



MARINHA DO BRASIL  
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA  
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE



**MARCOS AURELIO DIAS OLIVEIRA**



# AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO DOS NAVIOS MERCANTES

RIO DE JANEIRO  
2013

**Marcos Aurelio Dias Oliveira**

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

Monografia apresentada como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica/Máquinas da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientador (a): Denise Batista Silva

Rio de Janeiro  
2013

**MARCOS AURELIO DIAS OLIVEIRA**

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

Monografia apresentada como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas Náutica/Máquinas da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Orientador (a): \_\_\_\_\_

Titulação (Mercante/Especialista/Mestre/Doutor, etc.)

---

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: \_\_\_\_\_

Aos meus colegas de turma e mestres, por esses anos dourados.

## **AGRADECIMENTOS**

Antes de tudo, agradeço a Deus por tudo que tem feito em minha vida. Agradeço aos meus amados pais Marcos Aurelio e Rosemere e meu irmão Marcos Vinicius por estarem sempre me apoiando e por serem fonte de inspiração para eu alcançar minhas metas. Agradeço a Rafael Bravo pela paciência e auxílio prestados a este trabalho. Por fim, agradeço a minha orientadora Denise, que mesmo com toda dificuldade com seus horários me ajudou.

*A única forma de chegar ao impossível é acreditar que é possível*  
(LEWIS CARROLL)

## **RESUMO**

Esta monografia busca evidenciar a dificuldade e a sensibilidade da convivência de pessoas no ambiente de bordo. O confinamento a bordo de navios mercantes traz o desafio de saber lidar com diferentes culturas, pensamentos, personalidades, nacionalidades sobretudo diante de situações adversas, a fim de se evitar o conflito e não por em risco as operações e atividades do navio. Nesse contexto, é importante o estudo das relações humanas.

Palavras-chave: Relações Interpessoais. Conflito. Confinamento. Estresse.

## **ABSTRACT**

This monograph aims to show the difficulty and sensitivity of coexistence of people on board. The confinement on board merchant ships brings the challenge of how to deal with different cultures, thoughts, personalities, nationalities, especially in adverse situations, in order to avoid conflict and not jeopardize the operations and activities of the ship. In this context, it is important to study human relations.

Key-words: Human Relation. Conflict. Confinement. Stress.



## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

- Figura 1 (natureza e classificação dos conflitos)
- Figura 2 (os quatro tipos de temperamento e suas características)

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b> .....	12
1.1 Habilidade Intrapessoal .....	12
1.1.1 Auto-estima .....	13
1.2 Sinergia.....	13
1.3 Resiliência .....	14
1.4 Conflitos .....	14
1.4.1 Endoconflitos.....	15
1.4.2 Exoconflitos.....	17
1.4.3 Conflito percebido .....	18
1.4.4 Conflito sentido .....	18
1.4.5 Conflito manifesto.....	19
1.4.6 Administrando conflitos.....	20
1.5 Liderança.....	21
1.6 Comunicação.....	22
1.6.1 Comunicação a bordo.....	22
<b>2 FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS</b> .....	23
2.1 Confinamento .....	23
2.2 Baixo autoconhecimento .....	24
2.3 Longos períodos de viagem.....	25
2.4 Distúrbio de autoestima .....	26
2.5 Estresse .....	26
2.5.1 Tolerância, flexibilidade e adaptabilidade.....	28
2.5.2 Aprender a dizer “não” .....	28
2.5.3 Entusiasmo e humor .....	29
2.6 Sono.....	29

2.7 Experiências anteriores.....	30
2.8 Reduções da tripulação.....	30
2.9 Intolerância.....	31
2.10 Personalidade.....	31
2.11 Família.....	32
2.12 Drogas.....	33
2.13 Fadiga.....	34
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>37</b>
<b>GLOSSÁRIO.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

Dentre as tantas inteligências emocionais que uma pessoa possui, o relacionamento pessoal é uma das que mais se destacam, pois é a forma como o indivíduo lida com o seu meio social, seja na família, ou no trabalho.

A bordo dos navios, o relacionamento interpessoal se torna mais sensível devido ao confinamento, sentimento de saudade, diferenças culturais e de personalidade e influencia amplamente as atividades dos tripulantes.

O meio marítimo é bastante imprevisível e é um requisito de todos os tripulantes dos navios a capacidade de se adaptar a mudanças e condições adversas. A imprevisibilidade do trabalho no mar pode levar ao estresse, gerando uma grande dificuldade no desempenho das funções de bordo, bem como ocasionando conflitos e pondo em risco a comunicação interna. Por isso que a bordo é muito importante que as relações humanas sejam agradáveis, pois assim o desempenho da tripulação em suas atividades é maior, há cooperação mútua e a maior fluidez na comunicação.

Tendo em vista a complexidade dos relacionamentos interpessoais e sua forte influência na rotina a bordo, essa monografia será subdividida em dois capítulos: Relacionamento Interpessoal e Fatores que influenciam as Relações Interpessoais.

# CAPÍTULO 1

## RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Em ambientes de constante mudança e necessidade de adaptação, é fundamental que o relacionamento entre as pessoas, a inteligência emocional e a negociação façam parte do universo dos indivíduos para favorecer a conquista de objetivos.

As relações interpessoais desenvolvem-se em decorrência do processo de interação. Tal processo não existe de forma unilateral, é sempre multilateral.

O relacionamento interpessoal pode tornar-se e manter-se harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em equipe, com integração de esforços, conjugando as energias, conhecimentos e experiências para um produto maior que a soma, a sinergia. Por outro lado, pode tornar-se muito tenso, conflitivo, levando à desintegração de esforços e final dissolução do grupo.

