
RESUMO

INQUÉRITO NACIONAL

SOBRE AS CONDIÇÕES
DE VIDA E TRABALHO
NOS ESTIVADORES EM
PORTUGAL

DIGEST

NATIONAL SURVEY

ON DOCKERS'
LIVING AND WORKING
CONDITIONS IN
PORTUGAL

RAQUEL VARELA
ROBERTO DELLA SANTA BARROS
HENRIQUE SILVEIRA
TERESINHA MS SOUZA
ANA ALEIXO



SINDICATO
DOS ESTIVADORES
E DA ACTIVIDADE
LOGÍSTICA

RELATÓRIO ANALÍTICO - RESUMO

Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e Trabalho dos Estivadores em Portugal | Desgaste, Penosidade, Risco. Protocolo de Colaboração Sindicato dos Estivadores e Atividade Logística e IHC-OCV (FCSH/UNL), Mundos do Trabalho Portuário. Coordenação de Raquel Varela.

SÚMULA

Trabalho de campo realizado entre Fevereiro de 2019 e Junho de 2019

AUTORES

Raquel Varela
Roberto della Santa Barros
Henrique Silveira
Teresinha MS Souza
Ana Aleixo

ANALYTICAL REPORT - DIGEST

National Survey on Dockers' Living and Working Conditions in Portugal | Wear and tear, Hardship, Risk. Protocol of Collaboration between the Dockworkers Union (SEAL) and IHC-OCV (FCSH / UNL), Worlds of Port Work. Coordinator: Raquel Varela

DIGEST

Fieldwork carried out between February 2019 and June 2019

AUTHORS

Raquel Varela
Roberto della Santa Barros
Henrique Silveira
Teresinha MS Souza
Ana Aleixo

SECÇÃO DE SAÚDE MENTAL ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS)

Na 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS o burnout foi – por fim – considerado um “fenómeno relacionado com o trabalho”: “O burnout ou esgotamento profissional é uma síndrome conceptualizada como resultante do stress crónico no trabalho que não foi corretamente gerido”.

Três dimensões centrais caracterizam esta condição:

- *um sentimento de falta de energia e/ou de exaustão;*
- *distanciamento do trabalho, sentimentos de negativismo e/ou de cinismo em relação ao trabalho;*
- *perda de eficiência profissional.*

MENTAL HEALTH SECTION | WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO)

“Burn-out is included in the 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11) as an occupational phenomenon. Burn-out is defined in ICD-11 as follows:

“Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed.

It is characterized by three dimensions:

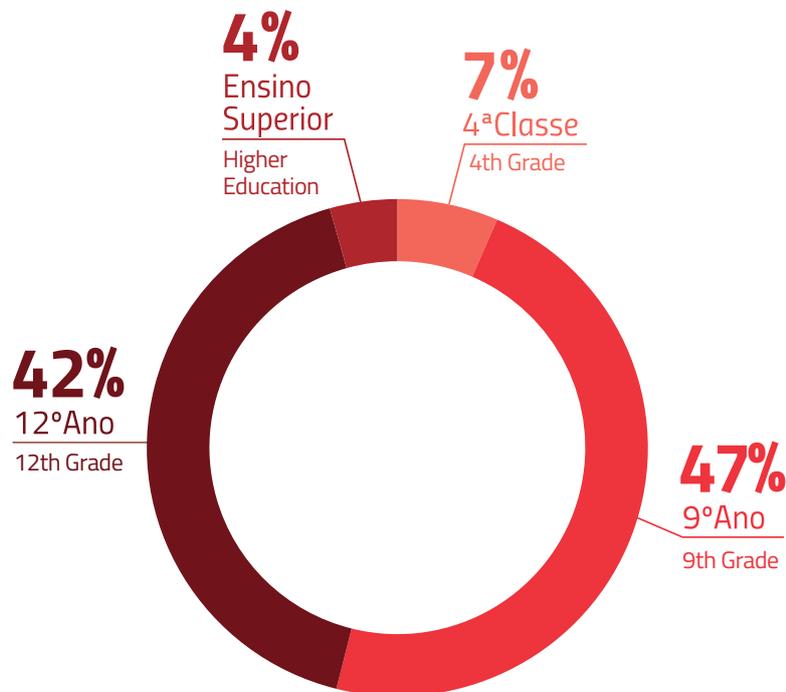
- *feelings of energy depletion or exhaustion;*
- *increased mental distance from one’s job, or feelings of negativism or cynicism related to one’s job; and*
- *reduced professional efficacy.*

Quem são os estivadores portugueses?

Who are the Portuguese dockworkers?

ESCOLARIDADE

SCHOLARITY



> A maioria dos estivadores tem entre o 9.º ano e o 12.º ano de escolaridade. 4% dos respondentes tem formação superior. Esta profissão revela-se envelhecida, sendo a casa estaria mais frequente a dos quarenta anos. A idade média de um estivador é de 43 anos à data do inquérito. A esmagadora maioria dos profissionais (79%) tem mais de dez anos de serviço.

> Na ETP (Empresa de Trabalho Portuário) trabalham 44% dos estivadores, na Empresa de Estiva 56%. Quase 30% dos estivadores respondentes tiveram um pai estivador, o que significa que, mesmo descontando a margem de erro, existe ainda uma elevada reprodução geracional na profissão de estivador. 60% trabalham em contentores, 34% em carga geral, 6% em granéis. Aplica-se contrato colectivo de trabalho em 67% dos casos, não se aplica em 23% e 10% não sabem/não respondem. A maioria dos respondentes tem contratos sem termo (78%). E a maioria ocupa funções de trabalhador base (87%). 11% são coordenadores e 2% chefes de operações.

> 19% dos profissionais não têm filhos. 33% têm 1 filho. 41% têm dois filhos. 5% têm 3 filhos.

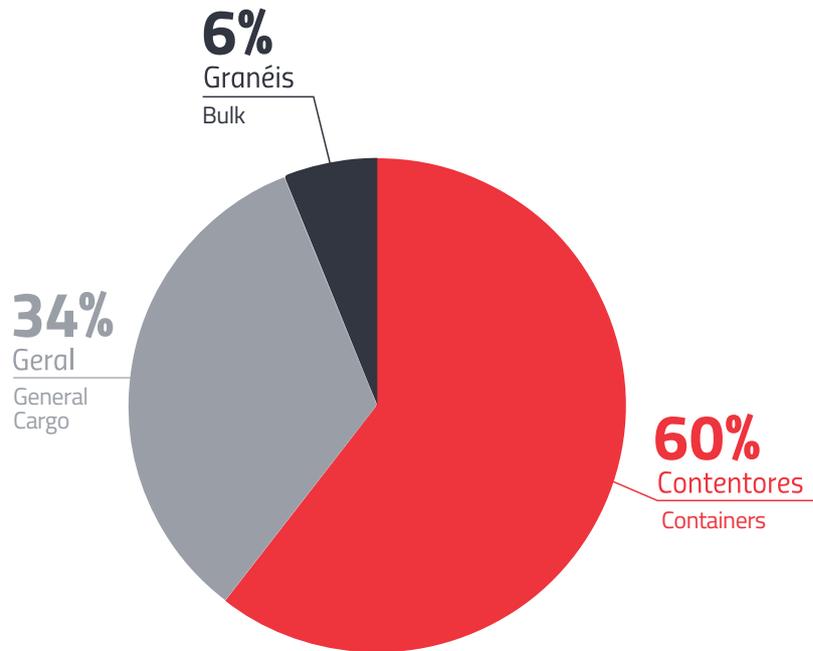
> Most dockers have between the 9th and 12th grades. 4% of respondents have higher education. This profession turns out to be old and the most frequent age group is that of the forties. The average age of a docker is 43 years at the time of the survey. The overwhelming majority of professionals (79%) have more than ten years of service.

> 44% of the dockworkers work at the ETP (Dock and Harbour Company), and 56% at the Stevedoring Company. Almost 30% of the respondent dockers had a docker father, which means that, even discounting the margin of error, there is still high generational reproduction in the dockers' profession. 60% work in containers, 34% in general cargo, 6% in bulk. 67% have a collective agreement, 23% don't and 10% do not know / do not respond. Most respondents have open-ended contracts (78%). And most have basic worker roles (87%). 11% are coordinators and 2% chiefs of operations.

> 19% have no children. 33% have one child. 41% have two children. 5% have three children.

SECTOR

SECTOR

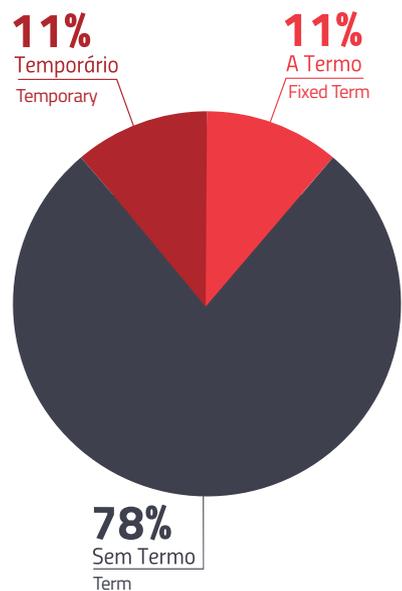
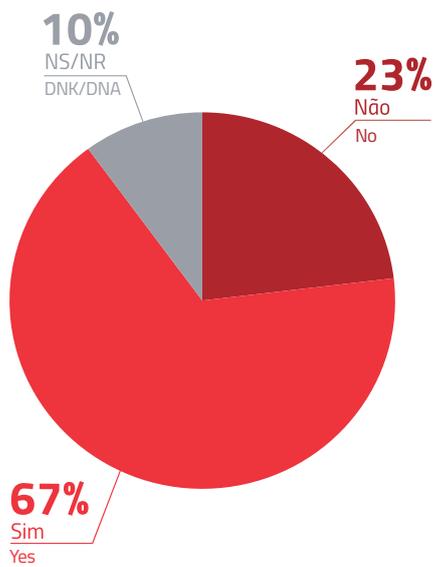


APLICA-SE UM CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO (CCT)

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT (CCT) APPLIES

CONTRATO

AGREEMENT



Exaustão emocional nos estivadores

Emotional exhaustion among dockers

ESGOTAMENTO EMOCIONAL

EMOTIONAL EXHAUSTION



A análise do gráfico sugere que a distribuição do índice de exaustão emocional entre os estivadores em Portugal é extremamente preocupante e com valores muito elevados. Trata-se de um componente crucial do desgaste profissional nos termos deste estudo.

Os valores são dos mais elevados de todas as profissões analisadas pelos mesmos autores quer nos professores, quer no pessoal de voo, em que este índice era muito elevado, mas a média deste coeficiente estava abaixo dos cinquenta pontos. Se normalizarmos o esgotamento emocional entre 0 e 7, utilizando uma escala logarítmica, encontramos um valor de 4,28 nos estivadores. No pessoal de voo, por exemplo, este valor é de 4,04. Na Ryanair, este índice é de 4,97, um valor extremamente elevado, superior à média dos estivadores.

Esgotamento Emocional

- > Poucos profissionais não exibem sinais significativos de esgotamento emocional *per se*; são apenas 17,23% abaixo dos vinte pontos.
- > 21,01% dos profissionais apresentam alguns sinais preocupantes de exaustão emocional, entre 20 e 40 pontos;
- > 18,91 % dos profissionais apresentam sinais muito elevados de exaustão emocional, entre 40 e 60 pontos;

The analysis of the graph suggests that the distribution of the index of emotional exhaustion among dockworkers in Portugal is extremely worrying and very high. This is a crucial component of professional burnout under this study.

The values are among the highest of all professions analyzed by the same authors, both in teachers and in flight staff, where this index was very high, but the average of this coefficient was below fifty points. If we normalize emotional exhaustion between 0 and 7, using a logarithmic scale, we find a value of 4.28 in dockers. In flight personnel, for example, this value is 4.04. At Ryanair, this rate is 4.97, an extremely high figure, higher than the average for the dockers.

Emotional exhaustion

- > Few professionals show no significant signs of emotional exhaustion *per se*; they are only 17.23% below the twenty points.
- > 21.01% of professionals show some worrying signs of emotional exhaustion, between 20 and 40 points;
- > 18.91% of professionals show very high signs of emotional exhaustion, between 40 and 60 points;
- > 17.65% of professionals have critical signs of emotional exhaustion, between 60 and 80 points;

- > 17,65 % dos profissionais têm sinais críticos de exaustão emocional, entre 60 e 80 pontos;
- > 25,21% dos profissionais estão em exaustão emocional extrema, entre 80 e 100 pontos, apresentando respostas máximas na maioria das questões. Este número é muitíssimo mais elevado do que nas outras profissões analisadas pelos autores: professores e pessoal de voo.

Entre os factores principais que contribuem para este quadro estão o cansaço, o trabalho por turnos e noturno, o trabalho excessivo (média de 60 horas semanais), a insegurança no emprego, o assédio moral.

