executivos reside na margem sul ou nos concelhos a norte de Lisboa, áreas onde a habitação é mais barata, e por isso mais acessível a vencimentos menores.

REPARTIÇÃO POR LOCAIS DE RESIDÊNCIA E DESLOCAÇÕES PARA O EMPREGO

1. *Repartição dos trabalhadores pelos locais de residência.* — Os locais de grande concentração de trabalhadores são Almada, Lisboa, Amora e Barreiro (fig. 8), os quais têm entre 728 (Barreiro) e 2714 (Almada). Lisboa tem perto de 1900 trabalhadores, dos quais 42 % residem na zona postal 3.

⁽³⁾ Por comodidade cartográfica apuraram-se os dados por concelho e desprezaram-se aqueles em que o número de trabalhadores era insignificante.

⁽⁴⁾ Neste quadro não estão incluídos os concelhos cujas respectivas localidades se situam fora dos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal e Leiria.

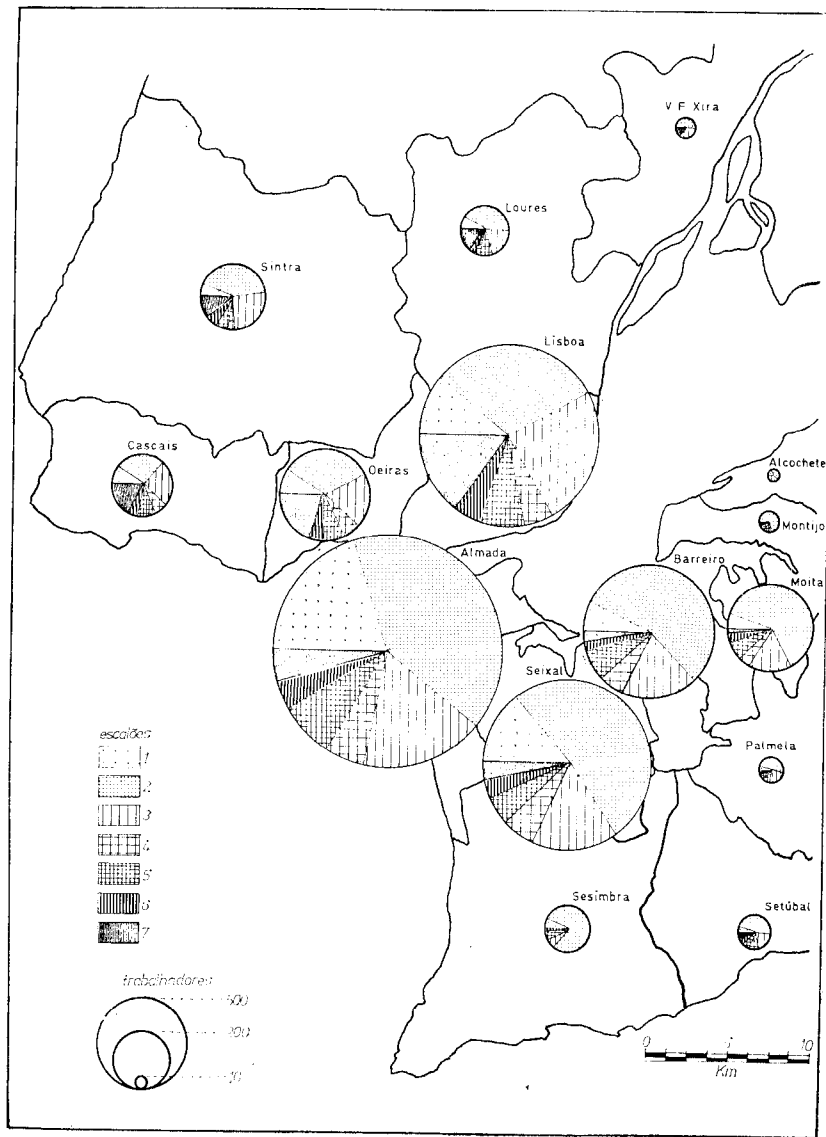


Fig. 7 — Distribuição espacial dos vencimentos (concelhos)
(ver quadro VI).

