

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

LUCIANA BARROS MATHEUS

AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DOS NAVIOS MERCANTE

RIO DE JANEIRO

2014

LUCIANA BARROS MATHEUS

AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DOS NAVIOS MERCANTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientadoras: 1T(RM2-T) **Raquel da Costa Apolaro**

Profª. Denise Batista da Silva

RIO DE JANEIRO

2014

LUCIANA BARROS MATHEUS

AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS A BORDO DOS NAVIOS MERCANTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: ____/____/____

Orientador: 1T(RM2-T) **Raquel da Costa Apolaro**
Mestre em Educação

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

Dedico este trabalho a eterna Profª Denise Batista da Silva que muito contribuiu para este estudo e deixou muitas saudades.

AGRADECIMENTOS

Ao meu melhor amigo, meu Deus, que nunca me deixou só e que me ama incondicionalmente. Aos meus amados pais e meu irmão que nunca mediram esforços para que eu alcançasse tudo que sempre almejei e aos meus amigos de escola que fizeram minha vida na EFOMM muito mais feliz, em especial as amigas Thais Ramos, Cecilia Jaegger e Thamires Louzada.

Errado é errado, mesmo que todo mundo esteja fazendo. E certo é certo, mesmo que ninguém esteja fazendo.
(AGOSTINHO)

RESUMO

Este estudo de caráter monográfico busca informar a todos que de certa forma se interessam pela vida do oficial da marinha mercante sobre as dificuldades encontradas no exercício da profissão, tais como: o confinamento, redução da tripulação, ambiente de trabalho, dentre outros fatores que contribuem para o conflito no relacionamento desses indivíduos. E expor a real situação do ambiente marítimo.

Palavras-chaves: Conflito. Dificuldade. Indivíduos.

ABSTRACT

This monographic study expects to inform everyone somehow interested in deck officer's boarding task about the difficulties encountered in the profession such as: confinement, reduced crew, working environment, and other factors that contribute to conflict in the relationship of these individuals. And to expose the real state of the marine environment.

Key-words: Conflict. Difficulty. Individuals.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Relações Interpessoais no Trabalho	12
Figura 2 - Comunicação: como se comunicar	14
Figura 3 - Lidando com conflitos no ambiente de trabalho	20

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	12
2.1	Comunicação	13
2.1.1	Como se comunicar	15
2.2	Relacionamentos: o seu poder	19
2.3	Conflitos	20
2.3.1	Como lidar com o conflito a bordo	21
2.4	Liderança	22
2.4.1	O que é ser um líder a bordo	22
3	FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO	24
3.1	Redução da tripulação	24
3.2	Relacionamento com os familiares	24
3.3	Atividade Física	25
3.4	Alimentação	25
3.5	Sono	26
3.6	Fadiga	27
3.7	Suicídio	27
3.8	Confinamento	28
4	RELATOS FORNECIDO POR UMA OFICIAL DA MARINHA MERCANTE	29
4.1	Relato da 2ON Daianne Costa	29
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

1 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.

2 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Relacionamento interpessoal é um conceito do âmbito da sociologia e psicologia que significa uma relação entre duas ou mais pessoas. Este tipo de relacionamento é marcado pelo contexto onde ele está inserido, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade. O relacionamento interpessoal implica uma relação social, ou seja, um conjunto de normas comportamentais que orientam as interações entre membros de uma sociedade. O conceito de relação social, da área da sociologia, foi estudado e desenvolvido por Max Weber.

Figura 1: Relações Interpessoais no Trabalho



Fonte: <https://www.google.com.br>.

No contexto do navio, o relacionamento interpessoal é de extrema importância. Um relacionamento interpessoal positivo contribui para um bom ambiente dentro no local de trabalho, o que pode resultar em um aumento da produtividade. No navio, esse relacionamento saudável entre duas ou mais pessoas é alcançado quando as pessoas conhecem a si mesmas, quando são capazes de se colocar no lugar dos outros (demonstram empatia), quando expressam as suas opiniões de forma clara e direta sem ofender o outro (assertividade), são cordiais e têm um sentido de ética.

