



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



Igor Lima De Almeida Nunes



**RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DE NAVIOS
MERCANTES**

**RIO DE JANEIRO
2013**

IGOR LIMA DE ALMEIDA NUNES

RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DE 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): Professora Mestre Denise Batista Silva

Rio de Janeiro
2013

IGOR LIMA DE ALMEIDA NUNES

RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DE 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): _____

Professora Mestre Denise Batista Silva

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

Dedico este trabalho à minha querida mãe Marcia, que sempre me ouve e aconselha em tudo. Ao meu pai Waldir, exemplo de ser humano e cujos princípios sempre guardarei comigo. Ao meu irmão Lorrان por compartilhar a melhor infância que podia ter tido e aos meus avô e avó por tudo o que me ajudaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os mestres que contribuíram para minha formação profissional ao transmitirem seus conhecimentos e experiências. E a todos aqueles que fizeram este sonho possível.

“Todas as qualidades de espírito só se manifestam através da liberdade”.

(HEGEL)

RESUMO

Quase chegando ao término desta formação, foi observado no decorrer destes três anos, no próprio ambiente de estudo o quão difícil é o relacionamento entre os seres humanos e como essa dificuldade aumenta quando em um mesmo ambiente de trabalho se encontram pessoas com personalidades, culturas, nacionalidades, sotaques, ideais e comportamentos diferentes, como ocorrem a bordo de navios mercantes. Diante dessas diferenças existentes entre os seres humanos, este estudo monográfico tem por objetivo mostrar como o modo de ser, de agir e de pensar pode intervir no relacionamento com o restante da tripulação e como se portar diante dos possíveis conflitos que possam vir a surgir a bordo, para saber lidar com eles não deixando afetar de forma alguma o trabalho .

Palavras-chave: Confinamento, Relacionamento e Conflito.

ABSTRACT

Almost arriving at the end of this graduation, was observed in a elapsing of these three years, in own study place how much is difficult the relationship between the humans and how these difficult rise when at the same place live people with different cultures, nationalities and ideas as on board. In the view of this differences that occur with people, this monographic study want to show how a way of living and thinking can change the relationship with the crew and how reaction face of this conflicts that could be occur on board, in order to deal with them not letting in any way affect our work.

Keywords: Confinement, Relationship and conflict.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	10
1.1 Comunicação	11
1.2 Conflito	12
1.2.1 Lidando com o conflito	13
1.2.2 Resolvendo conflitos	13
2 LIDERANÇA	15
2.1 Características de um bom líder	16
2.2 Liderança X Autoritarismo	15
2.3 O papel do líder nas reações interpessoais	17
3 FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELACOES HUMANAS A BORDO	19
3.1 Confinamento	19
3.2 Culturas diferentes	19
3.3 Ausência familiar	20
3.4 Alimentação	21
3.5 Atividades físicas	21
3.6 Drogas	22
3.7 Estresse	23
3.7.1 Alimentação saudável	24
3.7.2 Atividade física	24
3.7.3 Relaxamento	24
3.7.4 Aprendendo a dizer “não”	25
3.7.5 Entusiasmo e humor	25
3.7.6 Tolerância, flexibilidade e adaptabilidade	25
3.8 Tripulação reduzida	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

INTRODUÇÃO

Um dos sinais da maturidade humana é a capacidade de estabelecer numerosas pontes de relacionamento interpessoal com as outras pessoas. “O homem começa a ser pessoa quando é capaz de relacionar-se com os outros, rompendo o mundo da identidade infantil” (Silvino José Fritzen¹). Quando se torna capaz de dar e receber, em seu relacionamento com os pais, irmãos e outras pessoas, as responsabilidades do ser humano vão se definindo. Ele deixa o egocentrismo para dar lugar ao alterocentrismo.

Uma das necessidades ou realidades psicológicas, melhor, psicossociais, é a de cada um precisar do outro para realizar-se. A precisão que as pessoas têm um do outro subentende a contemplação no sentido de ninguém ser autossuficiente, de bastar-se a si mesmo. Subentende o encontro com o outro e com os outros para a maturação mútua da sua personalidade. Subentende ainda a superação do isolamento vivencial e existencial.