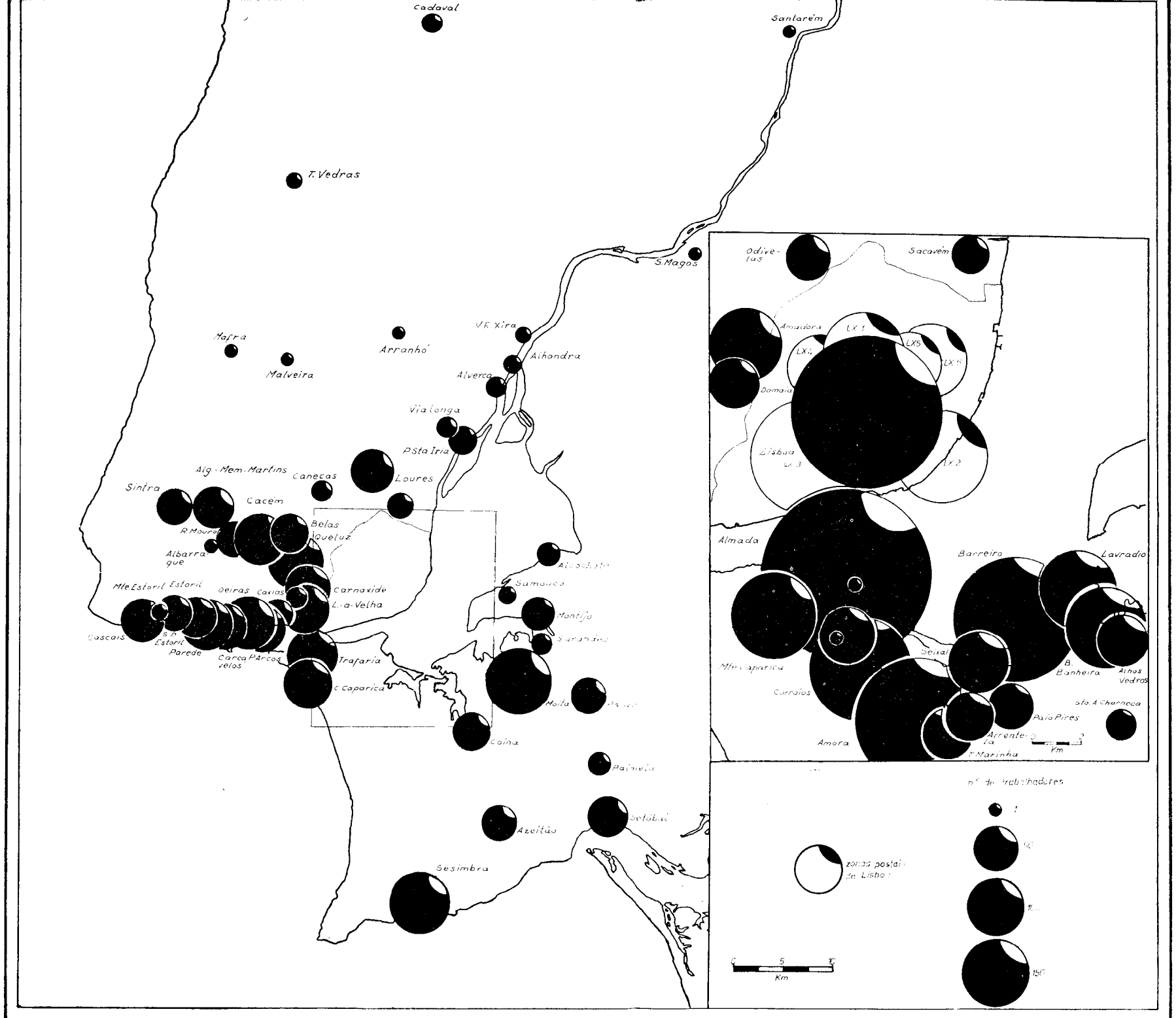


Fig. 8 — Repartição dos trabalhadores por local de residência. Para norte da área cartografada apenas se registam 2 trabalhadores de Rio Maior, e 1 de Pombalinho, Caldas da Rainha, Golegã e Porto de Mós.