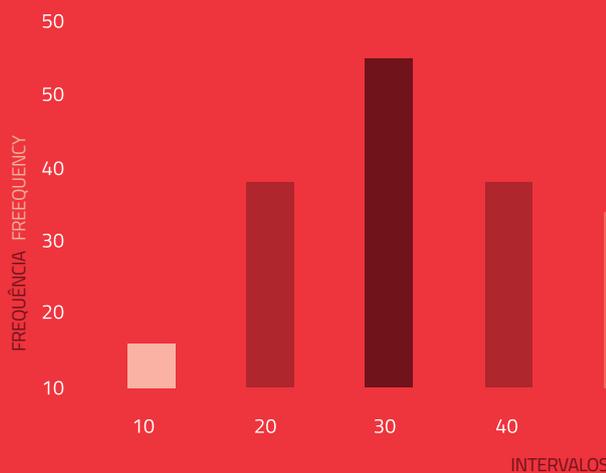
Existe um forte índice de correlação linear entre o índice de esgotamento emocional (IEE) e o índice de cansaço (IC) de 0,791. No cruzamento de variáveis em sede de teste de hipóteses há uma relação elevada entre assédio moral e esgotamento emocional.

- > 25.21% of professionals are in extreme emotional exhaustion, between 80 and 100 points, presenting maximum answers in most questions. This number is much higher than in the other professions analyzed by the authors, teachers and flight staff.

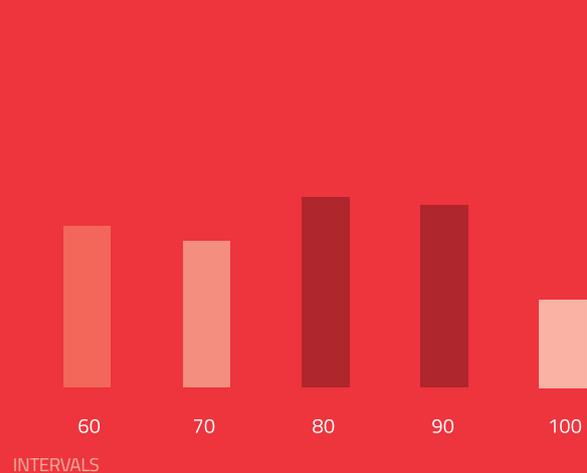
Among the main factors contributing to this situation are tiredness, shift and night work, overwork (average 60 hours per week), job insecurity, workplace harassment.

There is a strong linear correlation between the index of emotional exhaustion (IEE) and the tiredness index (TI) of 0.791. In the crosschecking of hypothesis testing variables there is a high relationship between harassment and emotional exhaustion.

CANSAÇO



TIREDNESS



Cansaço Físico e Dispendio de Energia

- > 14,4% dos profissionais mostram um elevado índice de energia, abaixo de vinte pontos em cem possíveis;
- > 31% dos profissionais apresentam alguma energia, entre 20 e 40 pontos;
- > 19,5% dos profissionais apresentam alguns sinais de cansaço, entre 40 e 60 pontos;
- > 19,5 % dos profissionais têm sinais críticos de cansaço, entre 60 e 80 pontos;
- > 15,6% dos profissionais estão em cansaço extremo, entre 80 e 100 pontos, apresentando respostas máximas na maioria das questões.

Physical tiredness and energy expenditure

- > 14.4% of professionals show a high energy rate, below twenty points out of a possible 100;
- > 31% of professionals have some energy, between 20 and 40 points;
- > 19.5% of professionals show some signs of tiredness, between 40 and 60 points;
- > 19.5% of professionals have critical signs of tiredness, between 60 and 80 points;
- > 15.6% of professionals are extremely tired, between 80 and 100 points, presenting maximum answers in most questions.

Insegurança no emprego Más relações com a hierarquia Baixos salários Avaliação

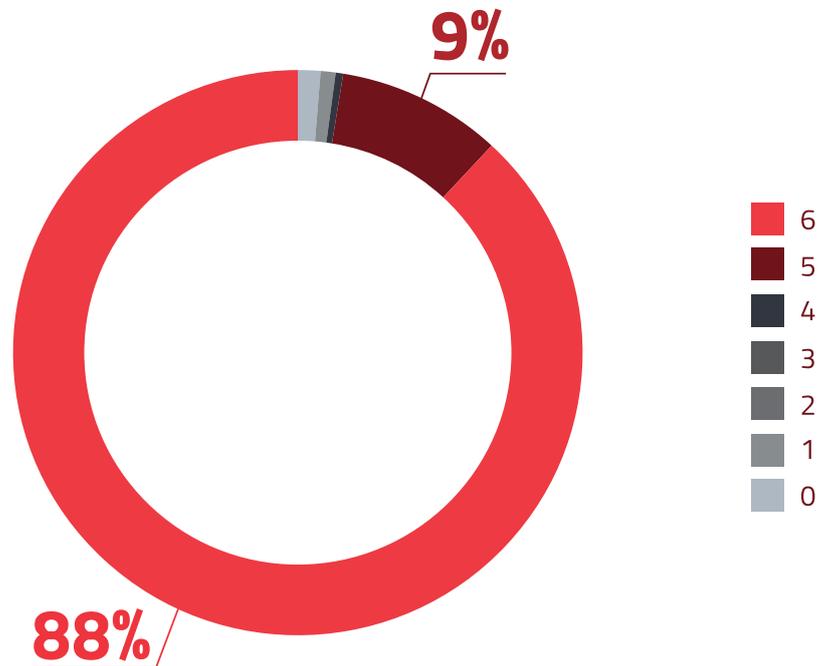
- > Um dos temas fundamentais do desgaste é a insegurança e continuidade do trabalho: existe um número muito elevado de profissionais com preocupações ao nível mais elevado (66,2% nos três níveis mais elevados, 55% nos dois níveis mais elevados e cerca de 30% no nível mais elevado de todos). Esta preocupação atravessa transversalmente toda a profissão. A ameaça de encerramento das empresas ou de despedimentos afecta gravemente a profissão, gerando medo e insegurança no futuro – trata-se de um factor de desgaste, e também um factor de risco de doença cardíaca. O contacto negativo com a hierarquia afeta de forma significativa os estivadores (cerca de 41,5% dos estivadores têm preocupações com o contacto com as hierarquias nos três níveis mais elevados do inquérito, correspondendo 15,8% ao nível mais elevado).
- > Quanto aos baixos salários e rendimentos insuficientes existe um número muito elevado de profissionais com grande preocupação, mas esta preocupação atravessa transversalmente toda a profissão. Existe um número extremamente elevado de profissionais com preocupações ao nível mais elevado face ao congelamento salarial. Esta é uma questão chave para a profissão e uma das fontes do esgotamento emocional. Também um número importante denuncia a preocupação com os salários em atraso.
- > Uma parte substancial dos estivadores diz que não desfruta da vida (66,9% nos três níveis mais preocupantes, sendo que mais de 20% estão no nível mais baixo), e tem ansiedade antes de ir para o trabalho (52% correspondem aos três níveis mais elevados e 11% ao nível 6, o mais elevado).
- > A esmagadora maioria considera que a avaliação individual de desempenho não é um factor agregador e útil para o trabalho coletivo (82,54%). Pelo contrário, associam-na a um baixo nível de saúde física e mental. A maioria diz gostar dos colegas, mas o isolamento dos colegas e a falta de convívio preocupa relativamente os estivadores (34,6% correspondem aos três níveis mais elevados).

Job insecurity Bad relations with hierarchy Low wages Evaluation

- > One of the key issues of wear and tear is job insecurity and its continuity: there are very high numbers of professionals with concerns at the highest level (66.2% at the three highest levels, 55% at the two highest levels and around 30% at the highest level of all). This concern cuts across the entire profession. The threat of company closure or redundancy severely affects the profession, creating fear and insecurity in the future – it is a factor of wear and tear and also a risk factor for heart disease. Negative contact with the hierarchy significantly affects dockers (about 41.5% of dockers have concerns about contact with hierarchies at the three highest survey levels, corresponding to 15.8% at the highest level).
- > With regard to low wages and insufficient incomes, there is a very high number of professionals with great concern, but this concern cuts across the entire profession. There are an extremely high number of professionals with concerns at the highest level regarding the wage freeze. This is a key issue for the profession and one of the sources of emotional exhaustion. Also, an important number shows concern with overdue wages.
- > A substantial percentage of dockers say they do not enjoy life (66.9% at the three most worrying levels, with more than 20% at the lowest level), and feel anxious before going to work (52% correspond to the three highest levels and 11% to level 6, the highest one).
- > The overwhelming majority consider that individual performance appraisal is not an aggregating and useful factor for collective work (82.54%). On the contrary, they associate it with a low level of physical and mental health. Most say they like their colleagues, but the isolation from colleagues and the lack of conviviality are relatively worrying for dockers (34.6% correspond to the three highest levels).

ACREDITA QUE OS ESTIVADORES DEVERIAM TER UM REGIME ESPECIAL DE REFORMA?

DO YOU THINK DOCKERS SHOULD HAVE A SPECIAL RETIREMENT SCHEME?



97% concordam que deviam ter um regime especial de reforma.

97% agree that they should have a special retirement scheme.

Horário de trabalho, turnos e desgaste rápido

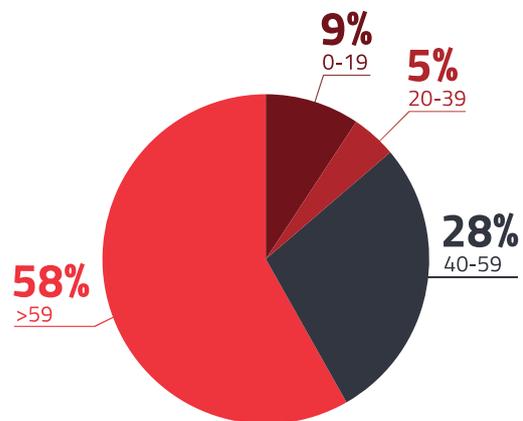
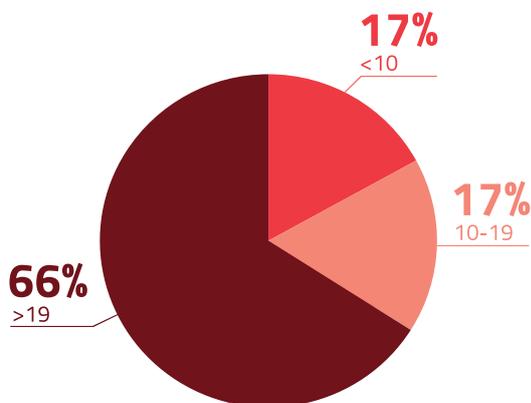
Working hours, shifts and fast wear

HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR

OVERTIME

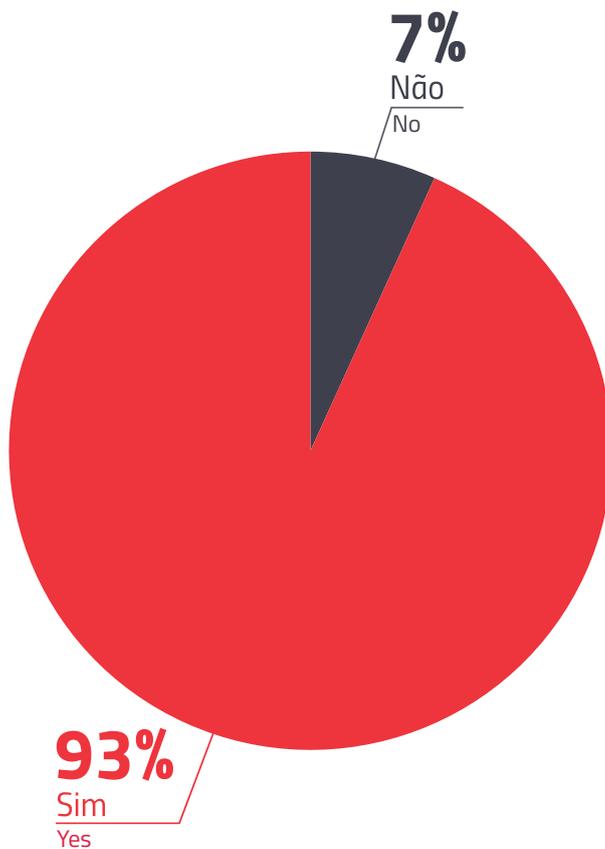
TOTAL DE HORAS SEMANAIS

TOTAL WEEKLY HOURS



TRABALHO POR TURNOS NOS ESTIVADORES

SHIFT WORK AMONG DOCKERS

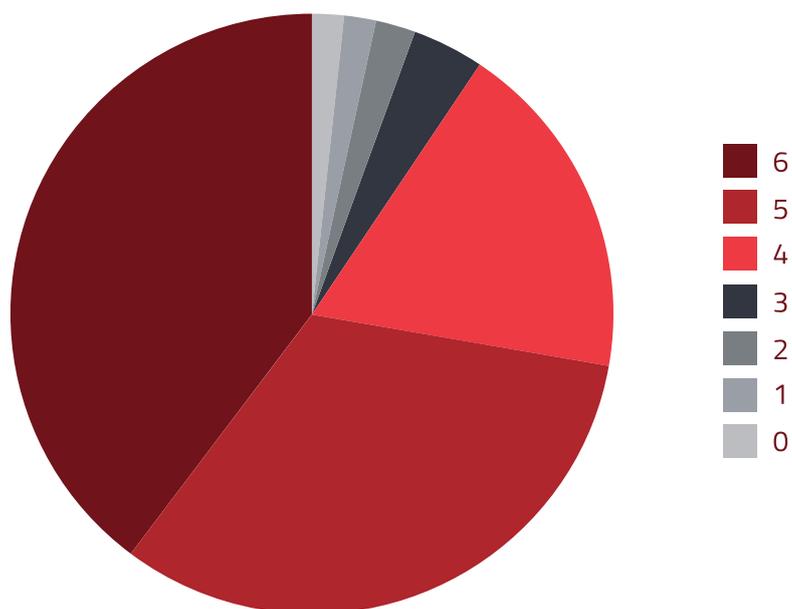


93% dos estivadores trabalha por turnos

93% of dockworkers work shifts.