Em um ambiente marítimo, por exemplo, a necessidade de interação e integração entre os ocupantes daquele espaço é essencial para o desenvolvimento de um bom trabalho e deve ser a melhor possível. Isso depende, é claro, de cada indivíduo, porém existem vários fatores que terão uma influência mais que significativa para um convívio saudável.

O surgimento de situações conflitantes a bordo acarreta além de prejuízos para o trabalho - perda do rendimento das equipes, por exemplo - problemas de relacionamento entre os tripulantes, que podem vir a originar inimizades e um ambiente de trabalho desarmonioso.

O caráter influenciado pelo meio em que o indivíduo foi criado e se desenvolveu, assim como, sua personalidade, determinam se este indivíduo terá ou não uma boa capacidade de relacionar-se. Nesse aspecto, vemos o papel do líder como eficiente administrador de pessoas e de seus, possíveis, conflitos.

¹Silvino José Fritzen: Formado em Línguas Anglo-germânicas, pela Universidade Católica de Porto Alegre. Mestre em Tecnologia Educacional na Universidade Católica de Washington. Foi diretor do Instituto Abel de Niterói durante vinte e três anos e condecorado com muitos títulos na área de educação.

CAPÍTULO I

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Um dos fatores impulsionadores do sucesso na carreira mercante é a forma pela qual nos relacionamos com as pessoas. À medida que estamos comprometidos e envolvidos com nossas atividades, nos permitimos experimentar momentos singulares de relacionamento profissional e pessoal, desnudando a verdadeira maturidade e habilidade comportamental presente em cada um de nós.

Neste cenário, a valorização dos relacionamentos vêm tomando força no perfil profissional que as organizações exigem. Onde se buscava, acima de tudo, experiência técnica, hoje ganhou-se espaço para as habilidades comportamentais de flexibilidade, inteligência emocional, criatividade, entre outras. Não basta apenas ser um excelente técnico, temos também que perceber e respeitar as diferenças de cada membro da equipe, portanto reflita sobre sua forma de agir com as pessoas que estão diretamente subordinadas a você, depois seus pares e líderes. Tente imaginar como eles lhe percebem e avaliam. Nossa forma de ser, pensar e agir influencia diretamente os relacionamentos nas organizações. Se instaurarmos um clima harmônico, 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.

À medida que trabalhamos mal humorados, perdemos o foco da cooperação e integração grupal, dificultando ainda mais a comunicação e a motivação das pessoas. Se ao invés disso usamos de maturidade, autoconhecimento e bom senso em nossas ações elevamos nossa autoestima 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, que sempre é fácil, pois na maioria das vezes, a cultura atual do mercado não utiliza esta prática de forma profissional, impedindo o crescimento e a transparência nos relacionamentos.

Segundo Dom Elder Câmara “passamos a maior parte de nosso tempo procurando consertar situações conflituosas criadas por inabilidade de relacionamento”. Este fato acontece de forma constante entre clientes e empresas, colegas de trabalho, etc., prejudicando o crescimento da empresa. Para este tipo de situação, se faz necessário investir fortemente em estratégias que possibilitem uma mudança física e cultural em toda a esfera organizacional, investindo em cursos, palestras, diálogos francos, utilizando como termômetro pesquisas dirigidas de cima, com o intuito de preparar os líderes e suas equipes para uma cultura favorável na resolução de conflitos.

Ainda existem gestores que se utilizam daquela antiga frase: “os problemas pessoais ficam atrás da porta, aqui somos profissionais”. Este tipo de pensamento já perdeu força no mercado uma vez que não existe “profissional maquina”, afinal somos seres humanos dotados de sentimentos e emoções, e que nos relacionamos com outras pessoas que também possuem estas mesmas características. Portanto trabalhe seu auto conhecimento, para que suas emoções não atrapalhe o desenvolvimento de sua carreira.

1.1 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.

A comunicação envolve uma série de trocas de informações e utiliza sistemas simbólicos como suporte para este fim. Neste processo uma infinidade de maneiras de se comunicar: a fala, a escrita, o gesto e à medida que a globalização avança, o mundo vai se tornando uma arena de diversidade, em que as pessoas se interagem utilizando códigos comuns. Com isso considera-se a comunicação fator de suma importância para que o relacionamento humano transcorra da melhor maneira possível.

