

**CENTRO DE INSTRUÇÃO
ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA
MARINHA MERCANTE – EFOMM**

**AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO
DOS NAVIOS MERCANTES**

Autor: Willian da Silva Cavalcante Filho

Rio de Janeiro, 2012

**CENTRO DE INSTRUÇÃO
ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA
MARINHA MERCANTE – EFOMM**

**AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO
DOS NAVIOS MERCANTES**

Apresentação de monografia ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha como condição prévia para a conclusão do Curso de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica (FONT) da Marinha Mercante.

Por: Willian da Silva Cavalcante Filho

Orientadora: Prof.^a M^a Denise Batista da Silva

Rio de Janeiro, 2012

CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA

**CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE -
EFOMM**

AVALIAÇÃO

PROFESSOR ORIENTADOR: Professora Mestra Denise Batista da Silva

NOTA - _____

BANCA EXAMINADORA (apresentação oral):

Professor (nome e titulação)

Professor (nome e titulação)

Professor (nome e titulação)

NOTA: _____

DATA: _____

NOTA FINAL: _____

AGRADECIMENTOS

A todos os mestres que contribuíram direta ou indiretamente por me orientarem e me passarem os conhecimentos da minha profissão durante o período de formação. Também aos colegas de turma sempre dispostos a ajudar e que compartilharam de toda essa jornada nesses três anos de EFOMM junto comigo. E a minha orientadora Denise Batista da Silva por total incentivo, apoio e conforto.

EPÍGRAFE

“Aqueles que são loucos o bastante para achar que podem mudar o mundo são os que o mudam.”

Steve Jobs

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo a quem interessar-sea aprender um pouco mais sobre a delicada relação humana a bordo dos navios mercantes.

RESUMO

No epílogo da minha formação acadêmica, pude perceber o quão delicado é a convivência de seres humanos num mesmo ambiente. Este fator é agravante quando se tem diferentes princípios, ideais, culturas e nacionalidades, como pode ser observado a bordo de navios mercantes. Face a essa situação – diferenças entre os seres humanos – este estudo monográfico tem por objetivo mostrar como nosso modo de ser, pensar e agir influencia num convívio com outras pessoas, e como as pessoas devem proceder defronte a possíveis conflitos que podem ocorrer a bordo.

PALAVRAS-CHAVE: relacionamento, ser humano, conflitos

ABSTRACT

In the epilogue of my graduation, I realize how delicate is the coexistence of humans in the same environment. This is an aggravating factor when you have different principles, ideals, cultures and nationalities, as can be seen on board merchant ships. Faced with this situation - differences between human beings - this monographic study aims to show how our way of being, thinking and acting influences in contact with other people, and how people should proceed against the possible conflicts that may happen on board.

KEY WORDS: relationship, human being, conflicts

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	11
1.4 - Conflitos	15
1.4.1 – Conflitos a bordo.....	16
1.4.2 – Administrando os conflitos	16
1.5 - Liderança	17
1.5.1 – Liderar não é mandar, mas comandar	18
1.5.2 – Características de um bom líder.....	19
1.6 - Comunicação	20
1.6.1 – A comunicação a bordo.....	21
2 –FATORES QUE INFLUENCIA AS RELAÇÕES HUMANAS.....	22
2.1 – Redução da tripulação	22
2.2 – Relacionamento com os familiares	23
2.3 – Alimentação	23
2.4 – Descanso	24
2.5 – Drogas	24
2.6 – Estresse.....	25
3 –RELATOS FORNECIDOS POR OFICIAIS DA MARINHA	
MERCANTE.....	28
3.1 – César Sentone.....	28
3.2 – Mário Rajá Michel	29
3.3 – Leticia Tavares Amaral.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXO I	32

INTRODUÇÃO

Como é amplamente sabido, a vida em uma ambiente aquaviário é totalmente imprevisível. Para aventurar-se nesse infinito mundo é requerido forte espírito e vigorosa personalidade. Em se tratando especificadamente das atividades comerciais no mar, esses aspectos são ainda mais relevantes, pois a bordo de navios mercantes encontra-se uma quantidade considerável de personalidades fortes que devem conviver e trabalhar juntas em uma atividade que não tolera erros.

Trabalhar no mar torna a vida diferente e difícil. Conviver com a ausência dos familiares em um ambiente recluso, sem interação com o mundo exterior é algo particular e que exige do tripulante uma estabilidade emocional muito grande, a qual muitas vezes desestabiliza-se em decorrência das dificuldades que germinam ao longo das viagens, tais como estresse e discussões, que ao serem relatadas acabam culminando em conturbações.

O aparecimento de situações conturbadoras a bordo pode acarretar, além de prejuízos para o trabalho, como perda do rendimento das equipes, problemas de relacionamento entre os tripulantes, que podem vir a originar inimizades e um ambiente de trabalho desarmonioso. Para evitar que situações como essa venha a acontecer, surge a bordo a figura do líder que com suas habilidades de liderança consegue motivar o máximo sua tripulação, para que ela possa abandonar um pouco dos problemas e dificuldades que a vida no mar traz e, assim, viver em um ambiente tranquilo, saudável e sem conflitos.