- a) Empatia – Trata-se de considerar os outros, suas opiniões, sentimentos e motivações. Sem isso, não há como chegar a uma negociação ganha-ganha, fruto de um relacionamento

equilibrado. A empatia também nos torna capaz de enxergar além do próprio umbigo e ampliar nossa percepção da realidade com pontos de vista de outros. Entre as várias coisas que se pode fazer para praticá-la, a mais básica é saber ouvir.

- b) Assertividade – Para ter relacionamentos saudáveis, não basta ouvir: é preciso também falar, expressar nossas opiniões, vontades, dificuldades. Então entra a assertividade, a habilidade para nos expressar de forma franca. Direta, clara, serena e respeitosa.

O estudo das Relações Interpessoais busca examinar os fatores condicionantes das relações humanas e face aos mesmos sugerir procedimentos que amenizam a angústia da singularidade de cada um e dinamiza a solidariedade entre todos que buscam conviver com harmonia. Para isso, é importante o domínio de alguns procedimentos que podem facilitar as relações humanas.

Ter uma boa relação interpessoal é:

- a) Tratar as pessoas pelo nome.
- b) Manter contato visual.
- c) "Ouvir" em todos os sentidos.
- d) Colocar-se no lugar dos outros.
- e) Evitar pré-conceitos.
- f) Inspirar confiança.
- g) Manter o equilíbrio emocional.

Desta forma, atualmente buscam-se no perfil do profissional, além de experiência, técnica, habilidades comportamentais de flexibilidade, inteligência emocional, criatividade, valores como: sensibilidade, lealdade, disciplina e outras. Mostrando a importância de se respeitar as diferenças de cada membro da equipe para valorização do relacionamento e trabalho.

2.1 Comunicação

Temos inúmeras características necessárias para que o relacionamento humano transcorra da melhor maneira possível (aceitação das mudanças e administração dos conflitos), um dos componentes de maior relevância, o qual sem ele nada seria possível: A comunicação.

Começando 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.

De forma alguma a comunicação é um processo unilateral e sim 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.

É válido ressaltar que, em uma embarcação, 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.

Figura 2: Comunicação: como se comunicar



Fonte: <https://www.google.com.br>.

2.1.1 Como se comunicar

Segundo Carnegie (2003) para lidarmos com pessoas de diferentes origens, culturas, formação escolar, religiões e nível social podemos desenvolver os princípios que aqui serão apresentados, levando-se em conta que a cada situação um ou mais princípios poderão ser usados. Caberá ao leitor desenvolver estes conceitos de forma a conseguir os melhores resultados.

a) Princípio 1 - Não critique, não condene, não se queixe.

Segundo Carnegie (2003) a crítica é fútil, porque coloca um homem na defensiva, e, comumente, faz com que ele se esforce para justificar-se. A crítica é perigosa, porque fere o precioso orgulho do indivíduo, alcança o seu senso de importância e gera o ressentimento.

Através da crítica não operamos mudanças duradoras e conseqüentemente ocorre o ressentimento. O ressentimento que as críticas geram podem desmoralizar os empregados, os membros de uma família e os amigos, e ainda assim não melhorar a situação que tem-se condenado. Se você e eu quisermos evitar amanhã um ressentimento que poderá prolongar-se por décadas sejamos indulgentes e não critiquemos, pois assunto nenhum justifica a crítica.

Qualquer um pode criticar, condenar e queixar-se, mas é preciso ter caráter e autocontrole para ser complacente e saber perdoar. Em lugar de condenar os outros, procuremos compreendê-los. Procuremos descobrir por que fazem o que fazem. Essa atitude é muito mais benéfica e intrigante do que criticar; e gera simpatia, tolerância e bondade.

b) Princípio 2 - Aprecie honesta e sinceramente.