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 ate chegar ao local onde será realizado o que pedia a mensagem.

É da responsabilidade dos chefes de Máquinas e Comandante, ensinarem aos colaboradores como deve ser a comunicação, para que esta transcorra da maneira mais clara e eficiente possível, para com isso gerar benefícios à produção, à prestação de serviços e às relações interpessoais existentes no trabalho.

Nem sempre é possível estabelecer uma boa comunicação, isto é, uma comunicação em que as informações sejam passadas com clareza ou que seja bem recebidas ou bem interpretadas pelo ouvinte. Em situações como essas, pode-se ter o início de um conflito.

1.2 Conflito

Processo onde uma das partes envolvidas desagrada a outra parte . Porém não pode ser visto apenas como um ponto negativo de um relacionamento, mas como parte do processo de desenvolvimento dos seres humanos e necessário para o crescimento de qualquer sistema familiar, social, político e organizacional.

Segundo alguns profissionais o conflito é resultado de atitudes inadequado de algumas pessoas, associado à agressividade, ao confronto físico e principalmente verbal, os quais são considerados prejudiciais ao relacionamento, e conseqüentemente, ao bom funcionamento das organizações.

Porem, na visão positiva este é visto como fonte de novas ideias, surgindo através de discussões abertas sobre determinados assuntos. O que permite a expressão e exploração de diferentes pontos de vista, interesses e valores.

Ou seja, a administração de conflitos consiste exatamente na escolha e implementação das estratégias mais adequadas para se lidar com cada tipo de situação.

A visão tradicional do conflito aponta que o conflito deve ser evitado, por induzir disfunção na organização. Outro ponto de vista afirma que o conflito é natural, sendo inevitável em qualquer relação humana, e não deve ser visto negativamente, mas pode ser mesmo uma força positiva para o desenvolvimento da produtividade da organização.

1.2.1 Lidando com o conflito

É essencial para qualquer relação humana a sabedoria de como lidar com os conflitos que naturalmente irão se manifestar no passar dos dias.

Para tal tarefa é necessário a aplicação de determinados passos importantes a serem seguidos:

- 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.

Além disso, se faz necessário que cada indivíduo saiba: como ouvir: demonstra respeito para com quem está falando; quando falar: para não invadir o espaço de outros integrantes; como falar: para que não haja nenhum tipo de mal entendido (ofensas ,preconceitos ,etc).

1.2.2 Resolvendo conflitos

Quando se trata de resolver um conflito, existem diversas maneiras de abordá-lo e de geri-lo. Conheça algumas:

- Evite-os: Tente evitar a existência de conflitos. Dê razão à outra parte, mesmo que esta não a tenha, só para que esse conflito não surja. É mais fácil dizer do que fazer, mas faça um esforço para os evitar. Contorne-os, dê-lhes a volta.
- Controle-se: Mantenha-se calmo. Não entre em discussões histéricas sobre o assunto em questão. Não se esqueça que a calma é o meio para se conseguir o fim.
- Colabore: Tente chegar a um acordo comum entre as pessoas envolvidas no conflito e minimizar ao máximo as perdas para cada lado.

Resolver conflitos significa adotar uma postura imediata de tentar entender as causas do conflito e conduzir ações para se chegar a um ponto de acordo, aceito por ambas as partes.

CAPÍTULO II

LIDERANÇA

A palavra liderança pode ter vários conceitos diferentes dependendo do enfoque que se deseja atribuir. James C. Hunter, em *“O monge e o executivo”*, 1998, define liderança como sendo a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum.

A liderança é uma qualidade, uma força criadora e construtiva que pode nascer com o homem, mas que também pode ser adquirida e aperfeiçoada por meio de estudo e autocrítica. Esta inspira nos homens uma obediência consciente e voluntária, e através dela se consegue dirigir, organizar, comandar, coordenar e controlar.

2.1 Características de um bom líder

O líder é a pessoa, a qual foi atribuída à função de dirigir e coordenar as atividades relacionadas a um grupo, já que influencia com suas idéias e ações no pensamento e na atitude dos outros, ou seja, é aquele cujas idéias auxiliam o grupo a orientar-se na direção de seus objetivos. Um bom líder tem a capacidade de extrair o melhor de cada pessoa, dando-lhe autoridade para que possa ter suas próprias ideias e agir de acordo com elas.