SINTO QUE TRABALHO MUITAS HORAS POR SEMANA, COM JORNADAS INTENSIVAS

I FEEL THAT I WORK MANY HOURS A WEEK WITH INTENSIVE HOURS





- > A maioria dos estivadores tem um horário regular programado de 40 horas semanais.
- > 17% trabalha até 10 horas extra por semana; 17% trabalha entre 10 e 19 horas extra por semana; e 66% trabalha 20 ou mais horas extra por semana.
- > Mais de 58% trabalha 60 horas ou mais horas por semana no total.

O recurso ao trabalho extra em Portugal tornou-se regular porque o salário mínimo real para um casal com um filho corresponde a 1000 euros mensais (segundo cálculo do ISEG). O salário em Portugal, e ao contrário do que se afirma, tem caído sistematicamente nestes anos. O erro que nos leva a pensar que se manteve, ou está congelado ou subiu um pouco, é pensar que o salário é apenas o que recebemos no recibo, ou o ajuste face à inflação.

O salário é uma massa que recebemos que corresponde a muitos salários: o pagamento, a que chamamos salário; o pagamento nominal e real; depois há o pagamento face ao que produzimos, a intensidade com que trabalhamos, o salário-família (o que a família nos ajuda) e o salário social (o que o Estado nos devolve em serviços depois de pagarmos impostos). Por exemplo, quem recebe 800 euros e passa a trabalhar por dois pelos mesmos 800 euros diminui o seu salário; se recebe 800 euros mas os seus filhos andam na escola com professores que não são cuidados ou turmas grandes, ou a espera de uma consulta médica aumenta, o seu salário social diminui; se ganha até 1000 euros mas tem de ajudar os pais que ficaram desempregados, o bolo do salário-família diminui. E, claro, se o salário não acompanha pelo menos o custo dos bens essenciais (habitação, alimentação, etc.), o seu salário diminui. Também diminui se, com o mesmo salário, não podemos comprar comida de qualidade mas a mesma quantidade de comida sem a mesma qualidade – por exemplo, com o mesmo salário compra-se peixe “de aviário” em vez de peixe fresco de mar.

Em Portugal o salário tem caído a todos os níveis, até, para uma larga maioria, o salário nominal. Recebem menos na folha, recebem menos ou o mesmo ou até mais, mas trabalham muito mais, vivem em lugares piores, comem pior e têm piores serviços públicos. Mais, nunca o rácio salário/produzido foi tão mau para o lado de quem trabalha. Os Portugueses e quem trabalha em Portugal recebem cada vez menos face ao que produzem. Desse ponto de vista, profissões altamente qualificadas dos serviços públicos têm sido das mais massacradas em matéria salarial: produzem cada vez mais por menos; idem para profissões manuais automatizadas.

Muitos não dão por isto porque passaram a fazer mais horas de trabalho, horas extra, turnos extra, em todas as profissões. O que tem levado a uma epidemia de exaustão laboral que está a destruir o nosso mais precioso recurso humano e também económico: a força de trabalho.

- > Most dockers have a regular schedule of 40 hours per week.
- > 17% work up to 10 extra hours per week; 17% work between 10 and 19 extra hours per week; and 66% work 20 or more extra hours per week.
- > More than 58% work 60 or more hours per week in total.

The use of extra work in Portugal has become regular because the real minimum wage for a couple with a child is 1000 euros per month (according to a calculation of ISEG – Lisbon School of Economics & Management). The salary in Portugal, and contrary to what is claimed, has been falling systematically in recent years. The mistake that leads us to think that it has kept the same, or is frozen or has risen a little, is thinking that the wage is just what we receive in cash, or the adjustment against inflation.

Salary is a quantity we receive that corresponds to many salaries: a payment, which we call salary; the nominal and actual payment; then there is the payment against what we produce, the intensity with which we work, the family wage (what the family helps us) and the social wage (what the state gives us back in services after we pay taxes). For example, someone who receives 800 euros and works for two for the same 800 euros decreases his salary; if you receive € 800 but your children go to school with underpaid teachers or large classes, or the wait for a medical appointment increases, your social wage decreases; if you earn up to 1000 euros but you have to help parents who have become unemployed, the family wage decreases. And of course, if your salary does not at least keep up with the cost of essential goods (housing, food, etc.), your salary goes down. It also decreases if, at the same wage, we cannot buy quality food but the same amount of food without the same quality – for example, if with the same wage you can only buy fish from aquafarming instead of sea fish.

In Portugal the salary has been falling at all levels, even the nominal salary for a large majority. They get paid less, get less, or the same, or even more, but work a lot harder, live in worse places, eat worse, and have worse public services. Moreover, the salary / productivity ratio has never been so bad for workers. The Portuguese and those who work in Portugal receive less and less compared to what they produce. From this point of view, highly qualified public service professions have been among the most massacred in pay: they increasingly produce more for less; same for automated manual professions.

Many do not realize this because they have worked more hours, overtime, extra hours in all professions. This has led to an epidemic of labour exhaustion that is destroying our most precious human as well as economic resource: the workforce.

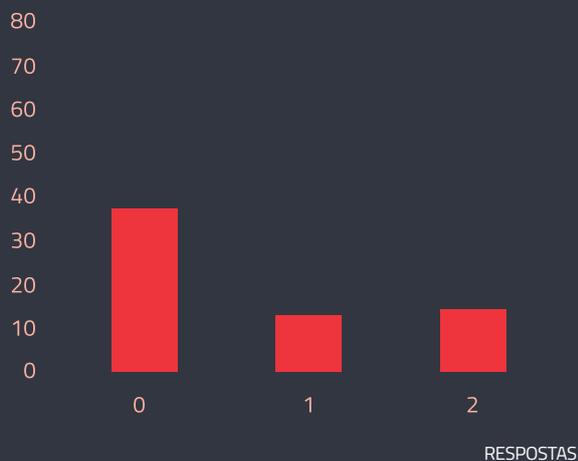
Brutal sobrecarga de trabalho, sem tempo para lazer e família

- > A auto-percepção de sobrecarga de trabalho ou de trabalho excessivo é clara – e brutal. As questões de saúde por sobrecarga de trabalho são uma pandemia global do século XXI. A esmagadora maioria dos estivadores (93%) trabalha por turnos. E realiza na sua maioria horas extra e noturnas.
- > Os estivadores consideram que os turnos afectam ainda, de forma significativa, a vida amorosa e sexual (55,3% concordam com este facto e apenas 25% discordam, os restantes não concordam nem discordam), bem como a vida familiar e o cuidado dos filhos. O impacto dos turnos na vida social atravessa transversalmente toda a profissão e volta a ser extremamente elevado (mais de 75% dos que têm filhos concordam). 81% dos estivadores dizem não ter tempo para a família ou para si.
- > Grande parte sentem-se inadaptados ao trabalho por turnos. O trabalho por turnos é sempre penoso, mesmo quando não realizado em formato de horas extra. Assim, deve ser sempre reduzido quando possível, ou compensado com algum mecanismo (reforma mais cedo, compensações salariais, mais rápida progressão na carreira, etc.). Um número máximo de estivadores (índice 6, numa escala de 0 a 6) considera que o trabalho que desempenha envolve pressão contínua e *stress* laboral, envolve esgotamento emocional e/ou físico e envolve condições laborais desgastantes. Mais de 90% concordam com estas proposições.

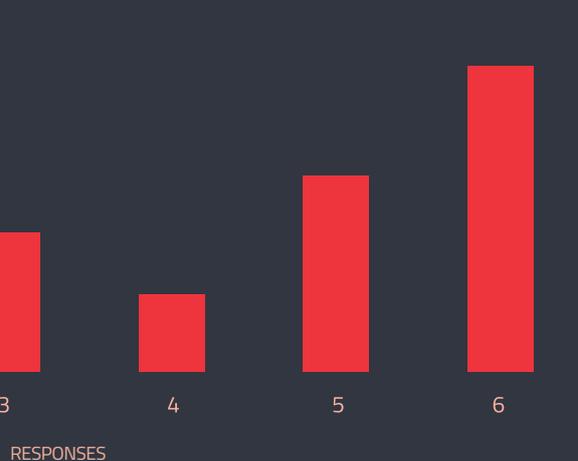
Brutal work overload, no time for leisure and family

- > Self-perception of overwork is clear and brutal. Health issues from work overload are a 21st century global pandemic. The overwhelming majority of dockers (93%) work shift. And mostly do extra hours and nights.
- > Dockers also consider that shifts significantly affect love and sexual life (55.3% agree and only 25% disagree, the rest neither agree nor disagree), as well as family life and care of children. The impact of shifts on social life cuts across the entire profession and is extremely high again (over 75% of those who have children agree). 81% of dockers say they don't have time for family or for themselves.
- > Most feel unfit for shift work. Shift work is always arduous, even when not done in overtime format. Therefore, it should always be reduced when possible, or compensated by some mechanism (early retirement, pay compensation, faster career advancement, etc.). A maximum number of dockers (index 6 on a scale from 0 to 6) consider that the work they perform involves continuous pressure and work stress, involves emotional and / or physical burnout and stressful working conditions. More than 90% agree with these propositions.

TURNOS E IMPACTO NO RELACIONAMENTO COM OS FILHOS

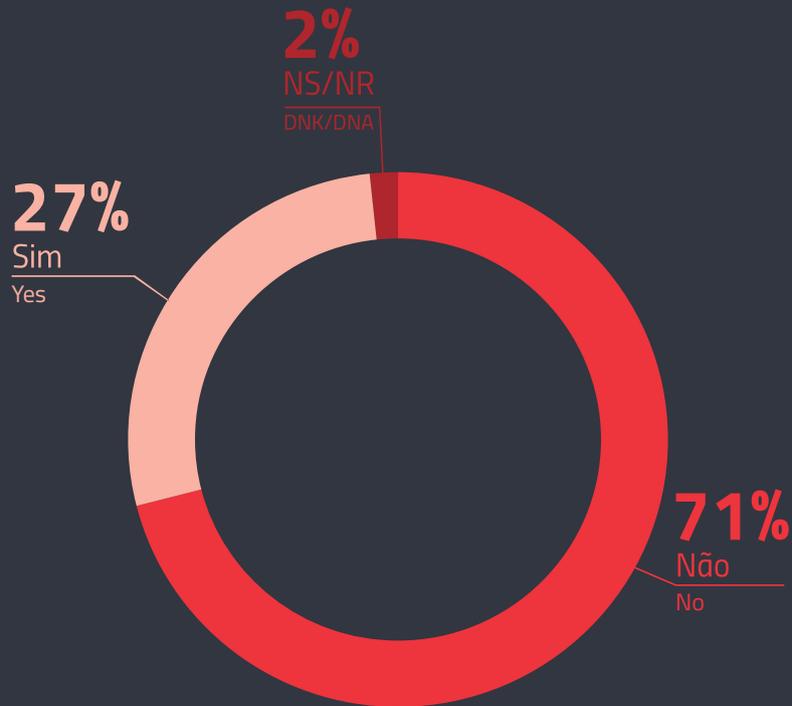


SHIFTS AND THEIR IMPACT ON THE RELATIONSHIP WITH CHILDREN



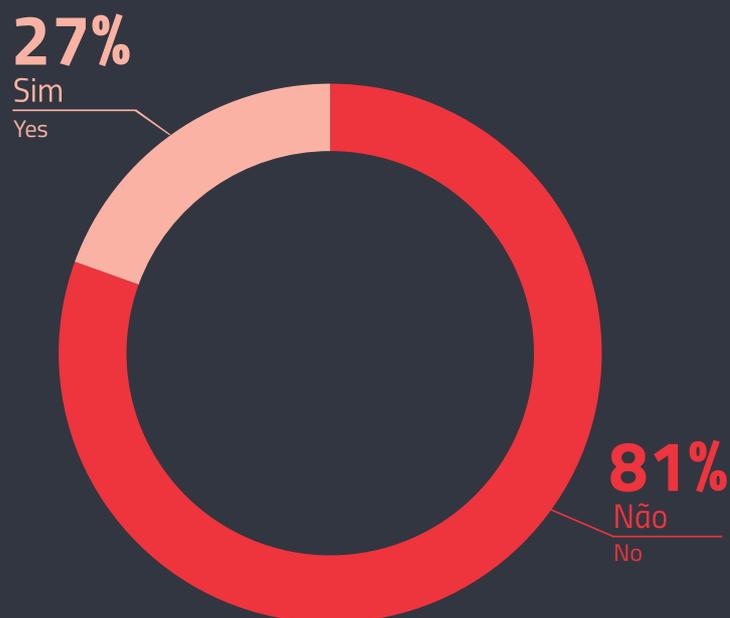
**CONSEGUES DESCANSAR
EFFECTIVAMENTE NAS FOLGAS?**

**CAN YOU REALLY REST
ON YOUR DAYS OFF?**



TEMPO PARA CUIDAR DA FAMÍLIA E DE MIM

TIME TO TAKE CARE OF FAMILY AND MYSELF



Doença cardiovascular e trabalho por turnos e trabalho noturno

O trabalho noturno tem uma importância fundamental, pelas alterações profundas que produz no ritmo circadiano, fundamental para manter a homeostase dos sistemas cardiocirculatório e hormonal.

