

Critérios de recrutamento e seleção de professores no concurso público na província de Cabinda, Angola (Original)

Criteria for recruitment and selection of teachers in the public competition in Cabinda province, Angola (Original)

José Zau Soca Comprido. Licenciado em Ciências da Educação, opção Pedagogia. Mestre em Metodologias de Ensino. Instituto Superior de Ciências da Educação de Cabinda. Angola.

josecomprido04@gmail.com 

Luís de Purificação Lubendo. Licenciado em Ensino de Biologia. Universidade Cuito Cuanavale.

Angola. luizlubendo20@gmail.com 

Recibido: 20-06-2024/Aceptado: 30-07-2024

Resumo

O processo de recrutamento e seleção para o quadro do pessoal constitui uma das práticas de gestão de recursos humanos determinantes para a prossecução dos objetivos de uma área laboral. É neste sentido que esta abordagem se pretende inscrever, debruçando-se sobre as modalidades que a Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, utiliza para o recrutamento e seleção de novos professores. Por esta razão, levantou-se a seguinte questão de investigação: que critérios de recrutamento devem ser aplicados na Secretaria Provincial da Educação para a seleção de professores em Cabinda? Neste sentido, delineou-se o seguinte objetivo: Argumentar como pode ser validada a eficácia da metodologia utilizada para o recrutamento e seleção de professores na Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, Angola. Metodologia: Trata-se de uma pesquisa qualitativa, prevalecendo a combinação de vários métodos científicos, tais como: histórico-lógico, analítico-sintético, indutivo-dedutivo, análise crítica de documentos e estatísticos. Os

resultados obtidos apontam para um nível de discordância e insatisfação dos inquiridos em relação à falta de técnicos especializados para o asseguramento dos critérios de recrutamento e seleção nos concursos públicos realizados pela Secretaria Provincial da Educação.

Palavras-chave: seleção de professores; recrutamento externo; recrutamento interno; Secretaria Provincial da Educação.

Abstract

The recruitment and selection process for staff is one of the key human resource management practices for achieving the objectives of an area of work. It is in this sense that this approach is intended to focus on the methods used by the Provincial Department of Education in Cabinda to recruit and select new teachers. For this reason, the following research question was raised: what recruitment criteria should be applied at the Provincial Department of Education for the selection of teachers in Cabinda? In this sense, the following objective was outlined: To argue how the effectiveness of the methodology used for the recruitment and selection of teachers at the Provincial Secretariat of Education in Cabinda, Angola, can be validated. Methodology: this is a qualitative study, using a combination of various scientific methods, such as: historical-logical, analytical-synthetic, inductive-deductive, critical analysis of documents and statistical. The results obtained point to a level of disagreement and dissatisfaction among the respondents regarding the lack of specialized technicians to ensure the recruitment and selection criteria in the public competitions held by the Provincial Department of Education.

Keywords: teacher selection; external recruitment; internal recruitment; Provincial Department of Education.

Introdução

Nos tempos atuais, é visível o nível de concorrência e competitividade das organizações com a finalidade de colocarem homens certos nos lugares certos, selecionando-os rigorosamente para que as suas capacidades correspondam às expectativas para o desenvolvimento de diversos setores, facto que se revela importante para o asseguramento das futuras gerações.

Em conformidade com o nível do absentismo que se pode observar, os setores optam por contratar profissionais competentes, uma vez que acreditam que estes poderão dar um retorno mais rápido às organizações. Assim, de forma a garantir a qualidade de ensino que se pretende, é necessário repensar os critérios de seleção que têm sido operacionalizados, procurando implementar os que mais se adequem e dignifiquem os agentes da educação e que venham a contribuir para os desafios que o processo educativo impõe. Entretanto, têm sido evidentes algumas fragilidades no que a atuação docente diz respeito, devido aos procedimentos previamente definidos para o preenchimento de vagas nos concursos públicos, pondo em causa os propósitos estabelecidos, que passam por minimizar os problemas que o setor educativo local enfrenta.