Conviver com o outro não é uma tarefa fácil, e conviver com o outro no trabalho sem entender o comportamento de cada um é praticamente impossível. Cada um de nós possui algumas noções sobre o comportamento e as reações de outras pessoas, e até já desenvolveu certa habilidade para lidar com as maneiras diferentes que cada um possui; porém, essas noções são empíricas e nos basearmos apenas no que “achamos” nem sempre é um bom caminho.

### **1.1 – Habilidade Intrapessoal**

Segundo a Prof<sup>a</sup> Rosangela Menta Mello<sup>1</sup>, habilidade intrapessoal é a habilidade de reconhecer os próprios sentimentos e desenvolver modelos mentais precisos sobre si mesmo. É a inteligência que dá acesso ao conhecimento de seus sentimentos, sonhos e idéias. Por ser a mais pessoal de todas, ela só é observável através da manifestação de outras inteligências, como a verbal-lingüística ou a corporal-cinestésica, por exemplo. É a capacidade que faz com que você tenha autoconhecimento e auto-estima.

---

<sup>1</sup> Rosangela Menta Mello é pedagoga, formada pela Universidade Estadual do Ponta Grossa

### **1.1.1 – Auto-estima**

Auto-estima é o sentimento que faz com que a pessoa goste de si mesma, aprecie o que faz e aprove suas atitudes. É um dos mais importantes ingredientes do nosso comportamento. Esse conceito se desenvolve desde muito cedo na relação da criança com os outros. Sua principal finalidade é manter o indivíduo em equilíbrio, serenidade, brandura e felicidade, ou seja, uma boa interação do seu mundo interno com o mundo externo (meio ambiente). Quanto mais se acredita que se pode fazer, mais se consegue.

### **1.2 – Sinergia**

Sinergia é integração. De origem grega a palavra significa cooperação e trabalho, isso quer dizer que as somas das partes é maior do que o todo, porque as energias se unem em prol de um fim comum.

No contexto corporativo sinergia são todas as movimentações internas da empresa seguindo uma linha mestra em favor do crescimento da corporação.

Assim, a sinergia é um fator determinante para maximizar a comunicação na empresa. Ao participar e principalmente compartilhar os valores e as diretrizes da casa, o profissional fica sintonizado com a cultura organizacional e se posiciona lado a lado da sinergia da empresa.

Por isso, deve-se articular com a cultura e o sistema da organização, garantindo uma maior convergência e coerência em todas as suas ações o que trará por consequência as conquistas esperadas.

Além de ser ativo no networking e nos mais diversos relacionamentos, seu papel nesse cenário é estar receptivo aos canais de comunicação que alinhados viabilizam o efeito sinérgico tão esperado.

Ao tomar essa atitude, mantemos a via de comunicação aberta para a circulação de ideias e o mais importante: comunica-se intimamente com o mundo empresarial ao seu redor.

### **1.3 – Resiliência**

A resiliência é um conceito psicológico emprestado da física, definido como a capacidade de o indivíduo lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas - choque, estresse etc. - sem entrar em surto psicológico. A American Psychological Association define resiliência como o “processo e resultado de se adaptar com sucesso a experiências de vida difíceis ou desafiadoras, especialmente através da flexibilidade mental, emocional e comportamental e ajustamento a demandas externas e internas”. Sabbag (2012) a define como: "resiliência é competência de indivíduos ou organizações que fortalece, permite enfrentar e até aprender com adversidades e desafios. É uma competência porque pode ser aprimorada: reúne consciência, atitudes e habilidades ativadas nos processos de enfrentamento de situações em todos os campos da vida". Do mesmo modo que em indivíduos, organizações também apresentam competência semelhante. Job (2003), que estudou a resiliência em organizações, argumenta que a resiliência se trata de uma tomada de decisão quando alguém depara com um contexto entre a tensão do ambiente e a vontade de vencer. Essas decisões propiciam forças na pessoa para enfrentar a adversidade. Assim entendido, pode-se considerar que a resiliência é uma combinação de fatores que propiciam ao ser humano condições para enfrentar e superar problemas e adversidades.

### **1.4 – Conflitos**

Desde que o ser humano surgiu, constata-se a ocorrência de uma série de conflitos em sua vida, seja em termos pessoais, seja em termos profissionais. Conforme o homem desenvolveu-se cultural e tecnologicamente, os conflitos foram mudando não só quanto à intensidade, magnitude, como também quanto ao número de envolvidos. Importante ressaltar que não se deve desconsiderar, ainda, a época e o local que ocorrem, fatores que os influenciam, e muito. Para que um indivíduo possa superar conflitos, faz-se necessário saber lidar com eles, o que implica saber gerenciá-los. Contudo, muitas pessoas não sabem como administrá-los, independente das variáveis que o envolvam. Para conseguir gerir uma situação conflituosa, é preciso um certo feeling (tato, sensibilidade), embora, em alguns momentos, não será, por si só, suficiente para alcançar uma solução eficiente e eficaz, que atenda a todas as partes envolvidas. Nesse caso, deverão ser utilizados alguns procedimentos, expostos

adiante, para gerir o conflito, a fim de possibilitar um resultado que agrade às partes envolvidas. Tais procedimentos não constituem regras seguidas para todas as pessoas, tampouco para todas as situações. Na verdade, devem ser considerados apenas como princípios que devem ser levados em consideração, e aplicados de acordo com o bom senso. Afinal, cada caso é um caso.