O trabalho por turnos está hoje claramente associado à descoordenação dos ritmos circadianos, com alterações no sono e no comportamento que incluem principalmente os hábitos alimentares que predisõem à obesidade e alterações metabólicas.

As neurormonas desreguladas são fundamentalmente a grelina, a leptina e a xenina (que é libertada no intestino delgado). Quando se comparam indivíduos que trabalham em turnos noturnos com os que trabalham em turnos diurnos verificam-se alterações do comportamento alimentar e alterações no sono que não só aumentam a adiposidade como provocam outras alterações metabólicas. Estas alterações originam resistência à insulina, com desenvolvimento de diabetes, hipertensão arterial, dislipidemia e doença isquémica tanto coronária como cerebral.

Em indivíduos saudáveis, a pressão arterial varia de acordo com o ritmo circadiano, aumentando durante o dia e diminuindo durante a noite. Este fenómeno chamado “dip noturno” é causado por uma redução do tónus simpático, posição de deitado e corpo relaxado. Nas últimas décadas um fenómeno chamado (não-dipper”) foi descrito quando a pressão arterial não desce durante o sono e estes indivíduos são classificados de hipertensos “não dipper” e com hipertensão noturna. Sabemos hoje que esta hipertensão noturna tem risco acrescidos de desenvolvimento de aterosclerose sobre o sistema cardiovascular.

O trabalho por turnos, que inclui períodos noturnos, altera o ritmo circadiano não só no comportamento dos valores da tensão arterial, porque durante um período noturno o indivíduo não está deitado, mas também porque seguramente está submetido a condições de *stress* e cansaço.

A investigação cardiovascular tem dedicado muita atenção a estes fenómenos sociais que introduzem novos riscos. Estes novos riscos podem atuar por si ou podem ativar os riscos classicamente considerados. As comunidades médicas e de investigação cardiovascular chamam a atenção para as situações de risco para a saúde de quem trabalha por turnos com consequências que podem afetar a sua vida, a continuidade da sua saúde, as restrições na incapacidade temporária ou permanente. Esta responsabilidade requer da parte dos empregadores medidas mais protetoras na saúde e nos horários de trabalhadores que, naturalmente, podem afetar o lucro desejado, mas cuja ausên-

Cardiovascular disease and shift work and night work

Night work is of fundamental importance because of the profound changes it produces in the circadian rhythm, which is fundamental for maintaining homeostasis of the cardiocirculatory and hormonal systems.

Shift work is now clearly associated with the discoordination of circadian rhythms, with changes in sleep and behaviour that mainly include eating habits that predispose to obesity and metabolic disorders. The dysregulated neurormones are mainly ghrelin, leptin and xenin (which is released in the small intestine). When comparing individuals who work night shifts with those who work day shifts, there are changes in eating behaviour and sleep changes that not only increase adiposity but cause other metabolic changes. These changes lead to insulin resistance, with the development of diabetes, high blood pressure, dyslipidemia, and both coronary and cerebral ischemic disease.

In healthy individuals, blood pressure varies with circadian rhythm, increasing during the day and decreasing at night. This phenomenon called “nocturnal dipping” is caused by a reduction in sympathetic tone, lying position and relaxed body. In recent decades a so-called non-dipping phenomenon has been described when blood pressure does not fall during sleep and these individuals are classified as non-dipper hypertensive and with nocturnal hypertension. We now know that this nocturnal hypertension has an increased risk of developing atherosclerosis in the cardiovascular system.

Shift work, which includes night shifts, alters circadian rhythm not only in the behaviour of blood pressure values, because during a night shift the individual is not lying down, but also because he or she is surely subject to stress and tiredness.

Cardiovascular research has devoted a great deal of attention to these social phenomena that introduce new risks. These new risks may act on their own or may activate the classically considered risks. The medical and cardiovascular research communities draw attention to the health-threatening situations of shift workers with consequences that may affect their lives, the continuity of their good health, restrictions on temporary or permanent disability. This responsibility requires employers to take more protective measures on the health and working hours of workers which, of course, may affect the desired profit but the absence of which may endanger the lives and health of workers and the general public, taking into account occupations considered as risky such as firefighters, doctors, nurses, flight crew, lorry drivers, dockers, etc. Some of these professions, by their content, require night work, but others do not, except in the employer's view.

cia pode pôr em risco a vida e a saúde de quem trabalha e do público em geral, tendo em conta profissões consideradas de risco como bombeiros, médicos, enfermeiros, pessoal de voo, motoristas de pesados, estivadores, etc. Algumas destas profissões, pelo seu teor, exigem trabalho noturno, mas outras não o exigem, exceto na visão do empregador.

A sociedade em que vivemos não pode continuar a utilizar a força de trabalho de forma incauta e com grande risco para quem trabalha e para o público em geral. É fundamental e urgente a reestruturação da organização do trabalho, a sua legislação, a formação adequada para a prevenção dos riscos, o respeito pelos horários de trabalho. A discussão sobre o horário laboral noturno tem de ser objecto de regulação e é um desafio político pelos altíssimos riscos que apresenta.

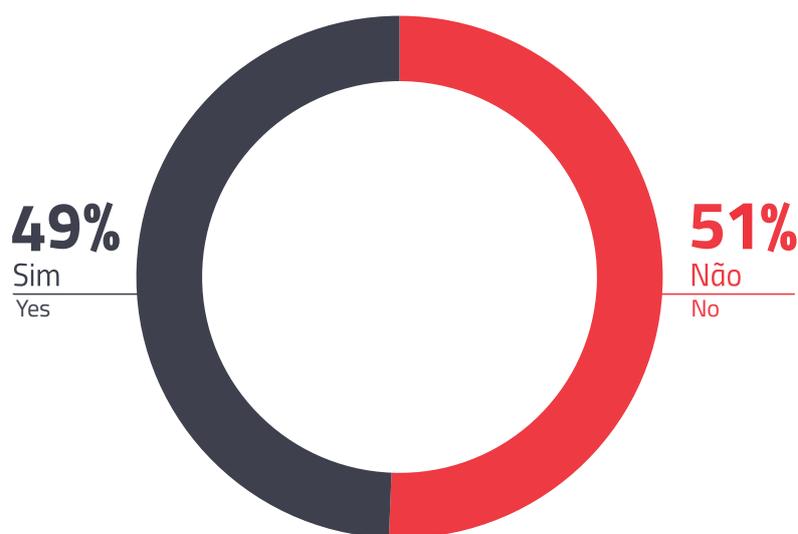
O trabalho penoso fica expresso em vários dados deste inquérito. A maioria (56%) queixa-se de falta de convívio entre equipas. Os estivadores preferem gozar, e não podem fazê-lo, muitos dias seguidos de férias – a média de dias gozados é baixa (menos de 12 dias, gozando a maioria, cerca de 56%, menos de 14 dias de férias). 71% dos estivadores não conseguem descansar nas folgas. 89% sentem falta de mais intervalos no trabalho. E na sua maioria, mais de 77%, anseiam pela reforma. Apenas 11% consideram os períodos de trabalho adequados.

Our society cannot continue to use the workforce in an unwary and high-risk way for those who work and for the general public. Restructuring the organization of work, its legislation, adequate risk prevention training and respect for working hours is crucial and urgent. The debate about night working hours has to be regulated and is a political challenge because of the very high risks it presents.

Arduous work is expressed in various data from this survey. Most (56%) complain of lack of interaction between teams. Dockers prefer to take many vacation days in a row and cannot – the average number of days taken is low (less than 12 days, most – about 56% – enjoying less than 14 days). 71% of dockers cannot rest on their days off. 89% miss more breaks at work. And the most part, over 77%, yearn for reform. Only 11% consider working hours adequate.

Assédio moral

ASSÉDIO MORAL



51% dos estivadores consideram-se alvo de assédio; destes, a esmagadora maioria (80%) considera as entidades patronais os autores desse assédio.

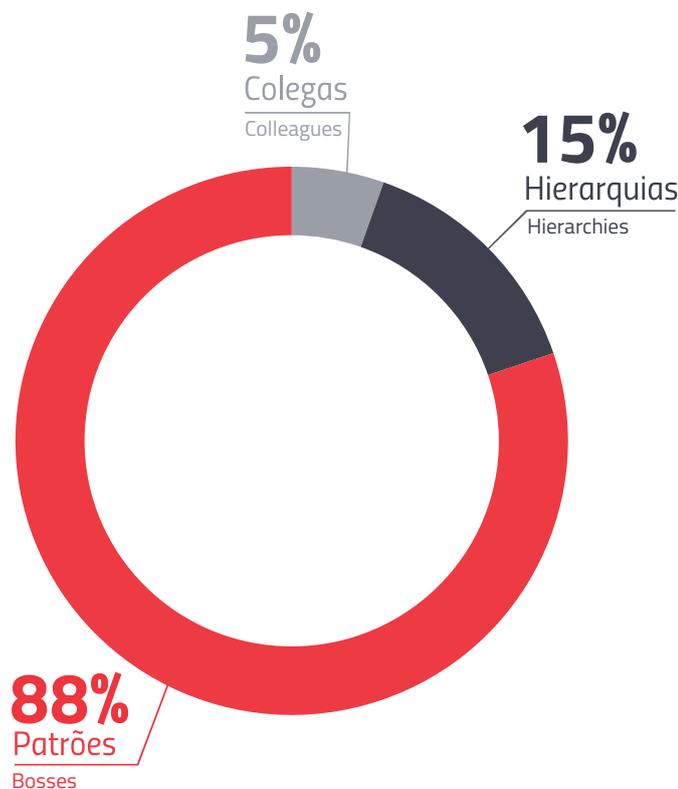
Workplace harassment

WORKPLACE HARASSMENT

51% of dockers consider themselves to be the target of harassment; of these, the overwhelming majority (80%) consider employers to be the perpetrators of this.

POR PARTE DE QUEM?

BY WHOM



O assédio moral no trabalho é um fenómeno ainda em processo de constituição, mas com determinadas características. O assédio moral é um meio, não um fim.

O capital (quem o representa) não assedia pelo prazer de assediar (mesmo que alguns tenham muito prazer em fazê-lo), antes utiliza o assédio como meio para que os trabalhadores não reajam quando as políticas de precarização do trabalho forem implementadas. Quando um grupo de trabalhadores é demitido, quando as condições de trabalho pioram, quando o ritmo do trabalho aumenta, o assédio moral antecede tudo isso. Para que ao implementar qualquer um desses atos o capital não sofra contestações.

Assédio moral é uma forma de violência no trabalho que coexiste, incorpora e utiliza outras formas de violência, como o racismo, o sexismo, a homofobia, etc., mas que não são idênticas a ele. Do mesmo modo, nem todas as práticas opressivas e exploradoras que o capital faz recair sobre os trabalhadores são assédio moral – mesmo que todas elas sejam destruidoras. Designar todos os atos de gestão do capital como assédio moral contribui para lançar incertezas sobre o verdadeiro processo do assédio – que é um meio poderoso para implementar a política da empresa.

Workplace harassment is a phenomenon still in the process of being established, but with certain characteristics. Workplace harassment is a means, not an end.

Capital (those who represent it) does not harass for the pleasure of harassing (even if some are happy to do so), but instead it uses harassment as a means for workers not to react when precarious labour policies are implemented. When a group of workers is laid off, when working conditions get worse, when the pace of work increases, harassment precedes it all. So that when implementing any of these acts capital is not challenged.