Com o objetivo de examinar como o relacionamento entre os seres humanos é complexo e como essa dificuldade pode acarretar em problema a bordo, essa monografia será subdividida em três capítulos: Relacionamento interpessoal, Fatores que influenciam nas relações humanas a bordo e Relatos fornecidos por oficiais da Marinha Mercante.

CAPÍTULO I

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Para entender o conceito de relações interpessoais é necessário definir o termo personalidade. Para MOSCOVICI¹ (2001) personalidade é o conjunto total de características que torna o indivíduo único e diferente dos outros. Revela-se através da conduta de uma pessoa e das relações dos demais perante essa conduta. Os fatores que determinam a personalidade são: herança biológica, o ambiente e a idade.

A base para a melhoria das relações interpessoais é a compreensão de que cada pessoa tem uma personalidade própria, que precisa ser respeitada e que cada um traz consigo necessidades sociais, materiais e psicológicas que precisam ser satisfeitas, e que influenciam o seu comportamento. Assim, podemos conceituar relações interpessoais como uma disposição interior, uma aceitação do outro que transparece no modo de falar, de olhar, na postura e, sobretudo, na forma de agir adequadamente.

Nossa forma de agir, pensar e ser influencia diretamente os relacionamentos das organizações. Se instaurarmos um clima harmonioso, positivo e de respeito, recebemos de volta um ambiente sadio e sem grandes turbulências. Se ao invés disso, criarmos um ambiente negativo, competitivo e pesado, colheremos inimizades, antipatia e desconfiança, impactando diretamente os resultados, desempenho, crescimento profissional e organizacional. A medida que trabalhamos mal humorados, perdemos o foco da cooperação e integração grupal, dificultando ainda mais a comunicação e a integração das pessoas. Se ao invés

¹ Fela Moscovici: 2001, p.34. É psicóloga e mestre em psicologia social pela Universidade de Chicago

disso usarmos da maturidade, autoconhecimento e bom senso em nossas ações elevaremos nossa auto-estima e participação, colaborando para um ambiente de troca e crescimento.

Desenvolver um bom nível de relacionamento com todas as pessoas é uma responsabilidade individual e organizacional. Para nos conhecermos melhor, é preciso criar um ambiente de confiança que possibilite a troca constante de feedbacks.

MOSCOVICI (2001), em seu livro “Competência interpessoal: uma necessidade negligenciada em Administração“, afirma que “as relações interpessoais desenvolvem-se em decorrência do processo de interação”. Em situações de trabalho, sentimentos positivos de simpatia, respeito e confiança provocarão aumento de interação e de cooperação favoráveis ao trabalho em equipe, repercutindo em maior produtividade. Analogamente, sentimentos negativos como antipatia, desconfiança e rejeição levam ao afastamento, à menor comunicação, contribuindo para situações de conflitos e queda de produtividade.

1.1- Habilidade Intrapessoal

Diretamente relacionada ao autoconhecimento, é a habilidade de controlar e administrar suas emoções e sentimentos. Esse conhecimento e autocontrole trabalho em favor do indivíduo são ferramentas eficazes e positivamente manifestadas em pessoas com elevada auto-estima e que interagem com facilidade. O relacionamento intrapessoal refere-se à capacidade do indivíduo de conhecer a si. Para GARDNER² (1999), é o reconhecimento de habilidades, necessidades, desejos e inteligências próprias, a capacidade para formular uma imagem precisa de si próprio e a habilidade para usar essa imagem para funcionar de forma efetiva.

Assim, a expressão intrapessoal é a nossa relação com os nossos sonhos, desejos, angústias, aspirações, emoções e tudo que se refere aos nossos próprios sentimentos, sejam eles positivos ou negativos.

² Gardner: Howard Gardner é um psicólogo cognitivo e educacional estadunidense, ligado à Universidade de Havard. Conhecido amplamente pela suas teorias das inteligências múltiplas.

É a partir desses estímulos internos que nos relacionamos com o externo. É da “conversa” que se tem com o “eu próprio” e do conhecimento real das próprias emoções que exterioriza-se, ou seja, que comunica-se de forma verbal (fala) ou não verbal (gestos e expressões corporais) e estabelecem-se os elos, os relacionamentos com as pessoas.

1.2- Habilidade Interpessoal

Segundo a JRLages³(2010), o relacionamento interpessoal refere-se a relação com o próximo, é a competência através da qual o indivíduo se relaciona bem com as pessoas que interage. A habilidade necessária para entender e responder adequadamente a humores, temperamentos, motivações e desejos de outras pessoas.