Nesta perspetiva, Raimundo (2016) sustenta que:

O processo que envolve as candidaturas e a seleção de candidatos deve ser encarado com extrema seriedade e acompanhado por uma pesquisa externa, que deve ser levada a cabo para identificar os melhores locais de afixação ou publicação dos anúncios sobre a oferta de trabalho, com o intuito de obter candidatos adequados aos perfis pretendidos. (p.1)

Salienta-se ainda que o recrutamento e seleção de professores no setor da Educação se reveste de uma grande importância quer no âmbito de preenchimento de vagas, quer na qualificação do processo de ensino-aprendizagem em si. Com efeito, os testes aplicados devem

ser realizados com recurso a estratégias diferenciadas de modo a avaliar a capacidade intelectual dos concorrentes em áreas específicas. É desta forma que as comissões criadas pela Secretaria Provincial da Educação deveriam trabalhar a fim de que consigam selecionar homens capazes de impactar positiva e decisivamente o setor educativo local e torná-lo mais qualificado.

Para Chiavenato (1998, citado por Da Mota, 2009): “é preciso considerar que as pessoas, seus conhecimentos e suas habilidades mentais passem a ser a principal base da nova organização” (p.1). Para tal, a Secretaria Provincial da educação deve, cada vez mais, utilizar procedimentos com a finalidade de aplicar rigorosamente critérios de seleção essenciais ao desempenho das funções dos candidatos. É neste sentido que se desenvolve o presente artigo, cuja pertinência se mantém atualidade em Angola.

Tendo em conta o estudo analítico e/ou diagnóstico (entrevista e análise de documentos) nos anos 2019 e 2022, isto é, dos dois últimos concursos do Ministério da Educação, conduzidos pela Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, os dados revelam ocorrências, como:

- enorme burocracia, aliada à falta de transparência, em relação aos critérios de recrutamento e seleção dos candidatos;
- inúmeras anomalias relativamente ao processo da contratação, como, a anulação de concursos sem motivos aparentes nem quaisquer justificações que se julgam necessárias; alguns candidatos acabam por ser apurados por esquemas de nepotismo, mesmo não reunindo condições de admissão, entre outras;
- colocação aleatória de candidatos a professores em ciclos de ensino inadequados, não levando em consideração as suas áreas de especialização.

Face a este desafio, é evidente a necessidade de investigar as causas que afetam o processo de recrutamento e seleção de professores na província de Cabinda. Tendo em conta o

que precede, o artigo tem por objetivo argumentar como pode ser validada a eficácia da metodologia utilizada para o recrutamento e seleção de professores na Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, Angola.

Conforme afirma Guedes (2019): “(...) o processo de recrutamento e seleção é considerado imprescindível no domínio da Gestão de Recursos Humanos, na medida em que visa garantir melhores resultados para as empresas, auxiliando-as a ter os profissionais que mais se adequam às exigências solicitadas” (p.15).

Para Basurto (2022):

O recrutamento é uma fase em que a pessoa responsável pela seleção de pessoal, seja um analista ou um assistente, deve realizar uma análise minuciosa dos candidatos, permitindo fazer uma boa escolha para que o aspirante assuma o cargo, ajustando-se ao perfil da vaga, garantindo que seja responsável e tenha maturidade suficiente para o cargo a ser ocupado. (p.28)

À luz do exposto e de forma geral, pode conceituar-se o recrutamento como um conjunto de ações empreendidas por determinada organização, cujo objetivo é de extrair candidatos com competências específicas para ocupar uma determinada vaga de trabalho. No âmbito específico da educação, visando preencher determinadas vagas e garantir um ensino de qualidade, trata-se de um processo munido de ações, fases, recursos e critérios previamente definidos para a candidatura e seleção que o seu ministério leva a cabo, destinado a indivíduos com agregações pedagógicas e qualificações específicas para atuarem numa determinada área disciplinar a que se propõem concorrer.

Na visão de Ferreira (2019), normalmente consideram-se: “dois tipos de recrutamento: o recrutamento interno e o recrutamento externo” (p.18). Aymar (2023) afirma que: “recrutamento

externo é a maneira mais comum de realizar um recrutamento, que consiste principalmente na divulgação dos perfis procurados, utilizando espaços publicitários em mídias impressas como jornais e em diferentes bolsas de trabalho digitais” (p. 73).