Sob o firmamento existe apenas um meio de conseguir que alguém faça algo e este meio é conseguir que a outra pessoa queira fazer. A mais profunda das solicitações na natureza humana é “o desejo de ser importante”.

O mais profundo princípio da natureza humana é a ânsia de ser apreciado. Este desejo faz você querer usar roupas da última moda, dirigir os últimos carros e falar sobre seus filhos inteligentes. Uma das virtudes mais negligenciadas no nosso dia a dia é a valorização. Nas nossas relações interpessoais, devemos nos lembrar de que nossos companheiros são seres humanos e que, como tais desejam ouvir uma palavra que os valorize. O elogio honesto obteve resultados onde a crítica e a ridicularização falharam. Magoar as pessoas além de não modificá-la, jamais as desperta para suas atividades.

c) Princípio 3 - desperte um forte desejo na outra pessoa

Segundo Carnegie (2003), o único meio existente na terra para influenciar uma pessoa é falar sobre o que ela quer e mostrar-lhe como realizar o seu intento. Se você quer persuadir alguém a fazer alguma coisa, antes de abordar o assunto, faça a si mesmo uma pergunta de como poderá fazer com que aquela pessoa queira fazer isso. Henry Ford disse:

“Se há algum segredo de sucesso ele consiste na habilidade de aprender o ponto de vista de outra pessoa e ver as coisas tão bem pelo ângulo dela como pelo seu”.

Normalmente as pessoas estão sempre interessadas no que elas querem, esquecendo-se do que os outros podem ou não querer. Normalmente cada indivíduo está preocupado em solucionar o problema dele, não adiantando insistir apresentando os nossos.

Lembre-se: despertar na outra pessoa um ardente desejo. Aquele que conseguir isso terá o mundo ao seu lado. Aquele que não conseguir trilhará um caminho isolado.

d) Princípio 4 - torne-se verdadeiramente interessado na outra pessoa.

e) Princípio 5 - sorria.

Ações falam mais alto que palavras e um sorriso diz: “Gosto de você. Você me faz feliz. Estou satisfeito por vê-lo”. Pessoas que sorriem tendem a dirigir, ensinar e vender com muita eficiência, além de criar filhos mais felizes. A felicidade não depende de condições externas. Depende de condições internas. Não é o que você tem, ou quem você é ou onde você está ou o que está fazendo que o tornam feliz ou infeliz. É o que você pensa sobre isso.

f) Princípio 6 - Lembre-se que o nome de uma pessoa é para ela o som mais doce e mais importante que existe em qualquer idioma.

Devemos atentar para a mágica que existe num nome e compreender que esse singular elemento pertence exclusivamente à pessoa com quem estamos lidando e a ninguém mais. O nome destaca a singularidade do indivíduo, tornando-o único entre a multidão.

Do moço ao diretor, o nome exercerá um efeito mágico enquanto lidamos com as pessoas.

A maioria das pessoas se esquece dos nomes pela simples razão de não dedicar a esse exercício o tempo e a energia necessários para concentrar, repetir e gravar indelevelmente os nomes na memória.

g) Princípio 7 - seja um bom ouvinte, incentive as pessoas a falarem sobre elas mesmas.

Se quiser ser um bom orador, seja um ouvinte atento. Para ser interessante, seja interessado. Faça perguntas a que outro sinta prazer em responder. Incite-o a falar sobre si mesmo e sobre seus assuntos prediletos.

h) Princípio 8 - fale de coisas que interessem à outra pessoa.

i) Princípio 9 - faça a outra pessoa sentir-se importante, e faça-o com sinceridade. Como fazer isso? Que tal se fizermos aos outros o que gostaríamos que nós fizessem?

j) Princípio 10 - a única maneira de ganhar uma discussão é evitando-a.