O exercício da habilidade interpessoal se dá conhecendo, analisando e distinguindo sentimentos (intenções, motivações, estados de ânimo) pertencentes ao outro e controlando sua reação em função destes sentimentos. Essa compreensão do próximo lhe confere a habilidade de trabalhar eficazmente com outras pessoas, a competência para trabalhar em equipe, grupos e desejada ao exercício da liderança.

Os relacionamentos produtivos devem ser harmoniosos e prazerosos, capazes de gerar uma energia adicional que nos leva a uma soma (um todo) maior que as partes, a chamada SINERGIA.

Segundo ARGYRIS⁴(1962), habilidade interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais de acordo com três critérios:

1 – percepção acurada da situação interpessoal, de suas variáveis relevantes e respectiva inter-relação;

2 – habilidade de resolver realmente os problemas interpessoais, de tal modo que não haja regressões e;

³JRLages é uma empresa que trabalha com Consultoria, Assessoria e Auditoria na área de recursos humanos, qualidade e finanças.

⁴Chris Argyris: é professor de Comportamento Educacional e Organizacional na Universidade de Havard desde 1971 e autor de 16 obras.

3 – solução alcançada de tal forma que as pessoas envolvidas continuem trabalhando juntas tão eficientemente, pelo menos, como quando começaram a resolver seus problemas.

1.3 – Sinergia

FULLER⁵ (1943) afirma que a inteligência e a criatividade humanas são ilimitadas. Essa inesgotabilidade se contrapõe à não-perenidade dos recursos materiais. Esta, por sua vez, pode ser gerenciada por meio de invenções que utilizem um mínimo de materiais e energia para conseguir um máximo de resultados – fazer mais com menos. Isto é sinergia, condição que Fuller define como o resultado do comportamento da globalidade dos sistemas. Ela não pode, portanto, ser conhecida com base no comportamento das partes isoladas. Sinergia é mutualidade, compartilhamento de mudanças em benefício do todo.

O trabalho em equipe é um campo no qual esses conhecimentos têm ampla aplicação. Uma equipe sem sinergia cedo ou tarde se desfará. A experiência mostra que a reunião de pessoas cultas, sábias e experientes nem sempre resultará em um grupo mais culto, sábio e experiente. Isso poderá ocorrer se essa reunião permitir que elas troquem entre si informações que produzam mudanças em suas estruturas de percepção e pensamento.

Em termos práticos a sinergia é no início estimulada pela definição de metas, objetivos e valores a serem compartilhados. É também imprescindível que haja cooperação entre os componentes da equipe, e que a contribuição de cada um seja ao menos um pouco diferente da dos demais. É assim que se transforma uma soma de esforços (adição simples) em uma multiplicação de potenciais (adição sinérgica).

⁵ Fuller: Buckminster Fuller estudou em Harvard e prestou serviços militares à Marinha norte-americana durante a Primeira Guerra Mundial

A interação produtiva entre as pessoas que compõem uma equipe não depende apenas de boas intenções. É preciso que elas desenvolvam habilidades de relacionamento, competências interpessoais. Mas nada disso pode ser padronizado. Como já sabemos, se isso ocorrer haverá apenas adição simples. Daí a importância de respeitar a diversidade. Se as mesmas competências interpessoais forem postas em prática de modo diferente por pessoas diferentes, isso que fará com que elas sejam acrescentadas ao grupo em termos de adição sinérgica.

Até mesmo oposições de posturas e opiniões podem contribuir para melhorar a sinergia de um grupo ou equipe. Esse é um dos efeitos mais importantes da diversidade que, como se sabe, contribui de maneira positiva para o desenvolvimento da equipe a bordo.

1.4 – Conflitos

Conflitos existem desde o início da humanidade e fazem parte do processo de evolução dos seres humanos. Deles se faz necessário para o desenvolvimento e crescimento de qualquer sistema, seja ele familiar, social, político ou, ainda, organizacional.

De imediato pensa-se que conflito gera uma situação negativa – que pode até ocorrer, gerando, por exemplo, a agressividade, o confronto físico e verbal e sentimentos negativos. Mas o que muitos não conseguem enxergar é o lado positivo do conflito.

Conflito é fonte de ideias novas, que leva discussões abertas sobre determinados assuntos, mostrando diferentes pontos de vista sobre um determinado assunto.

Podem ser citadas como possíveis causas de conflito:

- Experiência de frustração de uma ou ambas as partes;
- diferenças de personalidade;
- metas diferentes e;

- diferenças em termos de informações e percepções.

1.4.1 – Conflitos a bordo

Questionado sobre conflitos a bordo de navios mercantes, o Capitão de Longo Curso Willian da Silva Cavalcante⁶ informou que o regime de trabalho é um facilitador para conflitos, visto que o convívio entre os tripulantes é de 24 horas por dia e por muitos dias, senão meses. Pré-conceito e estresse, gerado por diferenças de gênero e intelectual, e longa distância da família, respectivamente, são as causas mais comuns.

Como podemos notar, situações conflitantes se tornam corriqueiras a bordo, contudo cabe ao líder do grupo detectá-las e fazer com que elas não se prolonguem, resolvendo-as imediatamente para que a ordem da embarcação seja mantida.