Workplace harassment is a form of violence that coexists with, incorporates and uses other forms of violence, such as racism, sexism, homophobia, etc., but which are not identical to it. Likewise, not all oppressive and exploitative practices that capital uses against workers are workplace harassment – even if they are all destructive. Designating all acts of management as harassment contributes to casting uncertainty about the actual harassment process – which is a powerful means of implementing company policies.

Workplace harassment is a form of management that seeks to get rid of workers who object to the

O assédio moral é uma forma de gestão que procura livrar-se de trabalhadores que apresentam objeções aos interesses do capital. A parcela de trabalhadores mais assediada é exatamente aquela que conscientemente enfrenta e questiona o poder. O que significa que o sucesso do processo de assédio já desfalca a classe trabalhadora dos seus combatentes.

Se o assédio moral no trabalho ocorre quando um trabalhador ou grupo de trabalhadores se constituem em obstáculos aos planos do poder, na última conjuntura a partir da greve de 2018 os estivadores transformaram-se, aos olhos dos patrões e do Estado, no grande obstáculo a ser vencido. A prática do internacionalismo, a luta firme, a persistência e as táticas adotadas durante a greve, capitaneadas pelo SEAL durante e no pós-greva, transformaram esta profissão simultaneamente em exemplo a ser seguido pelos demais trabalhadores portugueses e europeus e, exatamente por isso, num exemplo a ser combatido pelos patrões e o Estado.

Estes são os dados que explicam a ocorrência do assédio moral coletivo que o SEAL vem vivendo, com o surgimento de calúnias contra eles por parte de diversos setores (que estão a ser devidamente enfrentados judicialmente pelo sindicato). Lembremos que uma das mais eficientes táticas utilizadas pelos assediadores é fazer circular boatos e calúnias acerca do assediado ou grupo de assediados, buscando inverter a imagem do assediado junto daqueles para os quais ele se tornou referência de luta a ser seguido. Tentam transformar o grupo assediado de portador de boas novas e boas práticas em problemático e causador de distúrbios.

O número elevado (mais de 50%) de trabalhadores que no inquérito relatam sofrer de assédio moral no trabalho insere-se no quadro em que a profissão está a ser um alvo prioritário de assédio, mas este assédio é vivido por cada um dos trabalhadores, de forma particular, como se se dirigisse apenas a ele. Cada trabalhador vive isoladamente o assédio como se fosse desencadeado pelas características próprias de cada trabalhador: um é mais rápido, outro mais lento, um é mais atrevido, outro mais calmo, e assim por diante. Mas na verdade o assédio ocorre *porque o trabalhador pertence à profissão dos estivadores*, não por ser o Pedro, o Manuel ou o Joaquim. Lembremo-nos de que os trabalhadores já tinham estas características pessoais quando foram contratados, e foram contratados e realizaram o seu trabalho exatamente por serem como são; porquê agora estas características são consideradas um problema? Mas a forma como o assédio moral é praticado, utilizando as características pessoais dos indivíduos para atacá-los, ocorre de forma disfarçada, ficando difícil que cada trabalhador sozinho identifique o caráter coletivo do processo ou crie formas de enfrentá-lo.

interests of capital. The most harassed workers are those who consciously confront and question power. Which means that the success of the harassment process deprives the working class of its fighters.

If workplace harassment occurs when a worker or group of workers is an obstacle to the plans of power, in the last conjuncture after the 2018 strike, dockers became, in the eyes of the bosses and the state, the great obstacle to be beaten. The practice of internationalism, the firm struggle, the persistence and the tactics adopted during the strike, led by SEAL during and after the strike, simultaneously transformed this profession into an example to be followed by the other Portuguese and European workers and, precisely for this reason, in an example to be fought by the bosses and the state.

These are the data that explain the occurrence of the collective harassment that SEAL has been experiencing, with the emergence of slander against them by various sectors (which are being properly dealt with in court by the union). Let us remember that one of the most effective tactics used by the harassers is to circulate rumors and slander about the harassed or group of harassed, seeking to invert the image of the harassed at the eyes of those for whom they have become a reference of struggle to be followed. They try to change the image of the harassed group from bearers of good news and good practices into problematic troublemakers.

The high number (over 50%) of workers who in the survey report suffering from workplace harassment is comprised within a framework where the profession is being a priority target of harassment, but this harassment is experienced by each worker, in a particular way, as if addressing him alone. Each worker lives the harassment in isolation as if triggered by his or her own characteristics: one is faster, another is slower, one is bolder, another is calmer, and so on. But in fact harassment occurs because the worker belongs to the profession of dockers, not because he is Pedro, Manuel or Joaquim. Let us remember that workers already had these personal characteristics when they were hired, and they were hired and they did their work just because they were as they are; Why should these features now be considered a problem? But the way harassment is practiced, using each person's individual characteristics to attack them, occurs in disguise, making it difficult for each worker to identify the collective character of the process or to create ways to address it.

Como reagir ao assédio moral?

As saídas existem e precisam de ser construídas não por mera (e necessária) solidariedade para com os estivadores, mas principalmente porque os ataques que agora ocorrem têm os estivadores como alvo visível, mas pretendem amedrontar, submeter e silenciar todos os trabalhadores portugueses e europeus.

Confrangidos pela realidade brutal do aumento do assédio moral e dos suicídios dele decorrentes, as direções sindicais acabam por recorrer à luta judicial como única e principal forma de combater o assédio. A crítica a esse posicionamento faz-se afirmando que, em primeiro lugar, trata-se de evitar a judicialização da vida social, que significa um sobredimensionamento do poder de atuação da esfera das instituições da justiça e dos agentes jurídicos, tornando essa esfera o principal caminho de enfrentamento das questões sociopolíticas. Em segundo lugar, defende-se que, no combate a qualquer forma de ataque aos trabalhadores, todas as armas legítimas devem ser utilizadas, o que significa dizer que o sistema judiciário será acionado sempre que for necessário, mas não como arma principal.

Muitas direções sindicais, em momentos de recuo das lutas ou desorientadas, procuram ampliar a luta para a defesa dos direitos de cidadania. A luta pelos interesses imediatos, corporativos, sindicais dos trabalhadores deve ser travada até ao último recurso, tendo sempre como objetivo superá-las, em direção aos interesses históricos dos trabalhadores como um todo. Os interesses históricos dos trabalhadores não são idênticos aos interesses da sociedade capitalista, o que significa que as lutas por cidadania, contra a miséria, etc., são lutas que confundem e lançam ilusões sobre a classe trabalhadora, dificultando a sua organização autónoma enquanto classe para si.

É no sector/classe, de forma coletiva, que as saídas devem ser construídas. A luta pelas mudanças nas condições laborais dentro dos locais de trabalho, a organização autónoma dos trabalhadores dentro do local de trabalho e não só a sua mobilização de modo a fortalecer as representações de classe e criar mecanismos coletivos em que os trabalhadores se reconheçam como sujeitos com o mesmo interesse, que é o fim da exploração/opressão. A resposta não está em fortalecer os trabalhadores um a um (apesar de não se descartar a psicoterapia como uma das saídas), mas em fortalecê-los enquanto classe, pondo em contato os que estão a viver ou viveram o fenómeno e alertando aqueles que (ainda) não o viveram.

How to react to workplace harassment?

There are solutions and these need to be built not out of mere (and necessary) solidarity with the dockers, but mainly because the attacks now taking place have the dockers as visible target, but they aim to frighten, subdue and silence all Portuguese and European workers.

Conditioned by the brutal reality of the increase in workplace harassment and the resulting suicides, the trade union leaderships resort to judicial struggle as the only or main way to combat harassment. The criticism of this attitude is that, firstly, it is about avoiding the judicialization of social life, which means an oversizing of the power of action of the institutions of justice and legal agents, making them the main way of sociopolitical combat. Secondly, it is argued that, in combating any form of attack on workers, all legitimate weapons should be used, which means that the judiciary will be activated whenever necessary, but not as a primary weapon.

Many union leaders, in moments of retreat or disorientation, seek to broaden the struggle by transforming it into a struggle for the defense of citizenship rights. The struggle for workers' immediate, corporate, union interests must be fought to the last resort, always aiming to overcome them, towards the historical interests of the workers as a whole. The historical interests of the workers are not identical with the interests of capitalist society, which means that the struggles for citizenship, against misery, etc., are struggles that confuse and cast illusions on the working class, hindering their autonomous organization.

It is in the sector and in the class collectively that solutions must be built. The struggle for changes in working conditions within the workplace, the autonomous organization of workers within the workplace and not just their mobilization in order to strengthen class representations and create collective mechanisms in which workers recognize themselves as subjects with the same common interests, which is the end of exploitation / oppression. The answer is not to strengthen workers one by one (although psychotherapy is not ruled out as one of the ways out), but to strengthen them as a class by bringing those in or out of the phenomenon into contact and alerting those who have not yet lived it.

Assuming the fact that workplace harassment is a collective phenomenon and that fighting it must also be collective, the ways out must necessarily be constructed in two directions. The first is to build up the reaction to harassment from within the profession by making public the incidents

Tendo como pressuposto o facto de o assédio moral ser um fenómeno coletivo, e de o seu combate também dever sê-lo, as saídas devem ser necessariamente construídas em duas direções. A primeira é construir a reação ao assédio a partir do interior da profissão, tornando públicos os incidentes que desagradam a cada trabalhador e que ele sente como se fora algo que só acontece com ele, dando a maior publicidade possível aos incidentes que cada trabalhador denomina como assédio, tirando-os da invisibilidade.

Trazer para a discussão coletiva, no SEAL, para que:

- > Cada trabalhador perceba que o problema não ocorre só com ele, não está nele, mas que o mesmo acontece com outros trabalhadores e que as suas raízes estão na organização do trabalho;
- > É no coletivo, no grupo, que se podem pensar saídas, sejam sindicais, judiciais, organizativas ou políticas, mas sempre saídas coletivas. O assédio moral obedece à lógica do capital, e procura exatamente provocar a desunião entre trabalhadores, independentemente da ética pessoal dos indivíduos, que, quando (raramente) recusam o papel de assediador/a, necessariamente passam a fazer parte dos possíveis assediados/as. É a lógica do capital, e o seu rompimento não se dará pelo desejo isolado dos trabalhadores, mas pela sua ação organizada enquanto classe, que obviamente tem na vontade um componente indispensável, mas jamais suficiente ou determinante.
- > Deve-se construir a reação para fora da profissão, publicitando os assédios e buscando a solidariedade de todos os sindicatos, sejam ou não do mesmo ramo, alertando para o facto de que, por detrás do assédio moral que se perpetra contra os estivadores, neste momento contra o SEAL, se esconde o ataque aos trabalhadores como um todo, com o objetivo de cumprir as metas neoliberais que precarizam e destroem o trabalho. Caso o ataque contra os estivadores tenha êxito, tirando do caminho o obstáculo à barbárie que o SEAL representa com a sua luta, estará aberto o caminho para a retirada dos direitos e a submissão da classe trabalhadora europeia e mundial.

that displease each worker and that he feels as if it is something that only happens to him, giving as much publicity as possible to the incidents that each worker considers to be harassment, taking them out of invisibility.

Bring this to the collective discussion at SEAL:

- > Each worker should realize that the problem is not just with him, is not in him, but the same happens with other workers and that its roots lie in the organization of work;
- > It is in the collective, in the group, that one can think of solutions, whether union based, judicial, organizational or political, but always collective solutions. Harassment follows the logic of capital and seeks to provoke disunity among workers, regardless of the personal ethics of individuals, who, when (rarely) refuse the role of harasser, necessarily become part of the possibly harassed. It is the logic of capital, and its disruption will not come from the isolated desire of the workers, but from their organized action as a class, which obviously has in willpower an indispensable but never sufficient or determining component.
- > Reaction outside the profession should be built by publicizing harassment and seeking the solidarity of all unions, whether or not they are in the same industry, by warning that behind the harassment that is perpetrated against dockers, at this moment against SEAL, hides the attack on workers as a whole, aiming to fulfill the neoliberal goals that precarize and destroy labour. If the attack on the dockers succeeds by removing the obstacle to barbarism that SEAL and its struggle represents, the road to the withdrawal of rights and the submission of the European and world working class will be open.