Um líder precisa ter discernimento ao dar feedback de forma a contribuir para o desenvolvimento de sua equipe e também deve ser tolerante e humilde para ouvir o feedback o qual haverá comentários que nem sempre serão agradáveis embora necessário para o próprio crescimento profissional da equipe. Deve ter o dom da comunicação para motivar sua equipe e dar o exemplo em busca das metas. Um bom líder deve ser inovador para que possa proporcionar maior satisfação durante o trabalho de todos os envolvidos, sabendo quando deve “apertar” e “solecar” a “voga”, ou seja, deve saber lidar com a autoridade que possui, sendo respeitado e não temido. Precisa ser um bom planejador e estrategista e principalmente sabendo delegar, distribuindo as tarefas de forma consistente, segura e justa.

2.2 Liderança x Autoritarismo

A liderança tradicional, na maioria das vezes, vem junto com o poder. Mas poucos líderes conseguem desenvolver a autoridade para acompanhar este poder a eles confinado.

Liderança é a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos.

A liderança pode surgir de forma natural, quando uma pessoa se destaca no papel de líder, sem possuir forçosamente um cargo de liderança. Quando um líder é eleito por uma organização e passa a assumir um cargo de autoridade, exerce uma liderança formal.

A liderança de um navio mercante, na figura do seu comandante e seus oficiais, acaba por representar uma autoridade muito poderosa, afinal a bordo a palavra do comandante é lei.

Em um passado não muito distante, eram necessárias muita maturidade e segurança para se manter a sobriedade em uma posição de comando como a de um navio mercante, onde não havia supervisão sobre o que ocorria a bordo. Hoje a situação é diferente, mas com certeza ainda há arbitrariedades por parte de comandantes de que não se tem notícia, e a tarefa de lidar com os desvios de comportamento da tripulação acaba fazendo com que os comandantes não notem os seus próprios desvios.

O desvio de comportamento mais frequente em comandantes é o autoritarismo, que tende a ser gradual e pode acontecer a qualquer um que ocupar uma posição de liderança. São raros os casos em que aquele que está sendo autoritário reconhece esse fato, e ainda assim nesses casos esse reconhecimento só costuma acontecer mediante um alerta feito por alguém que detenha a confiança do líder em questão. A bordo pode não haver ninguém de quem o comandante esteja disposto a ouvir esse tipo de alerta, e muito provavelmente ninguém disposto a fazer isso, e é assim que o problema do autoritarismo se desenvolve e pode se tornar um caminho sem volta.

Existem relatos de comandantes que chegaram a absurdos como não autorizar o uso dos aparelhos de radar ou ordenar que as operações de carregamento sejam desfeitas e refeitas várias vezes, e em situações como essa uma liderança eficaz pode ser a solução para o problema. Liderança essa que vai partir não do comando, mas sim de algum membro da

tripulação, que deverá assumir uma postura ativa, entrando em contato com a empresa e levando os fatos ao conhecimento da gerência em terra.

Uma das diferenças mais importantes definidas por Hunter, entre poder e autoridade é a seguinte: “poder pode ser comprado e vendido, dado e tirado (...), a autoridade é a essência da pessoa, (...) está ligada ao seu caráter” (Hunter, 2006, p.32).

2.3 O papel do líder nas relações interpessoais

Atualmente um Comandante líder deve ser acessível, não se isolando na posição que ocupa, mas participando efetivamente da rotina diária da empresa. Caso ele perceba a necessidade de mudanças, isso deverá partir dele, incentivando a quebra de paradigmas e alterando rotinas, promovendo as mudanças necessárias sem medo de que isso o enfraqueça perante a tripulação ou a empresa.

O Líder, a bordo, deve sempre dar o exemplo, ou seja, conduzir-se de modo que seus hábitos pessoais estejam acima de qualquer crítica. E, principalmente, manter seu caráter, pois sua moral não pode e nem deve deixar dúvidas para os tripulantes. O Comandante, mesmo estando no posto mais alto, deve sempre se atualizar e se aperfeiçoar, buscando sempre conduzir sua equipe da melhor maneira possível, agregando sempre valor a ela e estimulando-a.