Segundo Carnegie (2003), você não pode vencer uma discussão. Um mal entendido nunca termina pela discussão, mas pela tática, diplomacia, conciliação e um desejo simpático de ver o ponto de vista de outra pessoa.

k) Princípio 11 - respeite a opinião dos outros. Nunca diga: "Você está enganado".

l) Princípio 12 - se está enganado, reconheça o seu erro rápida e energeticamente.

Existe certo grau de satisfação em se ter a coragem de admitir o próprio erro. Não apenas alivia a sensação de culpa como também com frequência ajuda a resolver o problema criado pelo erro. Não é muito mais fácil ouvir a autocritica do que a condenação vinda de outra pessoa?

Quando estivermos com a razão, procuraremos convencer os outros aos poucos e com toda a habilidade, conquistando-os assim a pensar como nós; quando estivermos errados reconheçamos nossos erros sem demora e com entusiasmo.

m) Princípio 13 - comece de uma maneira amistosa

n) Princípio 14 - consiga que a outra pessoa diga sim imediatamente

Segundo Carnegie (2003), falando com outras pessoas, não comece por discutir as coisa sem que divergem. Comece acentuando as coisas em que estão de acordo. Faça questão de frisar, se possível, que ambos estão marchando para o mesmo fim e a única diferença que os separa é a de método e não de propósito. Mantenha a outra pessoa dizendo "sim, sim", desde o começo. Se possível, evite que ela diga "não". Uma resposta "Não" pode ser uma desvantagem mais difícil a ser vencida. Quando uma pessoa diz "não" todo o seu orgulho, toda sua personalidade, exigem que continue coerente com ela mesma. Daí ser da maior importância que iniciemos uma pessoa na direção afirmativa.

O orador hábil consegue logo de início uma série de respostas afirmativas. Ele orienta assim, no sentido afirmativo, todo o processo psicológico dos ouvintes.

o) Princípio 15 - Deixe a outra pessoa falar durante boa parte da conversa.

Deixar a outra pessoa falar ajuda em situações familiares e profissionais e a verdade é que mesmo os nossos amigos preferirão falar sobre eles mesmos a ouvir falar sobre nós.

p) Princípio 16 - procure honestamente ver as coisas do ponto de vista da outra pessoa.

Segundo Carnegie (2003), lembre-se de que as pessoas, mesmo quando estão completamente erradas, não gostam de saber de tal coisa. Esforce-se por entendê-las. Apenas um homem sábio, tolerante e mesmo excepcional é capaz de assim proceder. Experimente,

honestamente, colocar-se em seu lugar. E, desse modo, estará sutilmente aumentando sua capacidade nas relações humanas.

Uma tendência cada vez maior de pensar sempre de acordo com o ponto de vista das outras pessoas, e ver as coisas pelo ângulo delas tão bem como pelo seu próprio, poderá ser um ponto-chave em seu crescimento nas relações interpessoais.

q) Princípio 17 - lance um desafio.

Eis o que toda pessoa de sucesso deseja: a luta, o desafio. Coragem e desafios ajudam a manter bons homens unidos. A oportunidade para a expressão de si mesmo.

A oportunidade para provar seu valor, para sobrepujar, para vencer. O desejo de sentir-se importante vencendo o desafio.

r) Princípio 18 - chame a atenção para os erros das pessoas de maneira indireta.

s) Princípio 19 - fale sobre os seus erros, antes de criticar os das outras pessoas.

Não é tão difícil ouvir uma dissertação sobre suas faltas quando o acusador começa admitindo humildemente que ele também está longe de ser infalível. Quem admite os próprios erros conseguirá convencer um outro a mudar o comportamento.

t) Princípio 20 - permita que a pessoa salve seu próprio prestígio.