Sindicalização e ação colectiva

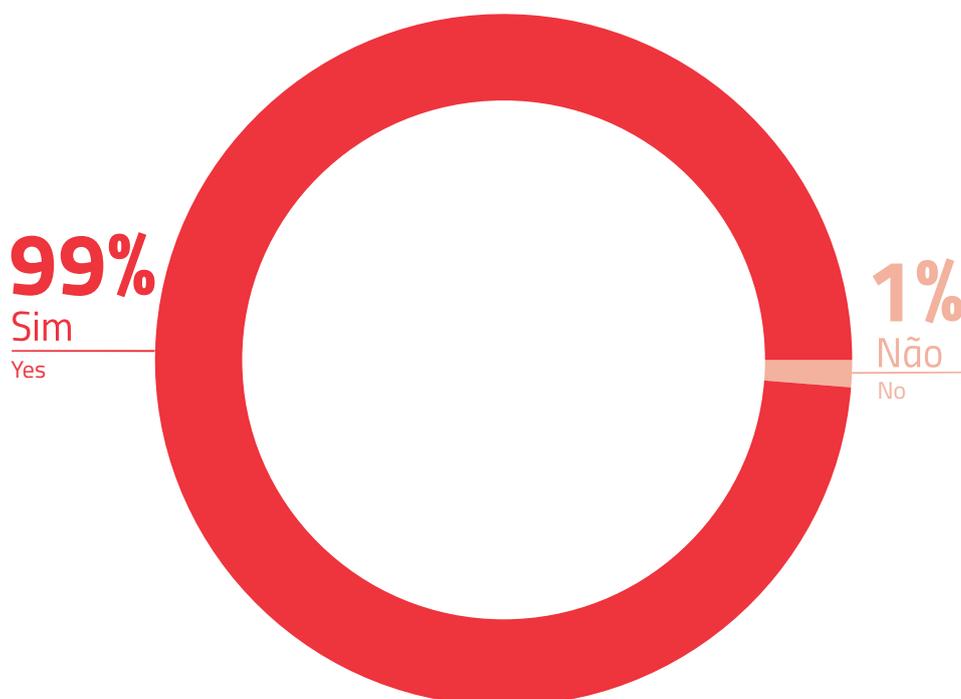
Uma percentagem maioritária dos estivadores considera o seu trabalho mecânico, monótono e repetitivo; sentem que não controlam a natureza e os limites do seu próprio trabalho e que é “inútil” dar conselhos sobre mudanças nos locais de trabalho, porque as chefias não os escutam. Esta descrição das relações dos trabalhadores com a empresa contrasta com as relações com a vida sindical: a esmagadora maioria dos respondentes apoia o SEAL e vê como benéfica a estratégia do sindicato. Trata-se de uma profissão com elevada taxa de sindicalização, com forte apoio aos métodos de organização e luta do sector e defensora dos movimentos de solidariedade dentro dos estivadores, entre categorias (fixos e precários), a nível internacional e com outras categorias de trabalhadores. A larga maioria diz sentir-se como “parte orgânica do funcionamento e dinâmica do meu próprio sector e sindicato”.

SINDICALIZAÇÃO

Unionization and collective action

A majority of dockers consider their work mechanical, monotonous and repetitive; they feel that they do not control the nature and boundaries of their own work, and that it is “pointless” to give advice on workplace changes, because managers do not listen to them. This description of workers’ relations with the company contrasts with relations with union life: the overwhelming majority of respondents support SEAL and see union strategy as beneficial. It is a profession with a high rate of unionization, with strong support for the organization and fighting methods of the sector and a defender of solidarity movements within the dockers, between categories (fixed and precarious), internationally and with other categories of workers. The vast majority say they feel being “an organic part of the functioning and dynamics of my own sector and union”.

UNIONIZATION



Solidariedade nacional e internacional

83% consideram que greves e protestos melhoram as condições de vida. 84,2% concordam com a extensão do sindicato ao âmbito nacional.

A esmagadora maioria da classe sente solidariedade entre colegas, com mais de 70% nos três níveis mais elevados. 89% defendem que é necessária solidariedade dos fixos com os precários.

Para a esmagadora maioria as quotas são fundamentais e mais de 90% concordam com os fundos de greve.

E a larga maioria, 89,3%, consideram o IDC necessário e estratégico.

Mais de 80% consideram que o porto deveria ser público e a estiva devia ser inserida nas atividades públicas.

77,3% considera que a solidariedade com outros sectores de trabalhadores é muito importante para o SEAL.

A esmagadora maioria dos respondentes ao inquérito (86%) é sindicalizada. Em Portugal existe liberdade sindical e a maioria dos respondentes reflete isso.

Os 14% que respondem negativamente prendem-se com casos de perseguições sindicais em que os estivadores foram ou são penalizados e assediados se mudam de sindicato (caso ultrapassado da perseguição sindical na Madeira e caso em curso da perseguição sindical em Leixões).

GREVES, PROTESTOS E CAMPANHAS LABORAIS MELHORAM CONDIÇÕES DE VIDA

National and international solidarity

83% think that strikes and protests improve living conditions. 84.2% agree with the extension of the union to the national level.

The overwhelming majority of the class feels solidarity among workmates, with over 70% at the top three levels. 89% argue that solidarity between permanent and precarious workers is necessary.

For the overwhelming majority union dues are key and over 90% agree to strike funds.

And the vast majority, 89.3%, consider IDC necessary and strategic.

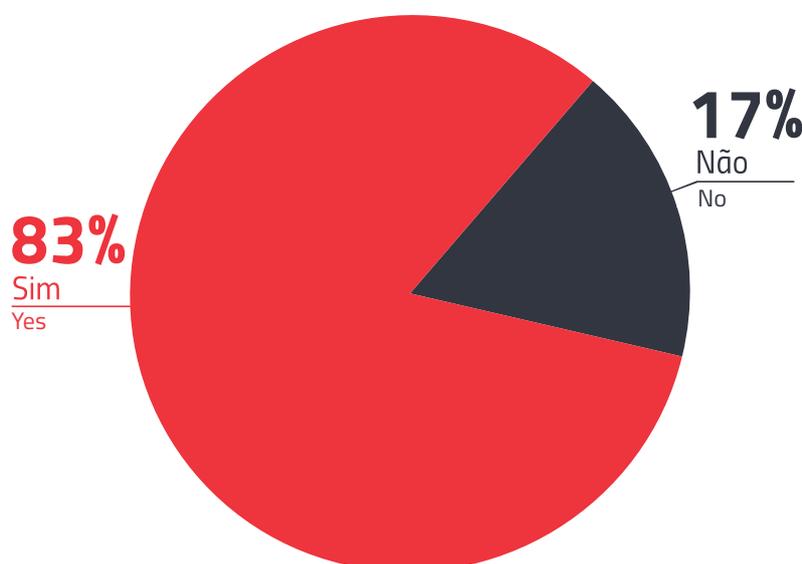
More than 80% consider that the port should be public and stevedoring should be a public service.

77.3% consider solidarity with other sectors of workers to be very important for SEAL.

The overwhelming majority of survey respondents (86%) are unionized. In Portugal there is freedom of association and most respondents reflect this.

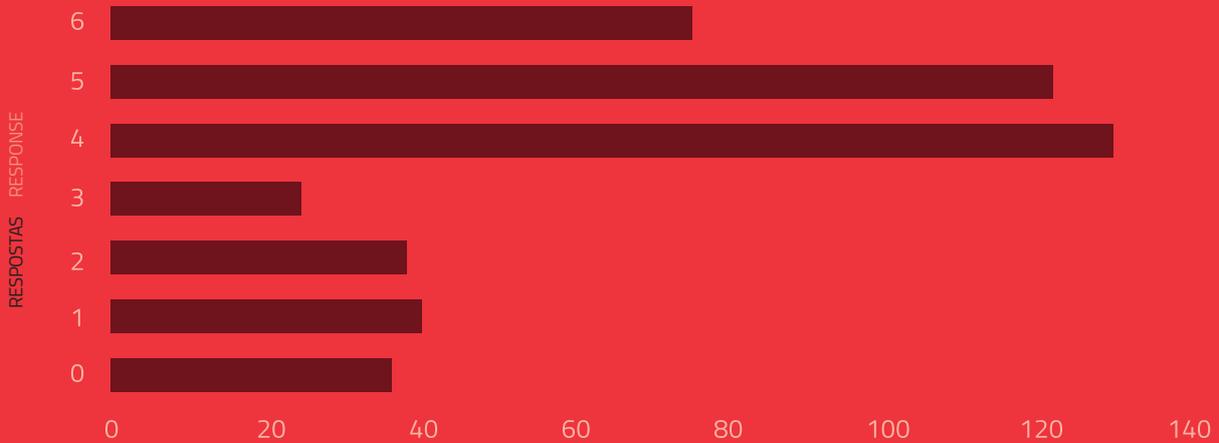
The 14% who respond negatively relate to cases of union persecution in which dockers have been or are penalized and harassed if they change to another union (outdated case of union persecution in Madeira and ongoing case of union persecution in Leixões).

STRIKES, PROTESTS AND LABOUR CAMPAIGNS IMPROVE LIVING CONDITIONS



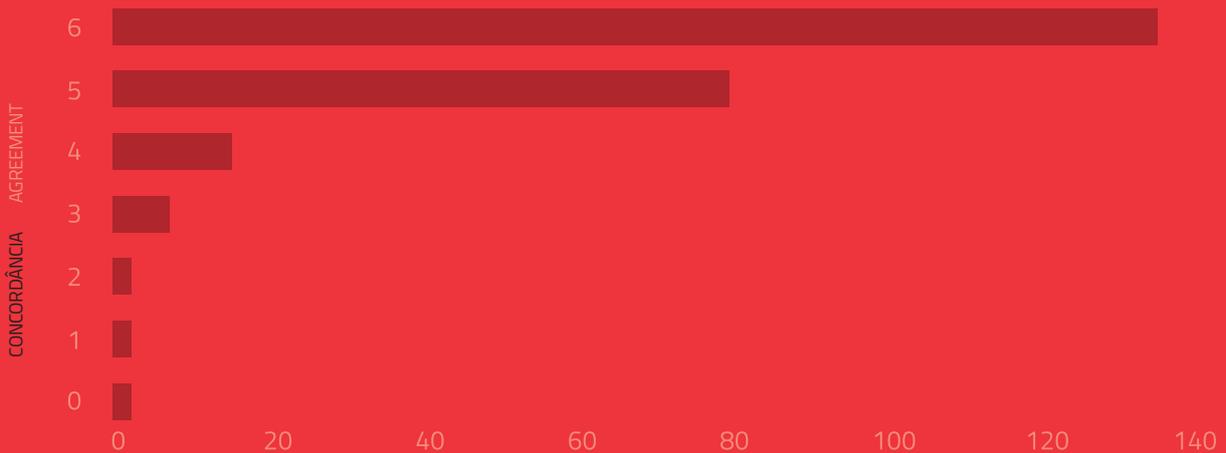
SINTO SOLIDARIEDADE ENTRE COLEGAS

I FEEL SOLIDARITY AMONG WORKMATES



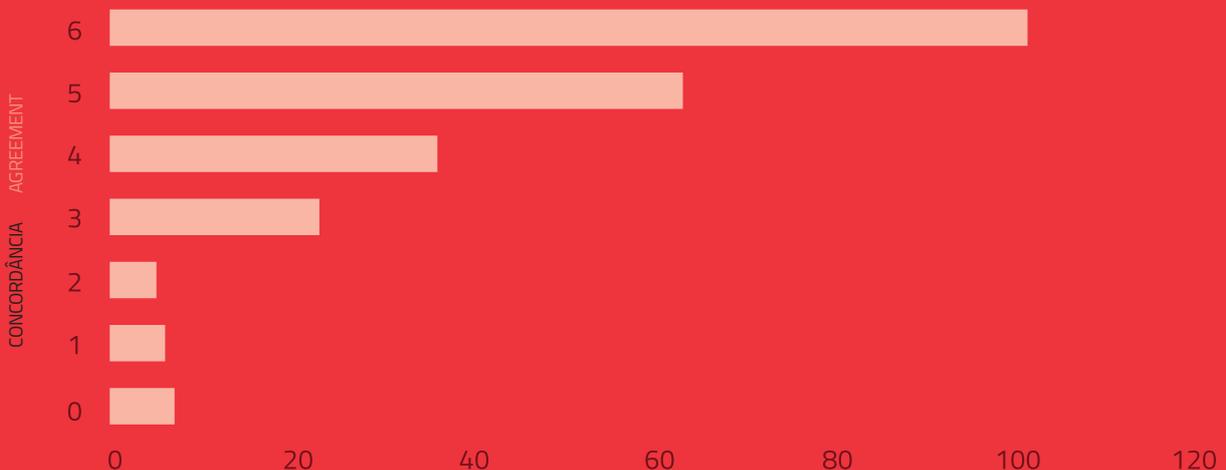
PERCEBO QUE A CONSTITUIÇÃO DE FUNDOS DE GREVE/SOLIDARIEDADE EM PROCESSOS DE LUTA É ESSENCIAL.

I REALIZE THAT THE CONSTITUTION OF STRIKE / SOLIDARITY FUNDS IN STRUGGLES IS ESSENTIAL.