Geralmente, o maior líder a bordo é representado pela figura do Comandante e o chefe de máquinas. Contudo, para que o trabalho renda é necessário que este procure estar preparado, seja pró-ativo e reflexivo. É importante ainda sua auto-avaliação e procurar melhorar continuamente.

Os estudos mostram que os elementos rendem mais quando o líder desperta o interesse nos membros de seu grupo. O líder é a pessoa que procura conduzir através da cooperação, da participação espontânea e da boa vontade das pessoas.

O líder a bordo obtém a cooperação de todo grupo pela sua competência, tolerância e honestidade de propósitos. Ele não dá ordens, dá exemplo, estimulando o máximo de produtividade, através da motivação dos empregados.

Liderar não é uma tarefa fácil. Pelo contrário, liderança exige disciplina, humildade, respeito, compromisso, pois o grupo a ser liderado é dotado de colaboradores com diferentes personalidades, mas que precisam estar buscando o mesmo objetivo.

Enfim, o líder a bordo, procura antes de tudo conhecer o ser humano, aproveitando as suas qualidades em benefício do próprio navio e em benefício da coletividade.

CAPÍTULO III

FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO

3.1 Confinamento

Um dos maiores desafios para aqueles que trabalham a bordo de navios é o confinamento. Conseguir se manter animado e com um bom relacionamento com os companheiros de trabalho é o que define um bom ambiente de trabalho nos navios

Conviver todos os dias com as mesmas pessoas torna-se massante, uma vez que os assuntos a serem conversados podem se esgotar em poucos dias. Por isso, atualmente as empresas tem investido em diferentes meios que possam amenizar as consequências comportamentais manifestadas pelos tripulantes de navios mercantes devido ao confinamento.

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.

3.2 Culturas diferentes

É inevitável que em um grupo de pessoas haja diferentes pensamentos , diferenças entre o que se julga certo e errado. Saber respeitar a cultura alheia é uma necessidade para todo ser humano.

Com o avanço de uma economia globalizada, torna-se cada vez mais frequente o contato entre trabalhadores de diferentes países e culturas. Como consequência surgem conflitos interculturais entre tradições culturais ligadas a diferentes nações, no local de trabalho. Conhecer a natureza e possíveis formas de lidar com esses conflitos é uma

contribuição para a administração e a psicologia, especialmente para os estudos sobre relacionamento interpessoal.

Ting-Toomey e Oetzel (2001) concordam que conflitos interculturais frequentemente se iniciam com diferentes expectativas quanto ao comportamento apropriado e inapropriado em um conflito. Quando pessoas de diferentes culturas entram em conflito, elas frequentemente têm expectativas diferentes de como lidar com ele, desde a definição do problema referente ao conflito, seu evento disparador e como veem os alvos para a resolução. Os autores definem cultura como "um sistema aprendido de significados que promovem um sentido particular de identidade e comunidade compartilhadas entre os membros do grupo" (p.9). Ou, de forma mais precisa, como "um sistema de significados aprendidos que consiste de padrões de tradições, crenças, valores, normas, e símbolos que são passados de uma geração para a seguinte e são compartilhados em graus variáveis pelos membros interagindo em uma comunidade" (Ting-Toomey, 1999, p. 10).

Portanto, faz-se necessário distinguir quais assuntos podem ou não ser questionado com relação a cultura alheia, pois um simples comentário ou uma colocação mal feita pode gerar atrito entre colegas de trabalho, o que não é produtivo e nem saudável para o ambiente de trabalho, principalmente a bordo onde se fica em um espaço confinado.

3.3 Ausência familiar

Um dos piores inimigos do marítimo é sem dúvida a distância dos seus entes queridos o que se faz necessário que haja sempre um bom ambiente de trabalho e é um agradável convívio social a bordo para amenizar os efeitos dessa ausência.

Muitas vezes não há a possibilidade de se estar presente em importantes momentos, tais como: festas comemorativas junto com os familiares; às vezes um pai tem que passar pela situação de não estar presente no nascimento do próprio filho, vindo a conhecer o mesmo com semanas ou até meses de vida; há também casos desagradáveis de ocorrência de falecimento de algum membro da família, e geralmente os familiares evitam mandar a notícia para que o marítimo não se desespere. Tal fato só vem a ser do seu conhecimento quando ele desembarca.

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 filhos.