Evite envergonhar as pessoas. O pioneiro da legendaria aviação francesa e autor de romances, Antoine de Saint-Exupéry, escreveu: Não tenho o direito de dizer ou de fazer qualquer coisa que humilhe o homem diante de si mesmo. O que importa não é o que penso dele, mas o que ele pensa de si mesmo. Ferir a dignidade de um homem é cometer um crime.

u) Princípio 21 - elogie o menor progresso e elogie cada progresso. Seja “sincero na sua apreciação e pródigo no seu elogio”.

Elogiar, mas não criticar, este é o conceito básicos dos ensinamentos de B.F. Skinner, psicólogo. Todos nós precisamos de valorização e de reconhecimento, e por eles faremos qualquer coisa. Mas ninguém quer falta de sinceridade. Ninguém quer bajulação.

v) Princípio 22 - proporcione à outra pessoa uma boa reputação para ela zelar.

Este princípio será útil para desempenhar o difícil papel da liderança e mudar a atitude ou o comportamento dos outros.

w) Princípio 23 - empregue o incentivo. Torne o erro mais fácil de ser corrigido.

Diga a um empregado que ele é estúpido ou inútil em uma determinada coisa, que não receberá prêmio por essa razão, que ele está fazendo tudo errado, e terá destruído quase todo incentivo para qualquer tentativa de melhorar. Use a técnica oposta, faça com que o trabalho pareça fácil de ser executado; deixe a outra pessoa compreender que você tem confiança na

sua habilidade para fazer uma determinada coisa, que ela tem uma capacidade latente para isso, e ela trabalhará para fazer assim, unicamente com o objetivo de sobressair-se.

x) Princípio 24 - faça a outra pessoa sentir-se feliz realizando aquilo que você sugere.

Segundo Carnegie (2003), o líder eficiente deve manter em mente o seguinte roteiro, caso tenha a intenção de modificar atitudes ou comportamentos:

- a) Seja sincero. Não prometa nada que não possa cumprir. Esqueça-se dos benefícios a seu próprio favor e concentre-se nos benefícios dos demais;
- b) Saiba exatamente o que deseja que a outra pessoa faça.
- c) Seja simpático. Pergunte a si mesmo o que a outra pessoa realmente quer;
- d) Reflita sobre os benefícios que a outra pessoa receberá fazendo o que você sugere;
- e) Faça com que esses benefícios venham ao encontro dos desejos da outra pessoa;
- f) Quando der uma ordem, formule-a de modo que a outra pessoa a entenda como benéfica para ela.

2.2 Relacionamentos: o seu poder

A valorização dos relacionamentos cada vez mais tem se tornado importante no perfil profissional. Onde antigamente se buscava, acima de tudo, experiências técnicas, hoje há um grande espaço para as habilidades comportamentais de flexibilidade, inteligência e emocional. Não basta apenas ter uma brilhante formação profissional, é necessário também respeitar as diferenças em cada membro da equipe que compõe a tripulação.

Nunca ficou mais fácil falar com um amigo por mensagens de texto ou um aplicativo de fácil acesso no celular ou mandar um e-mail para a família. Mas quando chega a hora do diálogo, da resolução de problemas por meio da conversa a maioria das pessoas fogem, ficam acanhadas sem saber o que fazer. Problemas de relacionamento existem em todos os lugares e estão sempre fazendo parte da vida da população.

O poder do relacionamento na vida de qualquer pessoa é crucial. Pode fazer bem ou mal, trazer alegria ou tristeza, acarretar felicidade ou depressão, basta ter autoconhecimento e saber o modo certo de agir em cada momento, sem apavoramentos. Uma pessoa que conhece suas emoções obtém uma maior produtividade na empresa, pois sua atenção é voltada para o que está sendo feito e não para outros sentimentos ou algum tipo de problema.

2.3 Conflitos

Durante a vida encontramos pessoas completamente diferentes que se unem com um objetivo comum. Por mais que todos tenham vontade de concluir as metas estabelecidas, diferenças pessoais, individualismo excessivo, problemas de comunicação e conflitos podem destruir as melhores chances de uma equipe.