QUADRO VI
Frequências eventuais, por escalões de vencimento

Concelhos	1	2	3	4	5	6	7	Total de trab.	
								N.º	%
Almada	19,8	40,7	17,1	5,7	7,7	3,7	5,4	3260	33,6
Lisboa	10,9	30,5	25,0	5,2	8,1	4,9	16,3	1897	19,6
Seixal	12,7	52,6	15,8	5,6	8,8	2,4	2,1	1645	17,0
Barreiro	6,8	56,4	19,3	6,1	7,1	2,2	2,2	1007	10,4
Oeiras	8,8	32,4	19,4	5,8	10,2	4,2	19,2	500	5,2
Moita	5,3	66,9	16,4	3,5	6,8	0,8	0,2	487	5,0
Sintra	5,9	41,6	27,1	3,9	6,7	5,0	9,8	255	2,6
Cascais	7,7	24,9	27,1	7,2	9,5	4,5	19,0	221	2,3
Loures	8,2	43,2	19,4	6,7	3,7	2,2	16,4	134	1,4
Sesimbra	5,8	80,8	7,5		5,0	0,8		120	1,2
Setúbal	8,8	43,9	21,1	10,5	5,3	5,3	5,3	57	0,6
Palmela	3,2	51,6	22,6	12,9	6,5		3,2	31	0,3
V. F. Xira		54,2	33,3		4,2	4,2	4,2	24	0,3
Montijo		72,9	8,7	4,3	8,7		4,3	23	0,2
Alcochete	20,0	40,0	40,0					10	0,1
Cadaval	100							4	0,04
Santarém		50,0	50,0					2	0,02
Mafra		50,0	50,0					2	0,02
T. Vedras		50,0	50,0					2	0,02
Rio Maior	100							2	0,02
Salvaterra			100					1	0,01
Arruda Vinhos		100						1	0,01
Porto de Mós		100						1	0,01
Entroncamento		100						1	0,01
Golegã		100						1	0,01
Caldas da Rainha		100						1	0,01

A margem sul tem, no seu conjunto, 66 % dos trabalhadores, sendo a área residencial mais importante. Seguidamente aparece Lisboa, com 20 %, os eixos de Sintra e Cascais, com respectivamente 5,2 e 4,9 % e, por último, os eixos de Leures e Vila Franca de Xira, com 1,6 %. Dos restantes 2,5 %, cerca de metade encontra-se em Sesimbra, na Costa da Caparica, Setúbal e Pinhal Novo.

De um modo geral, verifica-se que uma parte significativa do pessoal da empresa reside perto do local de trabalho, embora haja também locais de residência muito afastados com um número considerável de trabalhadores. Este facto é parcialmente justificado pela crise da habitação em toda a área metropolitana, a qual não permite uma grande mobilidade residencial. Se esta existisse, poderia conduzir a uma maior concentração do pessoal em redor dos locais de trabalho, o que contribuiria para uma redução dos tempos de transporte e, conseqüentemente, dos encargos da empresa, para além da diminuição do desgaste físico, beneficiando neste caso a produtividade.

2. *Migrações pendulares.* — As figuras 9 e 10 mostram a amplitude das migrações diárias efectuadas pelo pessoal da empresa, respectivamente para os Estaleiros da Rocha e da Margueira. A principal conclusão que se tira da sua análise é de que, na realidade, a maior parte dos trabalhadores residentes na margem sul pertencem ao Estaleiro da Margueira, constituindo 75 % do total. Por seu lado, o pessoal do Estaleiro da Rocha distribui-se de forma quantitativamente idêntica pelas linhas de Sintra e Cascais e pela margem sul. Lisboa é um local de residência importante para os trabalhadores dos dois estaleiros, embora aí residam 48 % dos do Estaleiro da Rocha e apenas 23 % dos da Margueira.

3. *Isócronas de transportes rodoviários da empresa.* — A elaboração de um mapa de isócronas é importante na representação do real afastamento entre o local de residência e o de trabalho.

A figura 11 tem por base os percursos e os tempos gastos pelos transportes rodoviários da empresa, o meio mais rápido de deslocação, se se abstrair o transporte privado. Diz respeito às deslocações dos trabalhadores da Margueira (para os estaleiros da Rocha a empresa só tem duas carreiras) que os utilizam (cerca de 30 %). Dos restantes, menos de 10 % têm transporte próprio, e 60 % servem-se dos transportes públicos, com tempos de deslocação em média consideravelmente superiores aos dos transportes da empresa.

Verifica-se que a rede de trajectos é relativamente densa, principalmente na margem norte (com 11 trajectos diferentes), mas o número de carreiras é mais elevado na margem sul, proporcionalmente ao número de trabalhadores aí residindo (quadro VII).

De um modo geral, os tempos de deslocação acabam por não ser excessivos: em 94,2 % dos casos são superiores a 30 min., mas apenas em 14,2 % ultrapassam 1 hora. É também importante referir que, dada a circulação das carreiras pela auto-estrada do sul, todas as localidades