No entender de Dutra (2006), as principais fontes de recrutamento interno são: quadros de aviso; comunicações internas dirigidas; consulta ao “banco de talentos humanos”; reuniões específicas e divulgação em períodos.

Quiñoy (2022) destaca como vantagens: os candidatos já conhecem a organização, os diferentes departamentos e seu funcionamento, facilitando a adaptação rápida a novas funções; redução dos custos de recrutamento e contratação, além da garantia de que a pessoa escolhida é a correta; motivação para melhoria, sabendo que há possibilidade de promoção e ascensão para os membros da organização e adaptação à cultura organizacional (se há alguém na empresa assumindo o novo cargo, já conhece a cultura da empresa, o que elimina a necessidade de aprendizagem profunda sobre ela) . Como desvantagens do recrutamento interno, o autor reconhece as seguintes: investimento na formação dos selecionados, uma vez que podem não possuir todos os conhecimentos necessários; poucos candidatos internos e oportunidades limitadas de emprego e aqueles que não são selecionados podem se sentir frustrados ou desmotivados.

Bello et al. (2020) referem-se ao facto de:

O recrutamento é externo quando, ao existir uma vaga específica, uma organização tenta preenchê-la com pessoas externas, ou seja, candidatos que não fazem parte da organização atualmente e são atraídos pelas técnicas de recrutamento. O recrutamento externo afeta candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou empregados em outras organizações. (p.30)

De acordo com Chiavenato (2004), o recrutamento externo recorre a várias técnicas de recrutamento, a saber:

- Arquivo de Currículo Vitae de candidatos que os enviaram espontaneamente ou arquivados de anteriores recrutamentos;
- Anúncios em jornais ou revistas;
- Apresentação de candidatos pelos colaboradores da organização;
- Agências de recrutamento;
- Cartazes ou anúncios na portaria das organizações;
- Sindicatos;
- Universidades e Escolas;
- Empresas que atuam no mesmo ramo de atividade com as quais se estabelece cooperação mútua.

Carvalho et al. (2021) reconhecem como vantagens do recrutamento externo:

maior número de candidatos por vaga; maior possibilidade de inovação do capital humano e captação de novos talentos; enriquecimento do capital humano; incentiva o contacto constante com o mercado. Como desvantagens: os autores definem que são: demanda mais tempo; elevação de riscos e custos devido à incerteza e à necessidade de maior investimento; possível desmotivação dos antigos funcionários; incerteza em relação à adaptação do candidato com o ambiente e com a nova equipe. (pp.27-28)

Materiais e métodos

A pesquisa foi conduzida através de um estudo de campo na Secretaria Provincial da Educação em Cabinda. A população estudada é composta por 88 elementos. Foram utilizadas

técnicas de amostragem qualitativa intencional para selecionar uma amostra representativa de 44 elementos do público-alvo.

Para alcançar os objetivos deste artigo, adotou-se o paradigma interpretativo e utilizou-se a abordagem qualitativa (Cohen et al., 2018), prevalecendo a combinação de vários métodos científicos apoiados por uma abordagem investigativa abrangente, fundamentada na dialética como suporte metodológico-materialista. Este método foi acompanhado na aplicação de métodos teóricos de conhecimento como o analítico-sintético, indutivo-dedutivo, que serviu de referencial para interpretar, processar e sistematizar as informações obtidas, tanto da bibliografia consultada como na prática (García, 2022, citado por Purificação & Soca, 2024). Na ordem empírica, utilizou-se a análise documental para especificar os referenciais teóricos sobre os critérios de recrutamento e seleção de professores no concurso público da província angolana de Cabinda, assim como as experiências registadas pelos autores; e, de igual modo, aplicou-se o inquérito por questionário aos membros da Secretaria Provincial da Educação em causa.