Um dos motivos da geração de conflitos em empresas pode estar baseado no fato da diversidade cultural dos indivíduos envolvidos. Segundo Megginson, Mosley e Jr (1986, p. 471-472), são eles:

- a) etnocentrismo: ocorre quando uma pessoa, de uma determinada cultura, recorre a seus próprios valores culturais como parâmetro para resolver algum problema num ambiente cujos padrões culturais sejam distintos do seu;
- b) uso impróprio de práticas gerenciais: ocorre quando se aplica uma determinada prática gerencial numa cultura, levando-se em conta apenas sua eficiência e eficácia, contudo, em outra;
- c) percepções diferentes: ocorre quando, pelo fato de cada cultura possuir um conjunto de valores como referência, pessoas de diferentes culturas apresentarem valores e entendimentos distintos;
- d) comunicação errônea: acontece quando diferenças culturais como idioma, costumes, sentimentos geram uma comunicação equivocada.

#### **1.4.1 – Endoconflitos**

Os endoconflitos são os conflitos intrapessoais (intrapsíquicos), originários no próprio indivíduo em uma condição de luta consigo mesmo. Miller (apud ROCHEBLAVE-SPENLÉ, 1974, p. 83) classifica os endoconflitos em três tipos básicos:

- a) Competição entre aproximação e evitação. Ocorre quando a satisfação de alguma necessidade ou desejo da pessoa envolve o contato com estímulos gratificantes e, concomitantemente, repulsivos. Por exemplo: um profissional com dificuldade de relacionamento com seu superior que intenciona pedir um aumento de salário (estímulo gratificante), porém sente aversão em fazê-lo, em virtude do contato



necessário com o superior como qual possui indisposições pessoais (estímulo repulsivo).

- b) Competição entre evitação e evitação. Quando a satisfação de alguma necessidade ou desejo da pessoa envolve a escolha entre dois aspectos aversivos (“dos males, o menor”). Por exemplo: o profissional ter que escolher entre executar uma ação considerada por ele antiética, determinada pelo seu superior, sob o forte risco de perder o emprego.
  
- c) Competição entre aproximação e aproximação. Quando o indivíduo necessita decidir entre duas condições gratificantes. Por exemplo: escolher entre o investimento em uma pós-graduação ou na compra de novos instrumentos de trabalho, ambos propiciadores de ganhos profissionais. Analisando-se conjuntamente as definições de conflito e as subdivisões propostas por Miller<sup>2</sup> para os endoconflitos, observa-se a importante influência da cognição (em especial da percepção) do indivíduo na avaliação dos contextos vivenciados como ameaçadores ou positivos, modulando seus afetos e, conseqüentemente, predispondo ou não a execução de ações conflituosas (reações de desquiva, de indiferença ou de luta).

Os conflitos intrapessoais (e interpessoais) também podem ser influenciados por fatores como tempo, papéis desempenhados e algumas características biopsicossociais do indivíduo, por exemplo:

- Biótipo: O nível de autoaceitação quanto ao tipo físico constitucional.
  
- Classe e/ou status social: O nível de ajustamento às demandas impostas pela classe e/ou pelo status social alcançados.
  
- Cultura: O nível de adequação do indivíduo às normas da cultura a qual está inserido.

---

<sup>2</sup> George Armitage Miller, psicólogo estadunidense

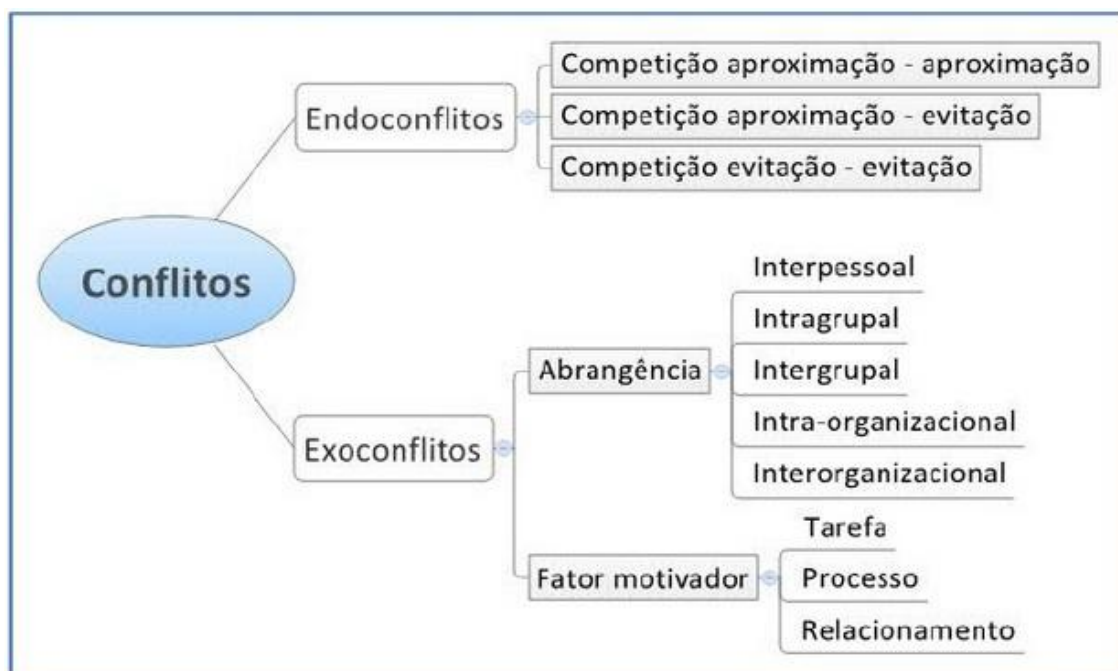
- **Etnia:** A presença ou não, no indivíduo e/ou nos integrantes dos grupos dos quais participa, de preconceitos relacionados à própria etnia e/ou dos demais.
- **Gênero:** Presença ou não, no indivíduo e/ou nos integrantes dos grupos dos quais participa, de preconceitos relacionados ao gênero escolhido para si próprio e/ou pelos demais.
- **Idade:** Os contextos, fatores e tendências pessoais deflagradores dos conflitos, bem como a natureza destes, tendem a mudar em função do avanço da maturidade biológica e/ou psicológica.
- **Religião:** O ajustamento pessoal à conduta ética própria da religião escolhida e praticada, e a presença ou não, no indivíduo e/ou nos integrantes dos grupos dos quais participa, de preconceitos relacionados à religiosidade dos demais.