1.4.2 – Administrando os conflitos

Para uma eficaz resolução dos conflitos cabe ao líder do grupo compatibilizar alguns passos a serem seguidos, conhecer e aplicar alguns “saberes”

Os seguintes passos são considerados de suma importância:

- *Criar uma atmosfera afetiva;
- * esclarecer as percepções;
- * focalizar em necessidades individuais e compartilhadas;
- * construir um poder positivo e compartilhado;
- * olhar para o futuro e, em seguida, aprender com o passado;
- * gerar opções de ganhos mútuos;
- * desenvolver passos para a ação a ser efetivada;

⁶ CLC Willian da Silva Cavalcante: Comandante de embarcação, exerce a profissão há 30 anos.

* estabelecer acordos de benefícios mútuos.

Para que a resolução do conflito possa ocorrer, é necessário que ambas as partes tenham as seguintes capacidades:

Saber comunicar

- Sem diálogo não há comunicação nem solução possível para os problemas;
- a maioria dos erros, omissões, irritações, atrasos e conflitos são causados por uma comunicação inadequada.

Saber ouvir

- Ouvir ativamente, pois metas e intenções não compreendidas levam sempre a uma resolução sem sucesso;
- demonstrar interesse genuíno pela pessoa que fala e pelo assunto;
- evitar criticar ou tentar dirigir a conversa;
- adotar uma posição afirmativa, mostrando respeito pela outra pessoa.

Saber perguntar

- Saber perguntar é outra faceta do ouvir ativamente, pois quem pergunta demonstra vontade em continuar a conversa.

1.5 – Liderança

Esta palavra apresenta muitas definições, assim como o número de pessoas que a pesquisaram.

Segundo TANNENBAUN (et all)⁷ (1961), liderança é a influência interpessoal, exercida na situação e dirigida através do processo de comunicação humana, com vista à obtenção de um ou diversos objetivos específicos.

⁷Fred Massarik, Robert Tannenbaum, Irving Weschler: 1961, p.24. Ph.D. no assunto sobre liderança. Nasceram na Áustria, Nova Iorque e Flórida, respectivamente.

Já TEAD⁸ (1957) afirma que liderança é a atividade de influenciar pessoasecooperar na consecução de um objetivo que seja considerado, por si mesmo, desejável.

Como um conceito geral e simplificado, pode-se dizer que liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançarem os objetivos da equipe e da organização.

Pela análise dos supracitados, podemos ter 4 conclusões:

- Liderança não é um fato individual;
- o ponto característico da liderança é influenciar;
- a liderança é exercida por meio do processo de comunicação e;
- todas as definições referem-se a um objetivo, isto é, determinada meta ou alvo a ser atingido.

1.5.1 – Liderar não é mandar, mas comandar

Relações humanas a bordo dos navios mercantes é a maneira como os oficiais se comportam em relação aos seus subordinados e como esses subordinados correspondem a esse comando. O comportamento e a exigência do maior líder a bordo - o Comandante - podem ter implicações massivas para o resto dos oficiais e guarnição dos navios. O comandante pode agir de duas maneiras distintas perante seus subordinados:

1. Estabelecer ordens de maneira mandatória; ou
2. Influenciar seus subordinados para que estes executem suas tarefas de maneira voluntária.

⁸ Oardway Tead: Nascido em Massachusetts, foi professor na Universidade Columbia, em Nova Iorque, sobre relações empresariais.

A diferença entre essas duas formas de agir diante dos subordinados separa os líderes dos que apenas exercem o poder.

Um líder não deve desmerecer o trabalho dos outros, por mais simples que ele seja. Um erro grave cometido por muitos oficiais a bordo é mandar que certa tarefa seja executada, uma vez que ele próprio nunca a realizou.

Um bom líder deve saber a tênue diferença entre elogiar e corrigir alguém. Quando um oficial tem que elogiar alguém da tripulação (não importando seu posto hierárquico), deve-se elogiar perante todos, sendo assim a postura mais correta assumida por ele. E na hora de corrigir alguém, isso deve ser feito em particular.

O maior erro de liderança é punir o grupo todo, ou seja, fazer com que todos paguem devido a um erro de um ou de uma pequena parte do grupo. A justiça deve prevalecer sempre em toda organização, justificando a lealdade e a devoção de cada funcionário à empresa.

Liderar não é uma tarefa simples. Pelo contrário, liderança exige paciência, disciplina, humildade, respeito, compromisso, pois a organização é um ser vivo dotado de colaboradores dos mais diferentes tipos.

1.5.2 – Características de um bom líder

Um líder é a pessoa, a qual foi atribuída à função de dirigir e coordenar as atividades relacionadas a um grupo. A ele cabe não somente exercer sua autoridade sobre o grupo, como também demonstrar sua competência através de suas habilidades técnicas e humanas.