Como parte do método estatístico, utilizou-se a técnica de cálculo percentual, segundo Purificação & Soca (2024), “para o processamento e análise das informações obtidas através da aplicação de diversos procedimentos metodológicos, nomeadamente a estatística descritiva e inferencial, a tabulação, o tratamento dos dados obtidos e sua posterior interpretação” (p.212).

Análise e discussão dos resultados

Como revela a tabela 1, referente ao grau de satisfação dos funcionários sobre o modelo de gestão de recursos humanos implementado, verifica-se que 52,27 % dos inquiridos se sentem pouco satisfeitos, ao passo que 31,82 % se manifestam estar insatisfeitos. Por último, 15,91 % mostram-se satisfeitos.

Tabela 1. Satisfação do modelo de gestão de recursos humanos implementado

Nº.	Respostas	Total	
		Fr	%
1	Insatisfeito	14	31,82 %
2	Pouco	23	52,27 %
3	Satisfeito	7	15,91 %
Total		44	100 %

Fonte: elaboração própria.

O modelo de gestão de recursos humanos implementado na instituição deve facilitar todos os acordos, dependendo da natureza das suas relações de trabalho, bem como os objetivos de ambos, garantindo assim o cumprimento desse acordo e o sucesso da mesma organização (Sousa et al., 2006, citado por Lopes, 2019). Desta forma, tendo um olhar crítico para os resultados apresentados na tabela anterior, constata-se que o número maioritário dos inquiridos não se encontra satisfeito, o que implica que o modelo utilizado na Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, não é de todo satisfatório.

A tabela relativa às respostas dos funcionários sobre o recrutamento de professores se tem sido feito pela afinidade, nota-se que 38,64 % apresentam uma concordância plena; apenas 29,55 % concordam, ao passo que 20,45 % concordam que tal tem sucedido poucas vezes e, finalmente, divergindo-se das restantes opiniões, verifica-se que 11,36 % dos inquiridos discordam da entrada de candidatos por afinidade durante o processo de recrutamento (Tabela 2).

Tabela 2. Grau de concordância entre o recrutamento e a seleção de professores

Nº.	Respostas	Total	
		Fr	%
1	Não concordo	5	11,36 %
2	Concordo pouca vezes	9	20,45 %
3	Concordo	13	29,55 %
4	Concordo plenamente	17	38,64 %
Total		44	100 %

Fonte: elaboração própria.

Em função das respostas apresentadas nesta tabela sobre se os candidatos selecionados possuem competências desejadas, apura-se que 90,91 % dos inquiridos concordam poucas

vezes, ao passo que 9,09 % não concordam (Tabela 3). Entretanto, os demais indicadores (concordo e concordo plenamente) não tiveram qualquer apreciação por parte dos inquiridos.

Tabela 3. Concordância dos funcionários sobre a competência dos candidatos

Nº.	Respostas	Total	
		Fr	%
1	Não concordo	4	9,09 %
2	Concordo pouca vezes	40	90,91 %
3	Concordo	-	-
4	Concordo plenamente	-	-
Total		44	100 %

Fonte: elaboração própria.

Conforme apontam os dados acima, uma das respostas sobre o recrutamento e seleção do pessoal que salta à vista é a do primeiro indicador (não concordo) em que, embora em número reduzido, alguns inquiridos afirmam que estes recrutamentos se têm baseado, em grande escala, em relações familiares e amizadas (nepotismo). Com isso, torna-se óbvio e evidente que estes candidatos apresentem maiores probabilidades de não reunirem competências essenciais ao serviço da docência, pois não são avaliados nem admitidos em função dos critérios exigidos pelo Ministério da Educação.

Quando questionados sobre a transparência da Secretaria Provincial da Educação durante o processo de recrutamento e seleção de novos professores, a atual tabela revela que 86,36 % não concordam que tem sido um processo transparente e fiel aos regimentos legais previamente definidos para recrutamento e seleção. Outrossim, 13,64 % dos inquiridos concorda haver pouca transparência, sendo que os demais indicadores (concorda ou concorda plenamente) não foram objeto de respostas (Tabela 4).