#### **1.4.2 – Exoconflitos**

Os exoconflitos são os conflitos exteriores, envolvendo dois ou mais indivíduos. Quanto ao fator motivador do conflito, Robbins (2002, p.375) subdivide os exoconflitos em três tipos: de tarefa, de relacionamento e de processo.

- a) **Conflito de tarefa:** Está relacionado ao conteúdo e aos objetivos do trabalho.
- b) **Conflito de relacionamento:** Tem como base as relações interpessoais.
- c) **Conflito de processo:** Refere-se ao modo como o trabalho é realizado. Em relação à abrangência, Chiavenato (2004, p. 416) subdivide os exoconflitos em 5 níveis: interpessoal, intragrupal, intergrupalo, intra-organizacional e interorganizacional.

**Figura 1:** Natureza e classificação dos conflitos.



### 1.4.3 – Conflito percebido

Na fase do conflito percebido, a desavença em curso é percebida por pelo menos uma das partes, porém ainda tratada de maneira impessoal. Não há neste estágio, ainda, a mobilização das emoções por parte dos envolvidos, sendo encarado apenas como um problema a ser resolvido. Robbins (2002) chama este estágio de “cognição e personalização”, e indica ser costumeiramente nesta fase o momento no qual as questões do conflito são definidas, ou seja, é a parte do processo na qual os envolvidos decidem o que é o conflito.

### 1.4.4 – Conflito sentido

O Conflito sentido, também chamado de conflito afetivo, ocorre quando ambas as partes experenciam, por exemplo, emoções de desconfiança, hostilidade, raiva, ou medo em relação aos demais envolvidos no contexto. É também chamado de conflito velado. Neste estágio se insere a fase do conflito denominada “intenções” por Robbins (2002), na qual um

ou mais indivíduos envolvidos avaliam qual a sua intenção em relação à querela. O autorexpõe 5 intenções básicas, listadas em ordem alfabética:

- Acomodar-se. Quando uma das partes intenciona colocar os interesses da outra parte em primeiro plano, procurando apaziguar o conflito.
- Colaborar. Quando ambas as partes buscam, através da cooperação, a extinção do conflito, procurando modos desatisfazer o interesse de ambos tendo como foco básico a condição ganha-ganha.
- Competir. Quando uma das partes procura satisfazer apenas os próprios interesses, em detrimento dos da(s) outra(s) parte(s) envolvida(s).
- Conceder. Quando ambas as partes intencionam abrir mão de algum interesse em prol do alcance de um consenso que atenda parcialmente a ambos os envolvidos na querela.
- Evitar. Quando uma das partes percebe a existência do conflito e procura-se esquivar do enfrentamento do mesmo. Vieira (2009) propôs o conceito pseudo-harmonia, para o qual os três primeiros estágios do conflito (latente, percebido e sentido) podem ser correlacionados como sub-etapas, e expõe vasta relação de atitudes, comuns nos conflitos velados, por exemplo: agressões dissimuladas; rixas surdas; manobras de acobertamento; cochichos pelos cantos; disfarces das intenções reais; discórdias sub-reptícias; falta de diálogos; bifrontismo.

#### **1.4.5 – Conflito manifesto**

É a fase do conflito aberto, visível, comunicado através de comportamentos e atitudes, por pelo menos um dos envolvidos no processo. As ações ocorridas nesta fase podem ser de, por exemplo, retraimento, disputa, oposição ou de busca de uma solução para o problema vivenciado. Robbins (2002) intitula este estágio como “comportamento” e adiciona, ainda, um quinto estágio para o processo do conflito, denominando-o “consequências”.

#### **1.4.6 – 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;
- 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**

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 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 – 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 chegar 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.

Além disso, para realizar a comunicação a bordo de forma positiva deve-se verificarr quem serão os ouvintes da mensagem para adequar-se à linguagem a ser utilizada, com objetivo de sê-la bem compreendidas por todos.

## **CAPÍTULO 2**

# **FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

Dentre os diversos fatores que interferem diretamente nas relações interpessoais a bordo, serão explicitados neste capítulo aqueles de maior relevância e que necessitam especial atenção. Conhecê-los e estudá-los gera um entendimento maior e conseqüentemente facilitará a busca de recursos para que haja harmonia nas relações.

### **2.1 – Confinamento**

Confinamento é o fator mais temido pelos marítimos. Meses longe da família, pressão no trabalho, falta de informação do mundo exterior, são meios que deixam qualquer pessoa com certo receio a embarcar.

O fato de conviver diariamente com as mesmas pessoas inicialmente desconhecidas, que não fazem parte do mesmo círculo de amigos, com diferentes culturas e línguas faz com que o confinamento se torne ainda mais difícil. Muitas pessoas, que ainda não estão acostumadas a viver neste meio, sentem grande dificuldade de continuar por consequência das dificuldades apresentadas acima.

Por isso que a bordo de navios, devem ser programadas uma série de atividades, visando fazer o marítimo esquecer essa suposta distância existente entre o navio e seu lar. E para diminuir esse distanciamento, algumas empresas estão instalando um sistema de televisão e outros recursos tecnológicos, para fazer com que os mesmos tenham informação sobre o que acontece em terra.