Os conflitos existem desde o início da humanidade, fazem parte do processo de evolução dos seres humanos e são necessários para o desenvolvimento e o crescimento de qualquer sistema familiar, social, político e organizacional.

Figura 3: Lidando com conflitos no ambiente de trabalho



Fonte: <https://www.google.com.br>.

Para alguns profissionais o conflito é resultado do comportamento inadequado de algumas pessoas, associado à agressividade, ao confronto físico e verbal, os quais são considerados prejudiciais ao bom relacionamento, e consequentemente, ao bom funcionamento das organizações. Mas de forma alguma devemos olhá-lo apenas como um ponto negativo de um relacionamento, mas sim como parte do processo de evolução dos seres humanos e necessário para o desenvolvimento e o crescimento de qualquer sistema familiar, social, político e organizacional.

Possíveis causas para o surgimento de conflitos:

- a) Luta pelo poder
- b) Desejo do êxito econômico
- c) Recursos escassos
- d) Necessidade de status
- e) Meio ambiente adverso

- f) Preconceitos
- g) Estresse
- h) Diferença de personalidade

Os conflitos possuem vantagens que o líder pode transformar em oportunidades, ou seja, transformar o conflito em aspecto positivo, como: aperfeiçoamento do trabalho em equipe; estabelecer mais confiança e recuperação da sua imagem; fortalecimento das relações humanas; melhor desenvolvimento pessoal dos colaboradores; funcionários mais comprometidos; a energia e a motivação são voltadas ao trabalho e seu desempenho.

2.3.1 Como lidar com o conflito a bordo

Identifique o problema entre seus funcionários, não ignore que uns e outros não se entendam bem, não se pode resolver uma questão quando ela supostamente não existe. Ouça os dois lados, converse com cada parte separadamente e procure entender a causa do problema.

Convoque as partes para uma reunião, tentem resolver a questão a partir de uma conversa clara e objetiva, evite rodeios, geralmente um ou outro poderá compreender melhor o motivo pelo qual não se dão bem, através de fatos anteriormente desconhecidos. Encontre um ponto em comum entre as partes, identificar uma atitude ou preocupação em comum entre os funcionários permitirá que, se trabalhe melhor uma aproximação ou, ao menos evita que o problema cresça, desestabilizando a rotina e o crescimento da empresa.

Motive a união pelo trabalho, já que compartilham de um ponto em comum, se cada parte ceder um pouco pelo bem da empresa, a sensação de estar fazendo o que pode pelo trabalho recompensará o esforço. Trabalhe o ressentimento, se ambas as partes se ofenderam o ressentimento poderá fazer com que novos conflitos aconteçam, portanto, é bom que, se resolva de vez todo o problema, permitindo que conversem e se mostrem arrependidos por eventualmente ter causado sofrimento um ao outro.

Implante o positivismo através deste modelo de resolução, incentive os funcionários a tentar resolver o problema de forma a alcançarem um consenso entre as partes. A tensão entre funcionários nem sempre é negativa, geralmente há divergência entre opiniões que em nada interferem no desenvolvimento do trabalho ou da empresa, porém, se há conflitos em que um tenta prejudicar o outro ou se zangam a ponto de sempre estarem discutindo e rendendo menos ou de maneira ruim, se faz necessária a intervenção do gerenciador.

2.4 Liderança

“Para liderar você deve servir.” Jesus Cristo

Ainda que a palavra líder no dicionário tenha o seguinte significado: “Líder é o indivíduo que chefia, comanda, ou orienta qualquer tipo de ação.”