Com isso, acredita-se que devido aos longos períodos de ausência, o marítimo tem tendência de valorizar muito mais as oportunidades de estar junto com a família e amigos do que as pessoas que têm o convívio diário com seus familiares e se deixam cair na rotina, não dando o devido valor aos momentos que passam juntos.

3.4 Alimentação

A alimentação é um dos fatores mais importante na vida do homem, ela influencia diretamente no seu convívio com aqueles a sua volta e define o quão saudável aquele indivíduo pode ser. A bordo isto se torna muito mais importante do que qualquer outro tipo de trabalho, pois não há a possibilidade de se ter médicos a bordo para emergências.

Por isso existe em grande investimento para esse setor a bordo dos navios mercantes . Entretanto toda essa fatura se divide em alimentos saudáveis ou não, cabendo à própria pessoa se cuidar. O ideal seria o consumo balanceado e diversificado com fibras, folhas verdes (que são antidepressivas), frutas, legumes, chás (que ajudam a relaxar e acalmar), leites e até mesmo alimentos gordurosos, contanto que na medida certa, sem exageros. Porém a maioria dos marítimos não segue uma dieta muito saudável aumentando o consumo de gordura que quando aliada ao sedentarismo acaba trazendo problemas como obesidade e futuras complicações cardíacas.

Logo, torna-se vital o cuidado com a alimentação a bordo visando sempre o cuidado da saúde e não a satisfação pessoal.

3.5 Atividades físicas

A prática de esportes é essencial para a boa forma física e mental do corpo humano e nos proporciona uma qualidade de vida melhor. A bordo essa atividade é sem duvida o diferencial para o marítimo. Com a prática de esportes, o corpo libera endorfina que dá

sensação de prazer. Exercício físico, principalmente feito no início do dia, tende a dar disposição para realizar as tarefas diárias e diminuir o cansaço costumeiro.

O estresse a bordo de navios é muito comum com o passar dos dias. A prática de exercício ajuda o corpo a liberar adrenalina, que ajuda a combater esse mal. A maioria dos navios atualmente contam com a presença de aparelhos de musculação que são muito usados pela tripulação em geral para manter a forma física e sair da rotina de trabalho.

A união e o coletivismo é algo facilmente conquistado com a pratica de esportes, interagindo marinheiros ate comandante. Essa interação é muito importante a bordo pois os tripulantes devem agir como um time para superar os obstáculos impostos pela vida a bordo . O esporte quebra barreiras sociais e hierárquicas para o bem da tripulação

3.6 Drogas

Intitulamos “droga” qualquer substância ou ingrediente utilizado em laboratórios, farmácias, tinturarias, etc. um pequeno comprimido para aliviar uma dor de cabeça ou até mesmo uma inflamação, é uma droga. Contudo, o termo é comumente empregado a produtos alucinógenos ou qualquer outra substância tóxica que leva à dependência como o cigarro e o álcool, que por sua vez têm sido sinônimo de entorpecente.

As drogas psicoativas são substâncias naturais ou sintéticas que ao serem penetradas no organismo humano, independente da forma (ingerida, injetada, inalada ou absorvida pela pele), entram na corrente sanguínea e atingem o cérebro, alterando todo seu equilíbrio, podendo levar o usuário a reações agressivas, o que é extremamente prejudicial para as pessoas ao seu redor, principalmente estando a bordo de um navio, onde os perigos são constantes.

Portanto, uma medida para combater o uso de drogas a bordo é aumentar a fiscalização. O marítimo ao entrar a bordo deveria de ter sua bagagem monitorada e caso este esteja portando remédios, deveria ser exigido a apresentação da recita médica. Outra medida é tentar não dar motivos para que o tripulante queira se drogar investindo em lazer e em formas de tornar mais fácil e frequente o contato com familiares.

3.7 Estresse

O estresse é essencialmente um grau de desgaste do corpo e da mente, que pode atingir níveis degenerativos; é o que afirma o Instituto de Psicologia e Controle do estresse. Sentir-se nervoso, agitado, neurastênico ou debilitado podem ser percepções de aspectos que sugerem 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, 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.

Certos hábitos podem ajudar na superação do estresse e mudar positivamente o estilo de vida do marítimo.

3.7.1 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.