## 2.2 – Baixo autoconhecimento

O autoconhecimento se refere ao nível de informações que o indivíduo possui sobre si próprio, abarcando, por exemplo, as seguintes variáveis:

- Conhecimento do próprio corpo: anatomia, biótipo, força, reações fisiológicas, propriocepção, limites.
- Conhecimento das próprias atitudes e comportamentos.
- Conhecimento das próprias emoções.
- Conhecimento dos próprios pensamentos.
- Conhecimento dos traços de personalidade (pontos fortes e fracos).

O indivíduo com baixo autoconhecimento tem dificuldade de, por exemplo (Horney, 1966):

1. Compreender, o porquê da sua forma personalíssima de ser e estarmos diversos contextos vivenciados; o porquê não conseguir lidar com determinadas injunções do dia-a-dia; ou porque tem dificuldades específicas em desempenhar certa atividade do seu trabalho.
2. Reconhecer os pontos fortes com os quais pode contar diante das situações cotidianas e quais pontos fracos precisam ser trabalhados no intuito de serem minimizadas as suas consequências.
3. Identificar seus próprios limites e carências.
4. Delinear seus objetivos de vida, pautados nos princípios e valores pessoais.

O desconhecimento mais amplo no tocante a si mesmo tende a causar frustração e estresse no próprio indivíduo e/ou nos colegas de trabalho. Tais condições íntimas podem predispor a conflitos interpessoais.

### 2.3 – Longos períodos de viagem

Existem armadores que procuram melhorar o regime de embarque. Anteriormente, o regime mais conhecido era o 6 por 2 ( seis meses embarcado para dois meses em casa), que cansava o marítimo e o deixava muito tempo longe da família. Atualmente, o maior deles ainda existente é o 2, que mesmo sendo melhor que o anterior, ainda é um tempo considerável para uma pessoa se manter longe de casa. Porém, para a alegria dos aquaviários, o regime que é mais adotado pelos armadores é o de 14 por 14, realizando trabalho durante o mesmo tempo que obtém sua folga, fazendo disso um regime mais flexível.

Os longos períodos decorridos de uma viagem exercem uma influência direta sobre os tripulantes. Devido ao afastamento dos familiares causado pela viagem, a sensação de solidão e confinamento tornam-se cada vez maior com o passar do tempo. O autoconhecimento entra nesta questão com uma característica muito importante, pois sem ele podem surgir vários problemas como solidão, ou até mesmo depressão.

Outro fator importante é o fato de que nem sempre o marítimo desembarca na data prevista. Por caso de doença ou morte, por exemplo, a pessoa responsável pela rendição pode não aparecer e o marítimo de serviço tem que dobrar a escala, ficando mais tempo na embarcação. Parece que não, mas isso é um problema muito ocorrente. O psicológico do mercante fica mais abalado, podendo causar um grande desequilíbrio emocional.

Uma das realidades mais felizes tem seu lado triste. Quando o marítimo retorna para o seu lar, deve encarar o fato de que não é mais membro diário da família. Melhor dizendo, existe uma série de fatos que ele não sabe mais por consequência da distância, vários aniversários se passaram e ele não estava presente. A vida da família continua com suas atribuições e rotinas, e isso não o inclui. E essa situação o torna muito suscetível a um abalo emocional, exigindo mais uma vez que esse tenha autoconhecimento e um ótimo equilíbrio emocional.

## **2.4 – Distúrbio de autoestima**

A autoestima é o sentimento de amor, carinho e apreço em relação a si mesmo. Segundo Branden (2000, p. 50), “é a disposição para enfrentar a si mesmo como alguém competente para lidar com os desafios básicos da vida e ser merecedor da felicidade”.

Quando sadia, a autoestima reflete o nível positivo de valorização pessoal, próprio de quem se aceita (mas não se conforma) como está e confia em seus potenciais de autossuperação e autorrealização.

Ainda na visão de Branden, há uma estreita relação entre a autoestima e o autoconhecimento (autoconsciência). Afirma que pessoas com distúrbios de autoestima tendem a subvalorizar-se ou atribuir para si um conceito e uma imagem inflada, a maior. E, de modo análogo ao que fazem consigo mesmas, costumam atribuir aos demais conceitos pouco condizentes com sua própria realidade.

O distúrbio de autoestima, em conjunto com o baixo autoconhecimento, são os principais motores para diversos outros fatores intrapessoais desencadeadores de conflitos interpessoais, por exemplo: estresse, frustração, inveja, intolerância e problemas de percepção.

## **2.5 – 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, sequestros prolongados, estrupros, 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:

- Excesso de atividade / má distribuição do tempo.
- Acúmulo de raiva e sentimentos negativos.
- Problemas de relacionamento.
- Descontrole diante de situações críticas.
- Preocupação excessiva.
- Falta de descanso e lazer.
- 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:

a) 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 atividade física e a atividade mental devido ao nosso estilo de vida secundária.

#### b) 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.

#### c) 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 tranquilo, sem ruídos. Uma vez alcançado o relaxamento profundo, o pensamento e a respiração se acalmam.

### **2.5.1 – 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 nossa sobrevivência.

### **2.5.2 – 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”.

### **2.5.3 – Entusiasmo e humor**

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

### **2.6 – Sono**

O sono representa o processo diário de restituição e recuperação biológica, e a falta dele acarreta em efeitos de longo alcance. Pessoas com insônia estão sujeitas a uma série de doenças como obesidade, hipertensão e um mau humor intolerável. Elas também estão sob maior risco de desenvolver depressão, além do que, dormir pouco envelhece,

Profissionais que trabalham em turnos, como no caso dos mercantes que trabalham e quartos de serviços de acordo com a operação dos navios estão mais propensos a terem problemas de insônia. Para o marítimo dormir 8 horas por dia como os especialistas recomendam, nem sempre é possível, pois com a tripulação reduzida, muitas tarefas se acumulam e o tempo que sobra para dormir é pouco, se tornando difícil ter um estilo de vida saudável.