Uma boa característica do líder é motivar seus liderados. As pessoas motivadas não apenas fazem as coisas corretamente; elas fazem as coisas certas e as fazem espontaneamente.

O líder deve apresentar boas características, visto que os liderados tendem a apresentar os mesmos traços daquele. Ou seja, eles fazem o que você faz, não o que você diz.

Para ser um modelo de atuação positiva, um líder deve:

- ser pontual com os compromissos;
- respeitar e seguir as políticas, procedimentos e regras;
- dar estrito apoio aos padrões de qualidade
- dedicar mais tempo e maiores esforços, quando necessário, para honrar seus compromissos com os colegas de equipe;
- despertar a iniciativa de seus liderados;
- propor novos desafios e dar liberdade para as pessoas assumirem maiores responsabilidades;
- assumir seus erros perante seus comandados;
- ser resistente a condições adversas;
- certificar-se de dar a seus liderados a parcela justa de qualquer elogio que venha para você; e
- se necessário, corrigir algum liderado particularmente, não na frente dos demais.

1.6 – Comunicação

Como primeira abordagem do conceito de comunicação, pode-se começar pela sua etimologia. A palavra deriva do latim *communicare*, que significa “partilhar algo, pôr em comum”. Portanto, a comunicação é um fenômeno inerente à relação que os seres vivos mantêm quando se encontram em grupo.

Longe de ser um processo unilateral, a comunicação é, sobretudo, um exercício de mútua influência, a partir da transmissão de informações, ideias ou emoções de uma parte para a outra, utilizando códigos compartilhados pelo emissor e o receptor.

O emissor é responsável por realizar a comunicação de forma clara e precisa, a fim de não haver dúvidas e existir um rápido entendimento da mensagem. O receptor, por sua vez, emite, de forma consciente ou não, um feedback, que nada mais é que um retorno da mensagem recebida. Este retorno pode ser por meio de gestos, expressões faciais, tom de voz ou resposta, positivo ou não.

1.6.1 – A comunicação a bordo

A bordo o processo de comunicação não admite falhas: deve ser claro, objetivo, nítido e com o máximo de exatidão possível, para que a mensagem possa percorrer todo o caminho necessário até chegar ao local onde será realizado o que pedia a mensagem.

Uma vez que temos deveres com e a partir da comunicação, temos também o direito de checar a fonte e a veracidade do que foi comunicado. Solicitar esclarecimentos não significa demonstrar incapacidade, mas sim demonstra interesse em realizar tarefas sem ter dúvidas sobre elas.

Ademais, para realizar a comunicação a bordo de forma positiva deve-se verificar quem serão os ouvintes da mensagem para adequar-se à linguagem a ser utilizada, com o objetivo de tê-la bem compreendidas por todos.

CAPÍTULO II

FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS

2.1–Redução da tripulação

A redução do número de tripulantes nos navios da marinha mercante vem se acentuando a cada dia. Tal situação se deve ao fato de que cada vez mais a automação e o avanço da tecnologia estão substituindo a mão de obra humana. Antigamente, um navio mercante era composto de aproximadamente 45 tripulantes, já nos dias de hoje, de acordo com dados obtidos através de pesquisas da Marinha brasileira, esse número caiu para menos da metade.

Este é um dos motivos pelo qual o marítimo vem ficando cada vez mais isolado, pois enquanto uma parte da tripulação está de serviço, a outra se encontra repousando.

Com esse desfalque de tripulantes, o horário de folga do marítimo ficou muito curto. Mesmo atracado em algum porto, o marítimo fica trabalhando, resolvendo algumas pendências da embarcação e na maioria das vezes não tem tempo de desembarcar, mesmo que seja por algumas horas, só para ver os familiares ou caso o navio esteja distante de casa para se divertir um pouco. Situações como essa vão se tornando corriqueiras na vida do marítimo, acarretando um sentimento de tristeza e isolamento.

2.2- Relacionamento com os familiares

Segundo relatos de tripulantes, a ausência dos familiares é a pior parte do cotidiano do marítimo. A necessidade de compartilhar do dia-dia com o cônjuge, filhos e demais parentes muitas vezes os levam a um estado depressivo. O marítimo perde a vontade de conversar com os outros, preferindo ficar no seu camarote, vendo fotografias e vídeos, para recordar os momentos que passou junto à família.

Esta distância física é uma característica da profissão e quase sempre não é compreendida pelos que o cercam. Essa situação faz com que o marítimo, embora tenha consciência de que foi o que escolheu para o futuro, acaba ficando chateado e muitas vezes desmotivado a embarcar.

Visando sempre o bem estar do tripulante e o máximo de aproveitamento no serviço, certas empresas adotam um sistema que permite que familiares permaneçam a bordo, durante certo período de tempo. Mesmo não tendo muito tempo para dar atenção aos parentes, o astral dos tripulantes se renova com a chegada dos familiares.