Tabela 4. Concordância dos funcionários sobre a transparência na seleção dos candidatos

Nº.	Respostas	Total	
		Fr	%
1	Não concordo	38	86,36 %
2	Concordo pouca vezes	6	13,64 %
3	Concordo	-	-
4	Concordo plenamente	-	-
Total		44	100 %

Fonte: elaboração própria.

Tal como se afirmou acima, olhando para os dados apresentados na tabela em análise, pode verificar-se que a maioria dos inquiridos não concorda nem acredita na transparência deste processo, atendendo às modalidades seguidas pela Secretaria Provincial da Educação, em Cabinda, nos concursos públicos.

No que se refere à tabela 5, os inquiridos, quanto ao grau de concordância sobre o tipo de recrutamento e seleção implementado na secretaria, consideram não ser o mais adequado, sendo 70,45 % concordam que é pouco adequado, ao passo que 22,73 % não concordam e 6,82 % concordam que tem sido o mais adequado. Nenhum dos inquiridos apontou para o indicador “concorda plenamente”.

Tabela 5. Grau de concordância sobre a adequação dos critérios de recrutamento e seleção

Nº.	Respostas	Total	
		Fr	%
1	Não concordo	10	22,73 %
2	Concordo pouca vezes	31	70,45 %
3	Concordo	3	6,82 %
4	Concordo plenamente	0	-
Total		44	100 %

Fonte: elaboração própria.

Diante dos resultados apresentados, observa-se um grau elevado de insatisfação dos participantes na pesquisa sobre o tipo de seleção que tem sido implementado nesta instituição. Para mitigar este vício que coloca em causa a qualidade do processo educativo, é necessário que o/a representante daquela secretaria da educação intervenha, propondo novas estratégias que

venham acautelar tais práticas nos próximos concursos públicos para promover uma mudança deste quadro negativo para um positivo. Em suma, esta mudança de paradigma deve corresponder à transparência do processo, respeitando e compensando o esforço e competência de cada concorrente, sem olhar para afinidades de vária ordem.

Propostas de critérios para recrutamento e seleção de professores nos concursos públicos

As propostas de critérios abaixo estão fundamentadas em três fases. Chiavenato (2009), em sua abordagem sobre recrutamento, recomenda-se um planejamento cuidadoso composto pela seguinte sequência: “(1) o que a organização precisa em termos de pessoas; (2) o que o mercado de RH pode oferecer; (3) quais as técnicas de recrutamento a aplicar” (p. 68).

Desta forma, o objetivo da proposta visa contribuir para o melhoramento do processo de recrutamento e seleção de professores nos concursos públicos. A fixação dos critérios de seleção deve ser feita antes de iniciar o processo, que devem estar alinhados com as funções identificadas para o cargo; a aplicabilidade dos critérios deve ter como base os recursos que determinam técnicas e instrumentos que correspondam à demanda das necessidades do setor. Por isso, diante destes factos, propõe-se:

1. o preenchimento de um formulário básico pelo candidato, composto por informações sobre o seu perfil e percurso da candidatura;
2. possibilitar uma fase de entrevista, devido à ambiguidade do próprio concurso, surgindo como uma metodologia essencial que pode ser usada para triagem inicial dos candidatos no processo de recrutamento e seleção do pessoal;
3. testes multifacetados, compondo conhecimentos, personalidade, temperamento que permite averiguar os traços principais dos candidatos ao nível de introversão/extroversão,

sociabilidade/isolamento, estabilidade emocional/falta de controlo, bem como prever o seu comportamento em determinadas situações de trabalho;

4. aplicar técnicas de simulação que permitam colocar os candidatos em situações práticas, verificando assim o seu desempenho em situações reais;

5. a verificação de referências e recomendações, em regra, profissionais é também uma forma de analisar o perfil do candidato, que deve ser apurado em função das necessidades do setor.

Conclusões

1. O processo de recrutamento e seleção é de extrema importância, pelo que se exige um comprometimento irrepreensível por parte dos responsáveis desta tarefa.