O sono é muito importante e a falta dele, além de causar a sobrecarga de um tripulante que pode causar-lhe estresse e algumas doenças, pode vir a acarretar algum tipo de acidente, já que o mercante ao ficar sem dormir por períodos longos tem seu índice de atenção reduzido. 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.

## **2.7 – Experiências anteriores**

As experiências anteriores vivenciadas pelo indivíduo (a educação recebida desde a tenra infância, sua história de vida, o exercício profissional em outras organizações, e outras) podem ocasionar problemas de relacionamento com os demais colegas de trabalho, por diversos motivos, por exemplo:

- Os hábitos criados no decorrer dos anos podem prejudicar o andamento do trabalho em grupo ou incomodar os demais profissionais.
- Estímulos do ambiente de trabalho atual podem ativar lembranças de experiências dolorosas do passado, causando mal-estar ou, até mesmo, reações agressivas, incompatíveis com o contexto vivenciado.
- Crenças disfuncionais em relação a si mesmo, às outras pessoas e à realidade, construídas no decorrer de anos, podem, também, causar mal-estar e respostas incompatíveis como contexto vivenciado.
- As crenças disfuncionais podem predispor ao surgimento das profecias autorrealizadoras, fenômenos nos quais o indivíduo, de forma inconsciente, executa ações e/ou procura induzir nos demais comportamentos que confirmem suas expectativas e concepções pessoais.

## **2.8 – Reduções da tripulação**

A modernização dos sistemas de automação e a expansão tecnológica na área marítima trouxeram como consequência a redução da tripulação nos navios da marinha Mercante, e tal situação vem se agravando cada vez mais. Antigamente, um navio mercante era composto por aproximadamente 45 tripulantes, já atualmente esse número caiu para menos da metade.

A queda no número de tripulantes justifica o curto horário de folga do marítimo. 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.

## **2.9 – Intolerância**

A intolerância é a “intransigência com relação a opiniões, atitudes, crenças, modo de ser que reprovamos ou julgamos falsos”; o “comportamento daquele que reprime por meio da coação ou da força as ideias que desaprova” (HOUAISS, 2001). No ambiente de trabalho, a intolerância fomenta conflitos intra e interpessoais notadamente em função das atitudes de discriminação, perseguições e preconceito em relação a si mesmo e aos outros.

## **2.10 – Personalidade**

Segundo Gordon Alport<sup>3</sup>, a personalidade é a organização dinâmica (em constante desenvolvimento e mudança), dentro do indivíduo, daqueles sistemas psicofísicos (aspectos mentais e físicos) que determinam seus ajustamentos únicos ao ambiente.

Alguns pesquisadores da Psicologia, entre eles Alport, Raymond B. Cattell<sup>4</sup> e Hans Eysenck<sup>5</sup> (1916-1997) abordaram, em suas teorias de personalidade, dois aspectos básicos relacionados à personalidade: o temperamento e os traços.

Para Alport (HALL, LINDSEY & CAMPBELL, 2000, p.229), o temperamento é o conjunto de disposições estreitamente ligadas a determinantes biológicos e psicológicos, e muda relativamente pouco com o desenvolvimento humano. É a matéria-prima, em conjunto com a inteligência e o físico, da qual é criada a personalidade.

---

<sup>3</sup> Gordon Alport (1897 – 1967), economista, filósofo e psicólogo.