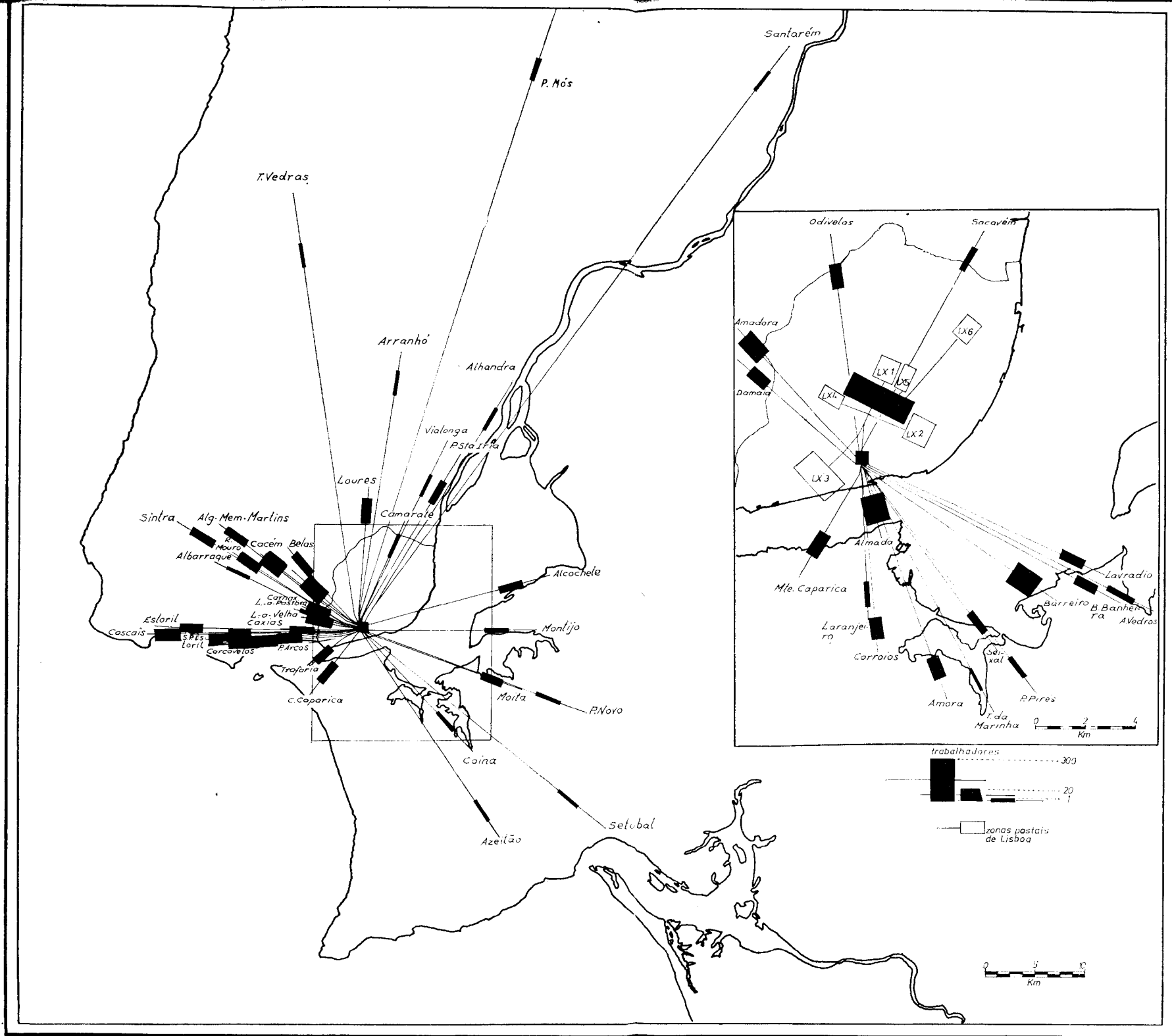


Fig. 9 — Migrações pendulares. Rocha.