2. O mundo que nos rodeia é atualmente crítico no que concerne à imagem e as ideias preconcebidas, o que obriga as organizações a esforços dobrados para manter o melhoramento do seu desempenho diante dos mais diversos subsectores dependentes da Secretaria Provincial da Educação; as pessoas são a verdadeira essência de um organismo, seja parte integrante da produção ou do consumo. Aliás, a Secretaria Provincial da Educação é composta por recursos materiais, financeiros e humanos.

3. Os resultados obtidos demonstram claramente um nível de discordância e de insatisfação dos funcionários da Secretaria Provincial da Educação nas relações entre os principais gestores do setor e os funcionários em relação aos critérios de recrutamento e seleção nos concursos públicos.

4. O inquérito revelou que há falta de técnicos especializados para atuar nas funções de seleção e recrutamento em concursos públicos; há uma ausência de aplicação de testes psicotécnicos para a avaliação dos candidatos; os candidatos aprovados não são submetidos a

entrevistas; e alguns candidatos não realizam testes de personalidade e de conhecimento. Isso resulta na seleção da esmagadora maioria dos candidatos que não possuem as competências essenciais para o exercício das suas funções no processo de ensino-aprendizagem em Angola.

Referências bibliográficas

- Aymar, J. A. (2023). *Diseño e implementación de un procedimiento virtual de selección y contratación de personal en la unidad de recursos humanos del programa nacional de alimentación escolar Qaliwarma*, Lima, 2020. [Bachelor's thesis, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/616d1f04-d125-4d41-9e43-a0bafd47f125>
- Basurto, R. D. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Diez de Agosto*. [Bachelor's thesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí Unesum]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4658/1/BASURTO%20GARCIA%20RUTH%20DEBORA.pdf>
- Bello, E. Y., Carrillo, A. M. & Luque, S. M. (2020). *Análisis sobre los procesos administrativos en el reclutamiento y selección de personal en las Pymes del sector floricultor*. [Bachelor's thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios.Tenjo-Colombia]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14662/1/UVDT.A_BelloErika-CarrilloAngie-LuqueSonia_2022.pdf
- Carvalho, G., Santos, G. V. & da Silva, L. (2021). *Recrutamento e seleção de pessoas*. <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9300/1/TCC%20Recrutamento%20e%20Selecao%20de%20Pessoas.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Gerenciando com pessoas*. Elsevier.

- Chiavenato, I. (2009). *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. Manoele.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
https://www.researchgate.net/publication/44824604_Research_Methods_in_Education
- Da Mota, K. (2009). Práticas de recrutamento e seleção nas empresas: *Psicología IESB*, 1(1).
<https://www.passeidireto.com/arquivo/28731009/praticas-de-recrutamento-e-selecao-nas-empresas>
- Dutra, J. S. (2006). *Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas*. Atlas.
- Ferreira, P. M. (2019). *O processo de seleção e recrutamento: um estudo de caso na polícia nacional de Angola* [Tese de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna].
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/30346/1/Pedro%20Ferreira%20Vers%c3%a3o%20final%20.pdf>
- Guedes, J. F. (2019). *O recrutamento e seleção em contexto empresarial: dos descritivos funcionais à seleção*. Universidade do Porto.
<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/124518/2/368867.pdf>
- Lopes, L. I. (2019). *Práticas de gestão de recursos humanos nas pme: estudo multi-caso*. [Tese de mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31005/1/MCE_Liliana_Barao_160327042.pdf
- Purificação, L. & Soca, J. Z. (2024). Percepção dos estudantes do curso de ensino da Biologia sobre as Práticas Pedagógicas. *Roca: Revista Científica-Educacional de la Provincia Granma*, 20(1). <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/4288>

Quiñoy, L. (2022, octubre 26). *Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo*.

<https://www.apd.es/ventajas-y-desventajas-del-reclutamiento-interno-y-externo/>

Raimundo, R. J. (2016). *O processo de recrutamento e seleção como fator de desenvolvimento numa organização pública do Kwanza-Sul-Angola: caso de estudo empresa pública angolana* (MAPTESS). [Tese de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo].

<http://hdl.handle.net/20.500.11960/1826>