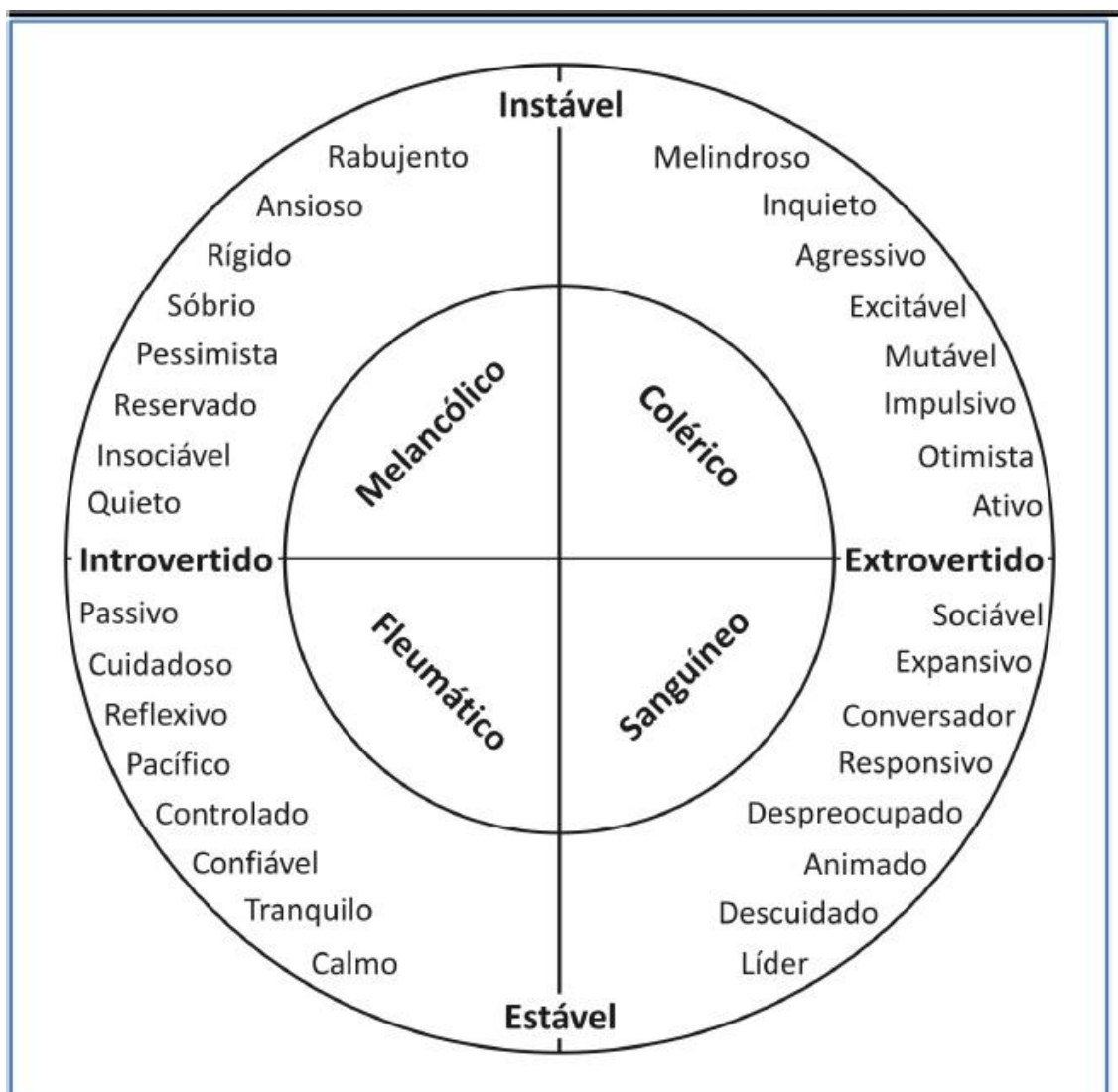
<sup>4</sup> Raymond B. Cattell (1905 – 1998), psicólogo.

<sup>5</sup> Hans Eysenck (1916 – 1997), pesquisador de psicologia.



Eysenck (HALL, LINDSEY & CAMPBELL, 2000, p. 298) classifica o temperamento em 4 tipos básicos (colérico, fleumático, melancólico e sanguíneo), relacionando-os a dois eixos centrais: introversão-extroversão; instabilidade-estabilidade (figura 2).

**Figura 2:** os quatro tipos de temperamento e seus traços característicos, segundo a teoria de Eysenck



## 2.11 – Família

A família é, para muitas pessoas, uma importante fonte de estabilidade e suporte afetivo, emocional e financeiro. A existência de problemas familiares, notadamente quando de

longa duração (por exemplo, dívidas, surgimento de doença crônica grave ou morte de cônjuge ou de filhos) predispõe ao estresse.

Não havendo um meio de escape para esse estresse, os conflitos familiares normalmente terminam sendo refletidos no ambiente de trabalho.

Sem dúvida, a distância do marítimo e a família é um dos fatores que mais influencia em como ele vai se relacionar com a tripulação a bordo dos navios. Coisas simples como acompanhar o crescimento dos filhos, a evolução do relacionamento amoroso no lar, a preocupação com o dia-a-dia acabam tendo uma proporção maior em termos de preocupação, e podem levar a um estado depressivo. Segundo uma pesquisa realizada em 2009 na Grã-Bretanha, por Catriona Morrison, essa depressão é seguida normalmente do isolamento do convívio social. 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 os cercam. Existe uma cobrança muito forte, principalmente por parte de seus filhos. 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 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.

## **2.12 – Drogas**

De acordo com a Secretaria do Estado de Saúde do Distrito Federal, as estimativas brasileiras informam que 5% da população brasileira possui dependência química. Parece insignificante, mas 5% de 180 milhões não são pouco. Sendo assim é pouco provável que todos os tripulantes de um navio estejam livres desse problema.

A bordo, existem inúmeros fatores que podem contribuir para o consumo de drogas, dentre eles está a saudade de casa, a falta que a família faz, o estresse do trabalho, brigas constantes com companheiros, ociosidade, 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 quartos de serviço são muito pesados e que é impossível de sustentar o sono sem o uso de drogas. Cabe ressaltar, que esses tipos de drogas podem até causar o efeito desejado no momento, mas também é bem eficaz em relação aos efeitos colaterais, tornando o usuário muitas vezes nervoso e agressivo com os companheiros. Esse desentendimento gerado é ruim, visto que causa inimizades e prejuízos ao trabalho.

Uma medida para combater o uso de drogas a bordo é aumentar a fiscalização. O marítimo ao entrar a bordo deveria ter sua bagagem monitorada e caso este esteja portando remédios, deveria ser exigido a apresentação da receita médica. Outra medida é tentar não dar motivos para que o tripulante queira se drogar (evitar brigas, investir no lazer para que a pessoa não fique com um tempo ocioso e até mesmo embarcar os familiares a bordo).

### **2.13 – Fadiga**

Certos músculos do corpo sofrem de fadiga ao longo do tempo. Fadigar diz respeito a um fato que com excesso de atividades repetitivas dificulta manter o mesmo ritmo, ou até mesmo continuar na prática desta atividade. Todo profissional se cansa.

O código de Regulamentação Federal ( Estados unidos) Inclui atualmente as normal de descanso do STCW ( Convenção Internacional para Padronização do Treinamento), que estabelecem um mínimo de oito horas de golfa em cada período de vinte e quatro horas, inclusive seis horas contínuas de descanso. No Brasil a competência do assunto é do Ministério do Trabalho e Emprego, que regula a saúde ocupacional e a segurança do trabalhador através das Normas Regulamentadoras (NRs). A NR 30, que aborda a salubridade a bordo em diferentes aspectos, ainda precisa avançar no combate ao fadigamento das tripulações.