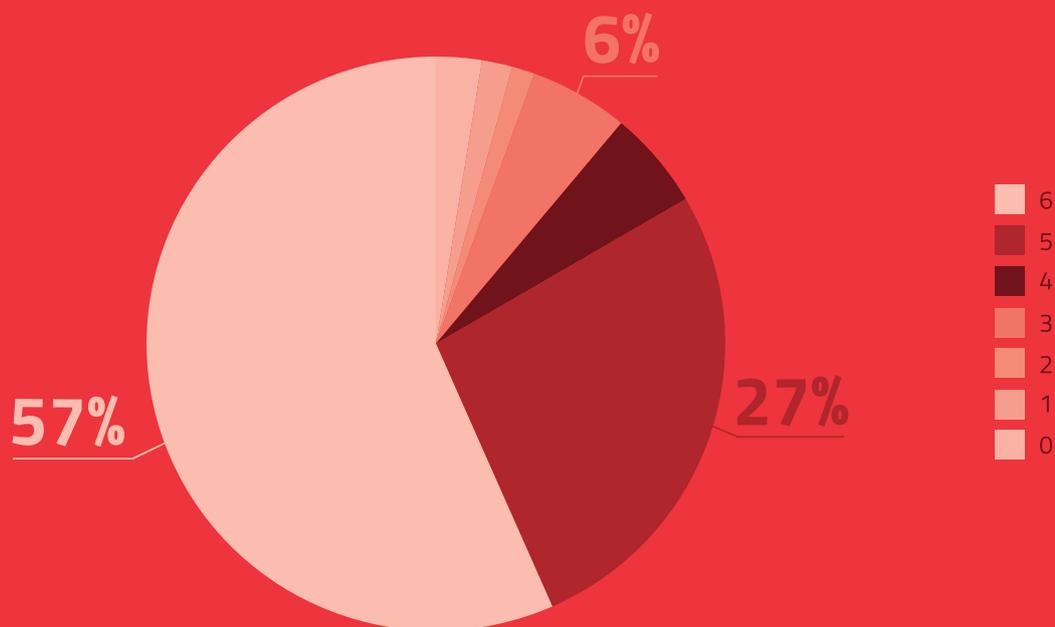
CREIO TER SIDO MUITO IMPORTANTE A PASSAGEM PARA ÂMBITO NACIONAL DO NOSSO SINDICATO, O SEAL

I THINK IT WAS VERY IMPORTANT FOR OUR UNION, SEAL, TO BECOME A NATIONWIDE UNION.



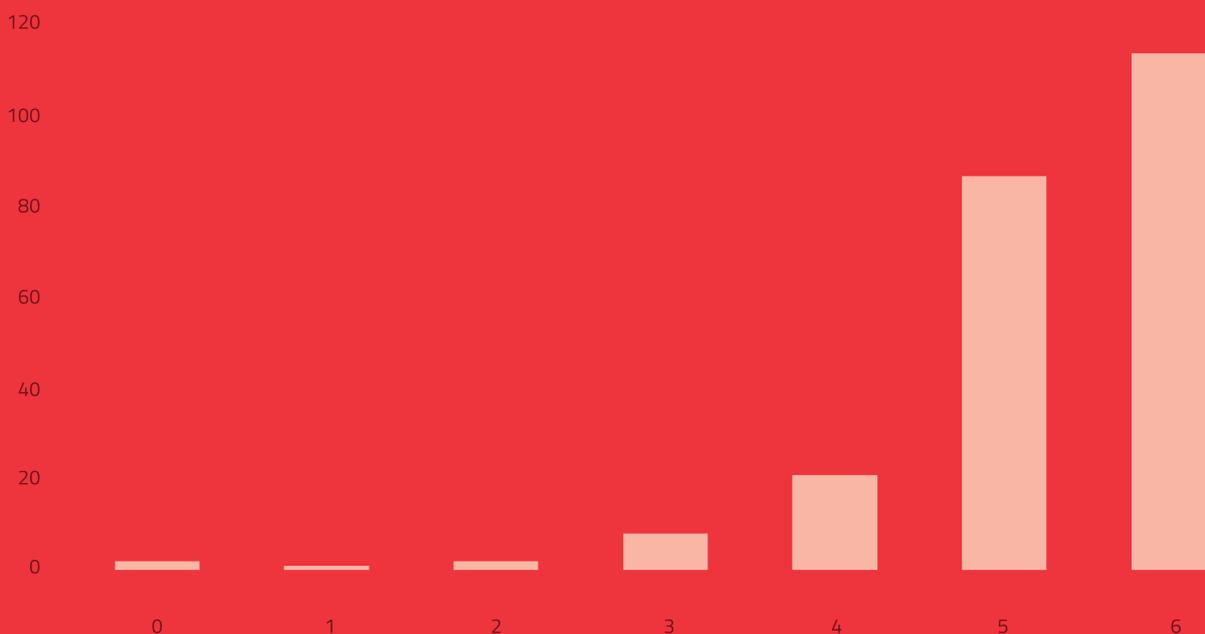
UM SINDICATO INTERNACIONAL COMO O IDC É FUNDAMENTAL/INDISPENSÁVEL PARA OS INTERESSES DOS TRABALHADORES

AN INTERNATIONAL UNION LIKE IDC IS FUNDAMENTAL / INDISPENSABLE FOR WORKERS' INTERESTS



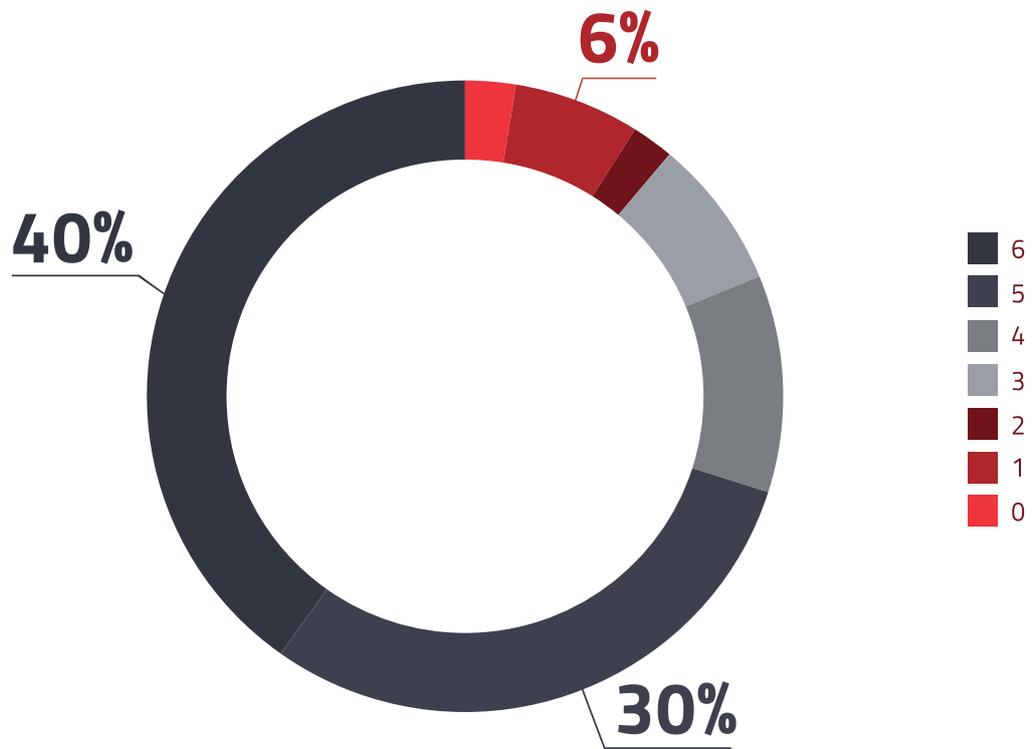
O PAGAMENTO DE QUOTAS É PARTE DA FORÇA, INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA DE QUALQUER ASSOCIAÇÃO

PAYMENT OF UNION DUES IS PART OF THE STRENGTH, INDEPENDENCE AND AUTONOMY OF ANY ASSOCIATION.



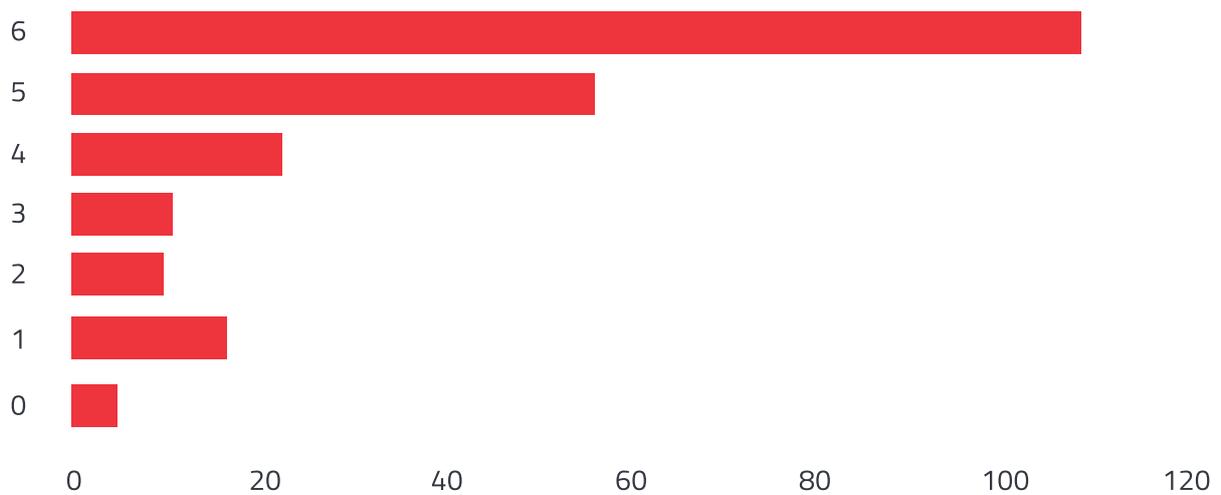
A ESTIVA É UM SECTOR ESTRATÉGICO E PODERIA SER CONSIDERADA E INTEGRADA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

STEVEDORING IS A STRATEGIC SECTOR AND COULD BE CONSIDERED AND INTEGRATED INTO PUBLIC SERVICES.



O PORTO É ESSENCIAL PARA AS POPULAÇÕES E POR ISSO DEVERIA TER CARÁCTER PÚBLICO, E NÃO PRIVADO

THE PORTS ARE ESSENTIAL FOR PEOPLE AND SHOULD THEREFORE BE PUBLIC RATHER THAN PRIVATE



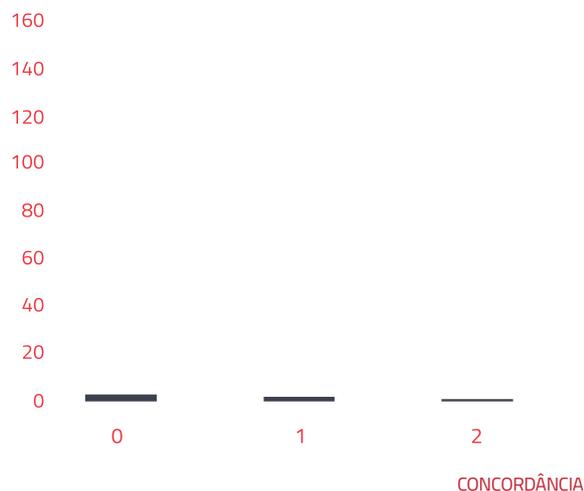
Comunicação e formação

Nas questões da comunicação os dados são muito interessantes. Os estivadores, na sua maioria, consideram que o sindicato devia ter um jornal próprio; que os atuais jornais de circulação nacional não são fontes de informação fidedigna sobre os estivadores. A divulgação via redes sociais, Internet e comunicação digital é uma tarefa útil e deveria ser aprofundada; sentem muita falta de mais reportagens, entrevistas e documentários com a perspectiva real dos estivadores.

Para a maioria dos estivadores a fonte de informação relativa ao sector e ao sindicato são os canais de comunicação do SEAL, e estes apoiam a existência de uma assessoria especializada de comunicação; que a formação sindical e a comunicação social dos trabalhadores deve ser obra destes próprios trabalhadores; que iniciativas próprias do sindicato – como estudos, campanhas, inquéritos, etc. – fortalecem a causa dos estivadores na sociedade em geral e ainda ajudam a compreender melhor a realidade social; consideram necessário estimular a solidariedade de personalidades, intelectuais, artistas, etc. em relação às causas dos estivadores.

Para os estivadores o sindicato deveria organizar cursos, exposições, tertúlias, círculos de leitura e demais expressões artísticas para a elevação dos níveis de cultura e de conhecimento dos trabalhadores da estiva e de outros sectores; deveria organizar mais atividades culturais e desportivas para as famílias dos trabalhadores; o sindicato devia organizar o seu *Labour Festival* (festival com exposição de filmes, debates, concursos de fotografias e atividades voltadas para o mundo do trabalho) de âmbito nacional juntamente com outros sectores.

ACREDITO QUE A SOLIDARIEDADE ATIVA ENTRE FIXOS E PRECÁRIOS É FUNDAMENTAL PARA FORTALECER A ESTIVA.