2.3 - Alimentação

Uma boa dieta a bordo é necessária para que mantenha a alimentação diária saudável. Esses alimentos devem conter muitas fibras, folhas verdes (que são antidepressivas), devem ingerir chás (que ajudam relaxar e a acalmar), leites (o leite morno é bom, pois ajuda no processo natural de adormecimento, é tranquilizante, relaxante muscular e precursor da serotonina (substância que provoca bem - estar e o bom humor).

Felizmente todo esse tipo de alimento é fornecido a bordo, cabendo ao tripulante controlar-se para não se perder na tentação da gula, evitando alimentos que quando ingeridos dificultam a circulação, a eliminação de toxinas, causam a obesidade, dores de cabeça, sobrecarregando o metabolismo e irritando o sistema nervoso.

2.4 – Descanso

Segundo o Instituto do Sono, o sono representa o processo diário de restituição e recuperação biológica, e a falta dele acarreta em efeitos de longo alcance.

Dificuldade em iniciar o sono, ou por acordar durante a noite com dificuldade para voltar a dormir é caracterizado como insônia, assim define o Instituto do Sono. Muitas vezes, ocorre a sensação de sono não reparador, de má qualidade, com cansaço diurno. Outras consequências da insônia em longo prazo são irritação, dificuldade para se concentrar ou de memória, sintomas de depressão, entre outras, quadro que se torna agravante a bordo.

Por isso as empresas já estão monitorando as horas de trabalho de seus tripulantes, e cuidando para que nenhum tripulante permaneça a bordo depois que seu período de embarque tenha se esgotado.

2.5 – Drogas

A bordo, existem inúmeros fatores que podem contribuir para o consumo de drogas, dentre eles está à saudade de casa, a falta que a família faz o estresse do trabalho, brigas constantes com companheiros, falta do que fazer, depressão, vida rotineira e confinada, trabalho pesado e desgastante, entre outras.

Existem vários tipos de droga, sendo o álcool o mais consumido a bordo. Contudo, algumas pessoas ainda utilizam remédios, embora não precisem deles. Os marítimos alegam que os quarto de serviço são muito pesados e que é impossível de sustentar o sono sem dessas drogas.

O primeiro oficial de náutica César Sentone afirma que atualmente a política da empresa quanto às drogas é totalmente diferente da que existia no século 80. “Hoje em dia as pessoas vêm com culturas e pensamentos diferentes daquela época, estão

mais responsáveis. A política de álcool e drogas funciona e a fiscalização é severa”, afirma.

2.6 - Estresse

O Instituto de Psicologia e Controle do estresse afirma que o estresse é essencialmente um grau de desgaste do corpo e da mente, que pode atingir níveis degenerativos. Impressões de estar nervoso, agitado, neurastênico ou debilitado podem ser percepções de aspectos subjetivos de estresse. Estresse, em princípio, não é uma doença. É apenas a preparação do organismo para lidar com as situações que se apresentam, sendo então uma resposta do mesmo a um determinado estímulo, a qual varia de pessoa para pessoa. O prolongamento ou a exacerbação de uma situação específica é que, de acordo com as características do indivíduo naquele momento, podem gerar alterações indesejáveis. O organismo então entra na fase de exaustão e morre ou se adapta. Na fase de adaptação, tudo volta mais ou menos ao normal, e o organismo torna-se mais resistente.

Isto não é aplicado apenas aos veteranos de guerra. Os crescentes índices de violência urbana e as suas vítimas, que vivem quadros de desespero permanente, quando não atendidos adequadamente em serviço psiquiátrico de reconhecida competência na área. Bombas, acidentes automobilísticos ou aéreos, desabamentos, assaltos com extrema violência, seqüestros prolongados, estupros, etc. são causas comuns do distúrbio de estresse pós-traumático. O tratamento costuma ser demorado, mas tende a um bom prognóstico.

O aparecimento do estresse pode estar relacionado a situações reais ou imaginárias, e suas principais causas podem ser:

- 1 - Excesso de atividade / má distribuição do tempo.
- 2 - Acúmulo de raiva e sentimentos negativos.
- 3 - Problemas de relacionamento.
- 4 - Descontrole diante de situações críticas.

- 5 - Preocupação excessiva.
- 6 - Falta de descanso e lazer.
- 7 - Dificuldade em lidar com as perdas.

Certas atitudes no dia-a-dia podem ajudar na superação do estresse e mudar positivamente o estilo de vida do marítimo:

- ***Alimentação saudável***

A dieta do marítimo deve ser equilibrada. Aconselha-se o consumo de líquidos (mais de 1 litro por dia), pouco sal e açúcar. Também é aconselhável o consumo reduzido de substâncias que desencadeiem a resposta do estresse. Ingerir quantidades suficientes de vitaminas e minerais, alimentos que não trarão mudanças ao organismo, não trarão o mau humor para as pessoas de bordo.