O trabalho a bordo de navios mercantes é muito complicado pelo fato destas repetições em questão. Descer para a praça de máquinas, realizar sempre as mesmas manutenções nos equipamentos, subir escadas o tempo todo, marcar pontos na carta náutica, essas atividades rotineiras causam fadiga no corpo, complicando assim o trabalho a bordo.

Os desafios físicos e mentais de trabalhar a bordo de um navio, a falta do padrão normal de sono devido a plantões e às mudanças inesperadas na programação, a combinação disso tudo provoca a fadiga e esta conduz ao erro.

Alguns sintomas devem ser observados para a percepção da fadiga. Alguns deles são: falta de disposição para conversar sobre qualquer assunto, concentração em apenas uma tarefa, preguiça exagerada, excesso de sono, entre outros.

Assim sendo, a fadiga é um elemento que merece atenção. Portanto, reconhecer seus sintomas não é um assunto tão complicado. É necessário tomar as necessárias providências se realmente desejamos uma viagem segura.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, estão explicitados os fatores que permeiam as relações interpessoais. O isolamento do mundo externo, distância de familiares, diferentes culturas e nacionalidades e pensamentos divergentes, tudo isso em ambiente confinado, torna o navio um ambiente de trabalho pesado, cansativo e estressante.

Esses fatores acabam se tornando prejudiciais não somente para o tripulante e o que se refere a sua saúde física e mental, mas também prejudicial às atividades em grupo, sendo assim, todas as atividades inerentes à rotina de bordo e comunicação.

O mediador para todos esses problemas intrapessoais e interpessoais é o comandante, o líder, cujo papel de suma importância desempenha a fim de trazer motivação aos tripulantes, no sentido de superar a distância de seus familiares, adaptar-se as mudanças, incentivando o bom relacionamento com os outros tripulantes, criar um ambiente harmonioso, saudável e sem conflitos.

Além de elevada qualificação e conhecimento técnico em sua atividade, se faz bastante necessário ao marítimo, portanto, a capacidade de lidar com as diferenças a bordo, saber evitar situações que possam gerar conflitos, apaziguar as desavenças e acima de tudo encarar a tripulação como uma equipe, uma família, posto que é ali que as adversidades surgirão e dali que deverão sair as soluções.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ERVILHA, A.J. Limão. **Liderando equipes: para otimizar resultados**. São Paulo. Nobel.2003

BRAIN, Marshall. **Como funciona o sistema de tratamento de esgoto**. Disponível em: < [ambiente.hsw.uol.com.br/tratamento-de-esgoto.htm](http://ambiente.hsw.uol.com.br/tratamento-de-esgoto.htm) > Acesso em: 29 jun. 2011.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.Ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997, 183p.

**Sinergia**. Disponível em: < <http://blog.passadori.com.br/sinergia-voce-sabe-realmente-o-que-significa> >

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

FRITZEN, Silvino José. **Relações humanas interpessoais: nas convivências grupais e comunitárias**. 17.ed. - Petrópolis, RJ : Vozes, 2008.

## GLOSSÁRIO

**Feedback** – Parecer sobre uma pessoa ou grupo de pessoas na realização de um trabalho com o intuito de avaliar o seu desempenho. É uma ação que revela os pontos positivos e negativos do trabalho executado tendo em vista a melhoria do mesmo.

## FOLHA DE AVALIAÇÃO ESCRITA (FAE)

Nome:	Nº
Turma:	Data: ____/____/____
Tema:	Nota final:
Orientador (a):	Rubrica do Orientador (a):

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		NOTA
<b>Elementos pré e pós-textuais</b>	Capa até o sumário; referências; apêndice; anexo e índice.	1,0
<b>Clareza</b>	Texto fácil de entender, ordenação das ideias, adequação da linguagem, coesão, coerência. <i>Evitar: períodos longos ou muito curtos, linguagem rebuscada, conectores mal empregados, palavras que geram a ambigüidade.</i>	1,0
<b>Concisão</b>	Precisão/exatidão. <i>Evitar: frases feitas e chavões, usar palavras a mais do que o necessário, adjetivação abundante, redundância, pleonasma, excesso de orações subordinadas desenvolvidas.</i>	1,0
<b>Originalidade</b>	Boa disposição das palavras, apresentação do texto, agradável leitura e precisão vocabular. <i>Evitar: gírias, frases prontas, cacofonia, eco, colisão aliteração e abreviação.</i>	1,0
<b>Correção</b>	Norma culta: concordância, regência, colocação pronominal, seleção vocabular, ortografia, pontuação, acentuação, emprego de maiúsculas e minúsculas, crase. <i>Evitar: estrangeirismo, barbarismo, cacografia, cruzamento léxico.</i>	1,0
<b>Adequação</b>	O texto tem origem no indivíduo, criatividade, capacidade crítica. <i>Evitar: plágio.</i>	1,0
<b>Partes do Texto</b>	Introdução: apresentação do trabalho.	0,5
	Desenvolvimento: argumentos fortes, nenhuma informação poderá ser subentendida. Tipo de texto: Dissertativo-argumentativo.	2,0
	Considerações Finais: confirmação da tese apresentada, apontando eventuais perspectivas.	0,5
<b>Pesquisa</b>	Aprofundamento (obras de autores renomados), material empregado, método, aplicabilidade de dados, fatos e comprimento do prazo determinado.	1,0
<b>Total</b>		<b>10,0</b>