É importante relevar que a liderança não tem nenhuma relação com a posição hierárquica que o indivíduo ocupa, tendo uma diferença considerável entre um verdadeiro líder e um chefe. Tendo esse esclarecimento, há uma vasta abertura no conceito, pois o chefe ocupa uma posição de autoridade sobre seus subordinados, tratando-os da maneira que lhe convêm. O líder possui, sem dispor necessariamente dessa autoridade hierárquica, a capacidade de decidir situações, e a atuação do grupo conforme sua influência caracterizada por uma autoridade moral, onde os membros concordam e sentem uma confiança plena da decisão tomada pelo seu superior. Líderes inspiram, motivam, orientam, envolvem e, sobretudo, comprometem-se primeiro e mais intensamente. Um líder faz com que as pessoas, mesmo as mais geniais, cheguem aonde não chegariam sozinhas.

Há duas hipóteses de como o líder se cria: se nasceu com capacidade inata de comandar ou se foi um desenvolvimento do trabalho, esforço, e da criatividade. As experiências vividas e adquiridas são essenciais para criação de um líder nato, que conhece o ramo que atua, não precisando ter o conhecimento somente técnico, mas sim, uma formação sólida e integral. Permitindo que concentre idéias claras e desenvolvendo soluções para a atividade que o mesmo trabalha.

É de enorme importância que um líder tenha uma auto-exigência, na procura da excelência pessoal e de comportamento ético em todos seus âmbitos de atuação, tanto profissional, familiar e pessoal. A coerência deve estar sempre ao seu lado, mantendo-o fiel aos seus princípios, tendo uma grande solidez nas suas próprias convicções, que somente é possível quando estas se assentam em princípios inquebrantáveis.

2.4.1 O que é ser um líder a bordo

Líder é aquele que tem a capacidade de administrar pessoas e equipes, de personalidades diferentes, e gerenciá-las, mobilizando-as para objetivos comuns. Em uma definição mais simples, liderar é comunicar as pessoas seu valor e potencial de forma tão clara, tão forte em que elas acabem por vê-los em si mesmas e que seja capaz de se colocar em movimento sentido parte do processo de ver, fazer e tornam-se capazes.

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

Os estudos mostram que os elementos rendem mais quando interessados e o líder deve saber despertar 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 consegue a cooperação de todo grupo pela sua competência, paciência, tolerância e honestidade de propósitos. Ele não dá ordens, dá exemplo, estimulando o máximo de produtividade, através da motivação dos colaboradores.

Liderar não é uma tarefa simples. Pelo contrário, liderança exige paciência, 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.

3 FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO

3.1 Redução da tripulação

A redução do número de tripulantes nos navios da marinha mercante vem tornando-se cada vez maior. Tal situação se deve ao fato de que cada vez mais a automação e o avanço da tecnologia está substituindo a mão de obra humana. Se para o progresso isso é essencial, para as relações humanas dentro dos navios, é péssimo.

Por causa da redução, o horário de folga do marítimo ficou muito curto e este vem ficando cada vez mais isolado, já que enquanto uma parte da tripulação está de serviço, a outra se encontra repousando. Mesmo quando atracado no porto, os serviços não param, os poucos marítimos embarcados se revezam para solucionar algumas pendências da embarcação e na maioria das vezes não tem tempo de desembarcar para rever familiares ou mesmo para um pouco de diversão e distração. Situações como essa vão se tornando corriqueiras na vida do marítimo, acarretando um sentimento de tristeza, frustração e o isolamento.

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.

Na China, por exemplo, uma embarcação com sete tripulantes conseguiu sair do porto e navegar perfeitamente, no entanto os marítimos a bordo rapidamente apresentaram problemas psicológicos decorrentes da falta de outros seres humanos. É natural que o homem viva em companhia de outros, e essa redução para ser saudável deve ser analisada de acordo com as necessidades dos tripulantes.

3.2 Relacionamento com os familiares

Muitos meios contribuem para que os profissionais queiram a vida a bordo, um deles é a excelente remuneração. Porém a distancia da família e de sua vida social pode aparecer repentinamente e fazer com que essa grande remuneração perca seu valor, a menos que seu senso de isolamento sentido por muitos tripulantes seja superado. E a diminuição frequente da tripulação agrava essa problemática.