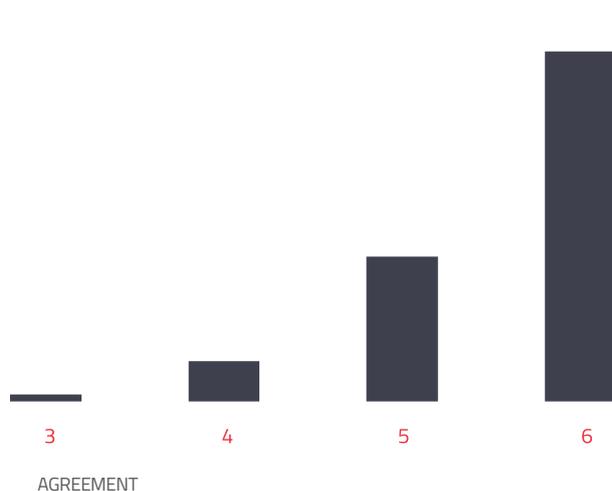
Communication and training

In communication issues the data is very interesting. Most dockers consider that the union should have its own newspaper; that current national newspapers are not sources of reliable information about dockers. Dissemination via social networks, the Internet and digital communication is a useful task and should be expanded; they miss more reports, interviews and documentaries from the perspective of the dockers.

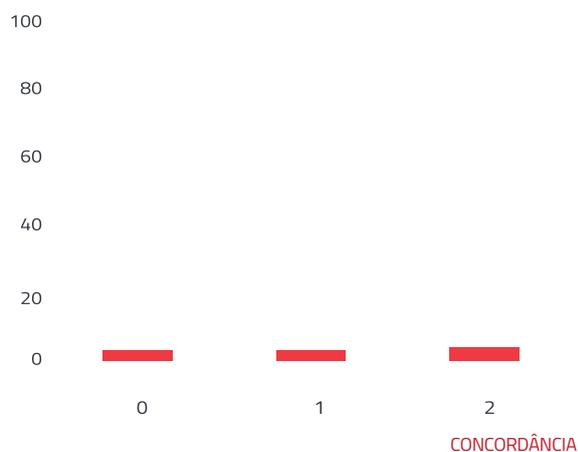
For most dockers, the source of sectoral and trade union information is SEAL's communication channels, and they support the existence of a specialized communications advisory office; that union's training and media should be the work of workers themselves; that the union's own initiatives – such as studies, campaigns, surveys, etc. – strengthen the cause of dockers in society at large and help to better understand social reality; and they consider it necessary to encourage solidarity among personalities, intellectuals, artists, etc. in relation to the causes of the dockers.

For the dockers, the union should organize courses, exhibitions, gatherings, book reading groups and other artistic expressions to raise the levels of culture and knowledge of dockworkers and other sectors; it should organize more cultural and sporting activities for workers' families; the union should organize its national Labour Festival (festival with film exhibitions, debates, photo competitions and work-related activities) nationwide along with other sectors.

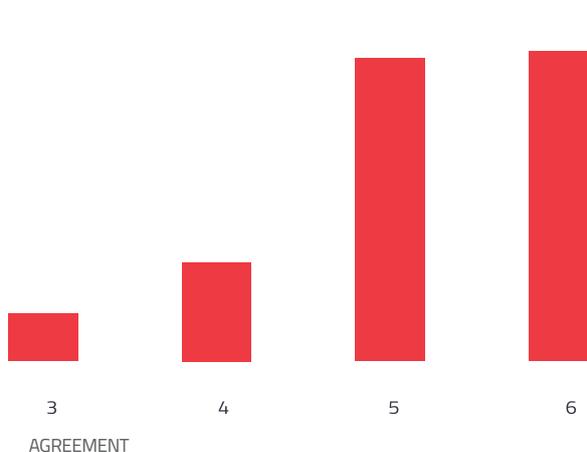
I BELIEVE THAT ACTIVE SOLIDARITY BETWEEN PERMANENT AND PRECARIOUS WORKERS IS FUNDAMENTAL TO STRENGTHEN THE DOCKERS.



A SOLIDARIEDADE COM OUTROS SECTORES DE TRABALHADORES É MUITO IMPORTANTE PARA OS ESTIVADORES



SOLIDARITY WITH OTHER SECTORS OF WORKERS IS VERY IMPORTANT FOR DOCKERS



Breve descrição do inquérito

O inquérito está dividido em sete capítulos: 1. Identificação socioprofissional da vida laboral; 2. Desgaste profissional (exaustão emocional, distanciamento e realização profissional); 3. Inventário com variáveis sobre o mal-estar no trabalho/vida; 4. Desgaste e indicadores sociodemográficos I, questões mais gerais, 5. Desgaste e indicadores sociodemográficos II, determinantes sociais; 6. Inquérito laboral sobre questões do modo de vida, 7. Modelo de organização e representação sindical

Recolha e tratamento dos dados

Entre 1 de março e 1 de junho de 2019 foram recolhidas 237 respostas ao questionário que aqui se analisa. Não existem quaisquer dados que permitam revelar as identidades dos vários respondentes. Este ficheiro foi analisado pela equipa científica, apresentando-se aqui as principais conclusões dos indicadores obtidos.

Erro e confiança das estimativas descritivas em face da dimensão da amostra:

Da razoável dimensão da amostra, aproximadamente aleatória (face ao universo) – premissa esta elementar do método de amostragem probabilística – resultam as seguintes observações: a margem de erro máxima dos estimadores para o universo foi de 4,96%, com confiança de 95%; este erro foi corrigido tendo em conta a dimensão da amostra face ao universo.

Brief description of the survey

The survey is divided into seven chapters: 1. Socio-professional identification of working life; 2. Professional wear and tear (emotional exhaustion, distancing and professional fulfillment); 3. Inventory with variables on malaise at work / life; 4. Wear and tear and sociodemographic indicators I, more general issues; 5. Wear and tear and sociodemographic indicators II, social determinants; 6. Labour survey on lifestyle issues, 7. Organizational model and representation.

Data collection and processing

Between March 1 and June 1, 2019, 237 responses to the questionnaire were collected. There is no data to reveal the identities of the various respondents. This file was analyzed by the scientific team. Here we present the main conclusions of the obtained indicators.

Error and confidence of the descriptive estimates in relation to the sample size:

Of the reasonable sample size, approximately random (in relation to the universe) – this is an elementary premise of the probabilistic sampling method – result the following observations: the maximum margin of error of the estimators for the universe was 4.96%, with a confidence of 95%. ; This error has been corrected taking into account the size of the sample relative to the universe.

Breve biografia dos autores

PROF. DOUTORA RAQUEL VARELA

É historiadora, investigadora e professora universitária na Universidade Nova de Lisboa/IHC e *fellow scholar* do International Institute for Social History. Autora e organizadora de 31 livros sobre história do trabalho, do movimento operário e de história global. É fundadora da Rede de Estudos Globais do Trabalho (Nova Deli, Índia). Foi a responsável científica das comemorações oficiais dos 40 anos do 25 de Abril em Portugal (2014). Em 2013, recebeu o Santander Prize for Internationalization of Scientific Production. É coordenadora de vários projetos, entre eles o estudo Evolução da Força Social de Trabalho Médica no SNS (ORDEM DOS MÉDICOS/FCSH, 2016), Condições de Vida e Trabalho dos Professores em Portugal (FENPROF/UNL, 2018).

PROF. DOUTOR ROBERTO DELLA SANTA

Professor de Teoria Sociológica e de Metodologia Científica da CFCH/UFRJ, no Campus da Praia Vermelha e membro do programa de pós-graduação na área de Teoria Social e Política da ESS/UFF, no Campus Niterói Gragoata. Investigador em História Global do Trabalho - FCSH/UNL-Lisboa. Foi investigador no CLACSO/Buenos Aires, *fellow scholar* na Universitat Autònoma de Barcelona, bolseiro da Swedish International Cooperation Agency/Estocolmo e Grant Konrad Adenauer/Berlim. Membro do Comité Científico do Observatório para as Condições de Vida e de Trabalho da UNL. Foi coordenador da equipa científica do Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho na Educação (INCTVE) em Portugal (FENPROF/FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018). É especialista em teoria crítica da sociedade, metodologia das ciências sociais e estudos sociais do trabalho. É realizador de programações educativas sobre língua, literaturas e culturas lusófonas na RDPI.

PROF. DOUTOR HENRIQUE SILVEIRA

Professor de Matemática no Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa e membro investigador do Centro de Análise Matemática, Geometria e Sistemas Dinâmicos. Doutor em Matemática. É especializado em sistemas dinâmicos, área em que tem publicado a maioria dos seus artigos de investigação e orientado teses de doutoramento e, ainda, de mestrado. É atualmente um dos vice-presidentes do Departamento de Matemática do Instituto Superior Técnico e ainda vice-presidente do Centro Internacional de Matemática. Foi coordenador da equipa científica do Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho na Educação (INCTVE) em Portugal (FENPROF/FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018).

PROF. DOUTORA TERESINHA MS SOUZA

Terezinha Martins dos Santos Souza, docente da Faculdade de Ciências Sociais/UNIRIO (Universidade Federal do Rio de Janeiro)/Br, psicóloga, mestranda e doutora em Psicologia Social pela PUC/SP, pós-doutoranda no Instituto de História Contemporânea da Universidade Nova de Lisboa/PT, *visiting scholar* na Università Ca'Foscari - Venezia/IT, coordenadora do NEGREM (Núcleo de estudos de trabalho, gênero e raça a partir do MHD), membro do site www.assediomoral.org.br.

PROF. DOUTORA ANA ALEIXO

Médica cardiologista, investigadora e professora universitária. Diretora do Departamento de Medicina desde Maio de 2003 a Agosto de 2006 do HSFX. Coordenadora da Unidade Funcional de Cardiologia do HSFX do Serviço de Cardiologia do CHLO desde 2009; diretora do Departamento de Investigação do Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental nomeada a 28 de Julho de 2006 e efetuou duas comissões de serviço. Recebeu vários prémios nacionais e internacionais pelo seu trabalho.

A short biography of the authors

PROFESSOR RAQUEL VARELA

She is a historian, researcher and university professor at the New University of Lisbon / IHC and fellow scholar of the International Institute for Social History. Author and organizer of 31 books on labour history, the labour movement and global history. She is the founder of the Global Labour Studies Network (New Delhi, India). She was the scientific responsible for the official celebrations of the 40th anniversary of 25 April in Portugal (2014). In 2013, she received the Santander Prize for Internationalization of Scientific Production. She is the coordinator of several projects, including the study Evolution of the Social Medical Work Force in the Portuguese NHS (Ordem dos Médicos [Portuguese Medical Association] / FCSH, 2016), and Teachers' Living and Working Conditions in Portugal (FENPROF / UNL, 2018).

PROFESSOR ROBERTO DELLA SANTA

Professor of Sociological Theory and Scientific Methodology at CFCH / UFRJ, at Praia Vermelha Campus and member of the graduate program in the area of Social Theory and Politics of ESS / UFF, at Niterói Gragoata Campus. Researcher in Global Labour History - FCSH / UNL-Lisboa. He has been a researcher at CLACSO / Buenos Aires, fellow scholar at the Universitat Autònoma de Barcelona, fellow at the Swedish International Cooperation Agency / Stockholm and Grant Konrad Adenauer / Berlin. Member of the Scientific Committee of the Observatory for Living and Working Conditions at UNL. He was co-coordinator of the scientific team of the National Survey on Living and Working Conditions in Education (INCTVE) in Portugal (FENPROF / FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018). He specializes in critical theory of society, social science methodology and social studies of work. He is the author of educational programs on language, literatures and Lusophone cultures at RDPI.

PROFESSOR HENRIQUE SILVEIRA

Professor of Mathematics at the Instituto Superior Técnico of the University of Lisbon and researcher of the Center for Mathematical Analysis, Geometry and Dynamical Systems. Doctor in Mathematics. He specializes in dynamic systems, and he has published most of his research articles and has directed doctoral and masters theses in this area. He is currently one of the vice presidents of the Department of Mathematics at the Instituto Superior Técnico and also vice president of the International Center for Mathematics. He was co-coordinator of the scientific team of the National Survey on Living and Working Conditions in Education (INCTVE) in Portugal (FENPROF / FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018).

PROFESSOR TERESINHA MS SOUZA

Terezinha Martins dos Santos Souza is a professor at the Faculty of Social Sciences / UNIRIO (Federal University of Rio de Janeiro) / Br, psychologist, master and doctor in Social Psychology at PUC / SP, postdoctoral student at the Institute of Contemporary History at Universidade Nova de Lisboa / PT, visiting scholar at Università Ca'Foscari - Venezia / IT, coordinator of NEGREM (Center for Work, Gender and Race Studies from the MHD), member of the site www.assediomoral.org.br.

DOCTOR ANA ALEIXO

She is a cardiologist, researcher and university professor. Director of the Department of Medicine from May 2003 to August 2006 at HSFX. Coordinator of the HSFX Cardiology Functional Unit of the CHLO Cardiology Service since 2009; Director of the Research Department of the Western Lisbon Hospital Center appointed on 28 July 2006 and has made two service commissions. She received several national and international awards for her work.