- ***Atividade física***

Segundo a Organização Mundial de Saúde a atividade física regular é uma ferramenta ótima no combate ao estresse. Um bom exercício queima os subprodutos da resposta ao estresse, estes que de alguma forma seriam nocivos. A prática de atividades físicas tornam os sistemas orgânicos mais fortes e eficazes, reforçando a capacidade do marítimo para enfrentar com êxito exigências maiores.

O exercício harmoniza a mente e o corpo. Funciona como um escape para a agressão e depressão, gerando aquele sentimento de bem estar. Os problemas de estresse são muitas vezes resultados da falta de equilíbrio entre a atividade física e a atividade mental devido ao nosso estilo de vida sedentária.

- ***Relaxamento***

De acordo com o Ministério da Saúde, o relaxamento físico e mental é um meio excelente para diminuir a tensão, aliado à respiração profunda. Este método simples reduz a tensão e torna o marítimo menos vulnerável ao estresse.

O relaxamento mental mais profundo pode ser obtido com a meditação, num ambiente tranqüilo, sem ruídos. Uma vez alcançado o relaxamento profundo, o pensamento e a respiração se acalmam.

- ***Aprender a dizer “não”***

Com frequência criamos o nosso estresse de sobrecarga ao tentarmos fazer diversas tarefas em pouco tempo. Quando nos responsabilizamos em fazer muita coisa ao mesmo tempo, seja por amizade, uma melhor remuneração ou outras recompensas podemos chegar num certo limite que nossa saúde começa a ser sacrificada. É esse o momento de dizer “não”.

- ***Entusiasmo e humor***

O humor adequado não só é agradável e melhora as comunicações humanas, como também funde o estresse. Reflete a capacidade mostrar as coisas na perspectiva correta, evitando assim dramatizá-las em excesso.

- ***Tolerância, flexibilidade e adaptabilidade***

A aceitação da mudança, estando consciente de que existe mais do que uma maneira de solucionar um problema, o pensamento flexível e uma mente aberta para compreender outros modos e outras pessoas são imprescindíveis para a nossa sobrevivência.

CAPÍTULO III

RELATOS FORNECIDOS POR OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE

Com o objetivo de reforçar e mostrar situações práticas o que fora estudado ao longo desta monografia, entrevistei oficiais que estão atuando no mercado de trabalho. Para uma melhor gama de informações, entrevistei homens e mulheres de diferentes idades. Os relatos aqui citados apresentaram, de alguma forma, valiosas constatações.

3.1 – César Sentone

O Primeiro Oficial de Náutica César Sentone, formado em 1983, ausentou-se deste mercado em 1990 devido a crise na Marinha Mercante e retornou em 2009. Ele afirma que a diferença daquela época para esta é colossal. Desde então, diferente de antigamente, ele não observou nenhum fato de conflito – exceto pessoais.

Questionado sobre mulheres a bordo de navios mercantes, Sentone disse que é novidade para ele e que, atualmente, uma mulher é tripulante do navio que trabalha. “Há respeito mútuo. As mulheres sabem se posicionar. Fiquei impressionado com seu profissionalismo”, afirma. Ele também disse que nunca presenciou relatos de assédios moral e sexual, mas que já ouviu casos.

Sobre a comunicação a bordo, o Oficial comentou que esta aprimorou muito, pois o perfil do restante da tripulação – os subalternos – mudou. “Hoje em dia há casos de haver marinheiros com curso superior, devido a necessidades. A cultura do pessoal mudou”. Quando o assunto foi drogas, Sentone antecipou que não observou nenhum fato desse a bordo desde quando retornou para o mercado. O que influenciou isso foram as políticas de álcool e drogas a bordo.

3.2 – Mario Rajá Michel

O Primeiro Oficial de Máquinas Mario Rajá Michel, que embarca há 13 anos – não consecutivamente – e também é Engenheiro Mecânico, formou-se na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante em 1977. Seu maior período de embarque foi de um ano e meio, em cabotagem no litoral brasileiro. Michel, ao contrário do Oficial de Náutica Sentone, disse ter presenciado e vivido conflitos a bordo, oriundos de divergências de pontos de vista, álcool a bordo e conturbações pessoais. Muitos desses conflitos aconteceram recentemente, inclusive. Quando questionado sobre convívio com mulheres a bordo, este disse que acredita que estaria apto a trabalhar sob comando daquelas sem problema algum.

O oficial relatou que ainda há uso de drogas a bordo, que acredita ser impulsionado, principalmente, pelo afastamento de familiares.

3.3 – Letícia Tavares Amaral

A Segundo Oficial de Máquinas Letícia Tavares Amaral, que é recém formada, afirmou, de antemão, que a imposição da mulher a bordo é essencial: “Não significa agir de forma grotesca, estúpida. Mas é necessário se dar o respeito.”. A oficial relatou não ter observado conflitos a bordo de navios mercantes e que trabalhou sempre com gente compreensiva, que buscava o melhor para toda a tripulação em conjunto.