3.7.2 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.

3.7.3 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.

3.7.4 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”.

3.7.5 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.

3.7.6 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.

3.8 Tripulação reduzida

A redução do número de tripulantes nos navios da marinha mercante vem se acentuando a cada dia. Essa situação se deve ao fato de que cada vez mais a automação e o avanço da tecnologia estão substituindo a mão de obra humana. No passado, 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 os marítimos vêm ficando nos últimos tempos, mais isolados, pois, enquanto uma parte da tripulação está de serviço, a outra encontra-se repousando e, mesmo quando se veem, a rotina do dia-a-dia faz com que os assuntos se

esgotem e cada tripulante se isole, gerando o sentimento de solidão o qual dificulta o trabalho a bordo.

Durante uma viagem toda a tripulação tem um horário a cumprir, o qual é chamado de quarto. Este é estabelecido dividindo-se as vinte quatro horas em períodos de quatro horas e, em cada período de quatro horas a partir de meia-noite, cabem a uma parte da tripulação o cuidado com a vigilância do navio, havendo, portanto, seis quartos durante as vinte quatro horas.

A falta de contato com as pessoas e também a dificuldades de informações sobre o mundo muitas vezes o deprime, pois, ao chegar a um porto, não tem a facilidade de comunicar-se e conversar-se sobre assuntos atuais.

Devido à redução da tripulação e à extinção de determinadas funções, os que acumulam funções preferem, no horário de folga, dormir para descansar. 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo realizar uma análise das relações interpessoais a bordo através da exposição dos pontos que mais influenciam essas relações, tais como: as mudanças enfrentadas, os longos períodos de viagem, o reduzido grupo de trabalho, diferenças de personalidades, a importância do líder e ambiente de trabalho.

Uma excelente maneira de se analisar as capacidades e os deveres de um líder são estudando o comportamento dos comandantes de navios mercantes, pois na sua rotina diária de trabalho, essas pessoas aplicam conceitos consagrados de liderança e anonimamente criam novos, sempre usando sua experiência para melhorar o desempenho de sua equipe. No navio, o bom líder é aquele que primeiramente respeita sua tripulação e sabe ouvi-la e incentiva cada profissional a fazer o seu melhor com diálogo claro, aberto e com o devido respeito. A liderança se faz pelo exemplo, pela dedicação, pela capacidade de motivação do grupo. O comandante e o chefe de máquinas de um navios são, sem dúvidas, figuras a serem admiradas e que possuem muita experiência a ser passada.

Cabe aos oficiais em formação e aos recém-formados absorver esses conhecimentos, pois eles terão, com certeza, um peso muito grande em sua bagagem de conhecimento, considerando a atual velocidade de ascensão na carreira do profissional da Marinha Mercante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BEAL G. M.; BOHLEN, J. M.; RAUDABAUGH, J. N., **Liderança e dinâmica de grupo**. 3.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
2. Boletim do Movimento dos Oficiais Mercantes Pró Unificação Sindical - Unificar. 1997. Rio de Janeiro. Ano VII. Janeiro, 32: 3-9 e Março, 33: 3-8.
3. BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997, 183p.
4. DANIELLOU, F., LAVILLE, A. & TEIGER, C., 1983. Ficção e Realidade do Trabalho Operário. (mimeo)
5. Dicionário de Ciências Sociais. 1987, 2ª edição. Editora Fundação Getúlio Vargas.
6. ERVILHA, A.J. Limão. **Liderando equipes: para otimizar resultados**. São Paulo. Nobel. 2003.
7. HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo**. 22ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
8. DEL PRETTE. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. 2001
9. MAQUIAVEL N. **O Príncipe**. Col. Os Pensadores. São Paulo. Abril, 1973
10. MARTINELLI, Dante P.; ALMEIDA, Ana Paula de. **Negociação e solução de conflitos**. São Paulo: Atlas, 1998.
11. MINICUCCI, AGOSTINHO. **Relações Humanas. Psicologia Das Relações Interpessoais**. Editora Atlas, 1987.
12. MONTEIRO Janine K. **Relações Humanas no Trabalho**. Escola da Magistratura do Tribunal Regional Federal da 4ª Região- Unisinos.
13. MOSCOVICI. F. **Desenvolvimento interpessoal**. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1998.