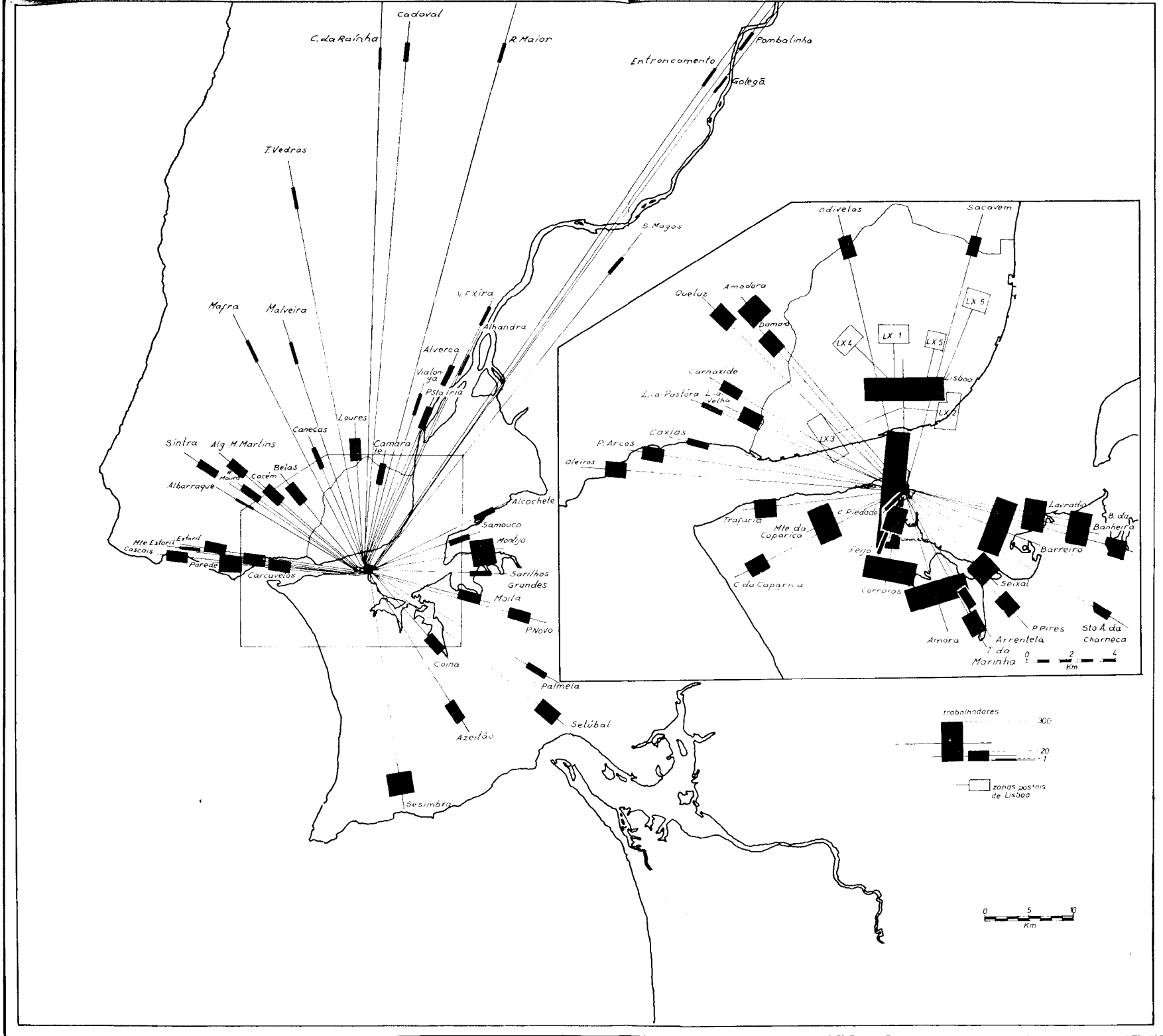


Fig. 10 — Migrações pendulares. Margueira.



Fig. 11 - Isócronas de transportes rodoviários da empresa.

QUADRO VII

	Margem norte	Margem sul		
Densidade da rede (número de trajectos)	11	6		
Número de carreiras (turno da manhã)	14	17		
Tempos de deslocação (m)	15	30	60	
Distâncias percorridas (km)	Mínimas	7,5	8	21
	Máximas	14	22	38

Número de trabalhadores

Tempos de deslocação (m)	Valores absolutos	%
< 30	147	5,8
≥ 30	2400	94,2
≥ 60	362	14,2

por estas servidas são favorecidas pela rapidez dos percursos. Nas áreas muito urbanizadas da margem sul (Barreiro, Alhos Vedros, Lavradio, Baixa da Banheira) os percursos são relativamente mais lentos do que os efectuados para Pinhal Novo, Montijo ou Sesimbra, cujos trajectos se fazem por vias de tráfego pouco intenso.

ANA CRUZ FOLGADO
HÉLDER DINIZ DE SOUSA

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Para além dos dados já referidos, gentilmente facultados pelo Comandante Brandão Pereira, muito devemos à colaboração do Sr. Joaquim Duarte, nomeadamente na cedência de elementos referentes aos transportes colectivos e no conjunto de informações relativas à história da empresa.

Como complemento do conjunto de informações citadas, foi consultada a *Análise Social*, Revista do Gabinete de Investigações Sociais, n.º 52, 2.ª série, volume XIII, 1977, onde se encontra inserido o artigo de MARINUS PIRES DE LIMA, «Temas Reivindicativos na Lisnave», pp. 829-899.