Ela é, atualmente, a única mulher naquela equipe de tripulantes e disse não ter passado por constrangimento algum. Durante viagens, Letícia certificou que não presenciou ou soube de uso de álcool ou drogas a bordo, e que acredita que o cenário mudou em relação à antigamente devido às políticas das empresas, às palestras gerenciadas pelo pessoal de terra e à ampla divulgação do estrago que isso faz a própria pessoa e que pode causar à tripulação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste estudo monográfico, pode-se perceber como as pessoas são, pensam e agem e como isso influencia a bordo de navios mercantes. Como fatores que influenciam o relacionamento a bordo de navios mercantes podemos citar a distância de familiares, a alimentação e outros.

É notório que as diferenças culturais geram divergentes pensamentos e daí o pré-conceito. Intolerância e impaciência não devem fazer parte da convivência a bordo de navios mercantes, visto que ambiente confinado, trabalho pesado, cansaço e estresse agravam esta situação.

A fim de evitar situações supracitadas, muitos tripulantes tendem a isolar-se. Desta maneira, aos poucos, o afastamento com o restante da tripulação gera consequências, como estudado nesta monografia – não apenas para o tripulante, como depressão, podendo até prejudicar sua saúde, como também para o seu grupo de trabalho, visto que chateado e desmotivado para o serviço, o mercante perde sua capacidade criadora e seu rendimento no trabalho.

Face a este possível problema, surge a bordo a figura do líder, que é uma pessoa habilidosa e carismática que consegue fazer com que sua equipe de trabalho possa produzir o máximo, da melhor maneira possível, não usando, contudo para isso a força e o poder característicos de sua posição hierárquica perante o grupo. O líder é aquele capaz de motivar a tripulação para que ela possa tentar superar o distanciamento dos familiares e as mudanças que surgem a todo o momento no ambiente de trabalho de bordo, fazendo com que cada tripulante consiga se relacionar bem com o outro, adaptar-se da maneira mais positiva as mudanças, criando assim um ambiente harmonioso, saudável e sem conflitos. As empresas de navegação também auxiliam neste processo, intervindo com psicólogos e palestras de pré-embarque.

Finalmente, podemos concluir que o mercante é um profissional destacado e diferente dos demais presentes no mercado de trabalho, pois além de ser um trabalhador altamente qualificado e com grande potencial, ele tem que ter empatia, tolerância e paciência para tornar seu ambiente de trabalho o melhor lugar possível, uma vez que esse ambiente acaba se tornando seu lar e, os tripulantes, sua família

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGYRIS Chris. **Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness**. Homewood: Dorsey Press, 1962

CARAVANTES Geraldo. **Comunicação e Comportamento Organizacional**. Rio Grande do Sul: Porto Alegre, 2011

CARVALHO Maria do Carmo. **Relacionamento Interpessoal: Como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: edição compacta. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DEL Prette. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001

GARDNER Howard. **Inteligências Múltiplas – a teoria na prática**. Nova Iorque: Basic Books, 1993.

MARIOTTI Humberto. Disponível em: www.humbertomariotti.com.br/sinergia.html. Acesso em: Junho de 2012.

MOSCOVICI. F. **Desenvolvimento interpessoal**. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1998.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional – Teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson, 2010

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

1- Identificação do responsável pela execução da pesquisa: WILLIAN DA SILVA CAVALCANTE FILHO
Título do Projeto: RELAÇÕES HUMANAS A BORDO DE NAVIOS MERCANTES
Coordenador do Projeto: Prof. ^a Denise Batista Silva
Telefones de contato do Coordenador do Projeto:
Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa: Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante – Avenida Brasil, 9020, Olaria, Rio de Janeiro – RJ. CEP: 21030-001

2- Informações ao participante ou responsável:

- a) Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que tem como objetivo compreender a relação humana a bordo de navios mercantes através de suas Memórias.
- b) Antes de aceitar participar da pesquisa, leia atentamente as explicações abaixo que informam sobre o procedimento (especificar em linguagem acessível).
- c) Você poderá recusar a participar da pesquisa e poderá abandonar o procedimento em qualquer momento, sem nenhuma penalização ou prejuízo. Durante o procedimento (especificar), você poderá recusar a responder qualquer pergunta que por ventura lhe causar algum constrangimento.
- d) A sua participação como voluntário, ou a do tutelado pelo qual você é responsável, não auferirá nenhum privilégio, seja ele de caráter financeiro ou de qualquer natureza, podendo se retirar do projeto em qualquer momento sem prejuízo a V.Sa. ou ao seu tutelado.
- e) A sua participação não envolverá nenhum risco de qualquer natureza.
- f) Serão garantidos o sigilo e privacidade, sendo reservado ao participante ou seu responsável o direito de omissão de sua identificação ou de dados que possam compromê-lo.
- g) Na apresentação dos resultados não serão citados os nomes dos participantes.
- h) Confirmando ter conhecimento do conteúdo deste termo. A minha assinatura abaixo indica que concordo em participar desta pesquisa e por isso dou meu consentimento.

Olaria, _____ de _____ de 20____

Participante: _____ Id: _____