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 do navio. 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.

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. 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.

3.3 Atividade Física

A prática de exercícios físicos regularmente faz bem, não só para o corpo, mas também para a alma. Exercitar-se é uma maneira de esquecer os problemas do dia-dia, mesmo que por alguns minutos.

A prática de esportes, por mais que não pareça uma tarefa importante, é essencial para a vida a bordo. Com a prática de uma atividade física, nosso cérebro libera substâncias químicas: entre elas, a endorfina e a serotonina, que dão a sensação de bem estar. Além disso, com as atividades físicas é possível ter uma redução significativa da pressão arterial, peso e colesterol.

A bordo de navios, a tendência a estresse é muito grande, e 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.

O incentivo aos exercícios coletivos é um fator muito interessante a bordo, pois incentiva a união, o companheirismo e o coletivismo da tripulação, trazendo benefícios às relações interpessoais a bordo. O esporte quebra barreiras sociais e hierárquicas para o bem de toda tripulação.

3.4 Alimentação

Na maioria das vezes, a quantidade de tarefas e compromissos diários acaba nos impedindo de conseguir incluir alguma atividade física na nossa rotina, mas mesmo assim devemos dar atenção à outra questão que interfere muito na vida a bordo: a alimentação.

A alimentação é importantíssima na saúde, interferindo diretamente na qualidade, no bem estar, energia, e capacidade de reagir contra doenças e o estresse causado a bordo. Por

isso, observa-se um investimento na alimentação dos navios, tendo uma grande variedade e uma ótima disponibilidade a todos os tripulantes.

Contudo, não podemos nos esquecer que existem dois tipos de alimentos: os saudáveis e os não saudáveis. E a bordo, cada pessoa deve administrar sua própria saúde, pois não existe um controle específico na alimentação.

Os marítimos, somando-se ao estresse, ao isolamento, etc., acabam perdendo o controle e em viciam-se em alimentos gordurosos (os não saudáveis) e aliados com o sedentarismo, aumentam a ocorrência de problemas de obesidade e futuras complicações cardíacas.

Por isso é extremamente necessário um balanceamento de certos alimentos que devem ser ingeridos diariamente, como as fibras, folhas verdes (que são antidepressivas), frutas, legumes, e até alimentos gordurosos, mas na medida certa. Ou seja, é preciso um consenso individual.

3.5 Sono

Cerca de um terço da nossa vida passamos dormindo. Dormir bem é essencial não apenas para ficar acordado no dia seguinte, mas, para manter-se saudável, melhorar a qualidade de vida e até aumentar a longevidade. Nosso desempenho físico e mental está diretamente ligado a uma boa noite de sono.

Segundo o Instituto do Sono, a falta do sono acarreta em efeitos de longo alcance e a dificuldade em iniciar o sono, ou por acordar durante a noite com dificuldade para voltar a dormir é caracterizado como insônia.

Muitas vezes, também, 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.

Profissionais que trabalham em turnos, como no caso dos mercantes que trabalham em quartos de serviços, 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, tornando-se difícil ter um estilo de vida saudável.

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.

3.6 Fadiga

De acordo com estudos feitos pela Organização Marítima Internacional – IMO, fadiga é “A redução da capacidade física e/ou mental como resultado do esforço físico, mental ou emocional que pode danificar quase todas as habilidades incluindo: concentração; velocidade; tempo de reação; coordenação; tomada de decisão; ou equilíbrio de corpo e mente.” Há quem diga, também, que os efeitos da fadiga são tão prejudiciais ao organismo humano quanto os causados pelas drogas e o álcool.

A fadiga do tripulante está diretamente relacionada com os horários irregulares de serviço, trabalho noturno no mar e o pouco tempo de descanso. Esses fatores reduzem a segurança a bordo, que se agravam com o número reduzido de pessoas a bordo e a falha do sistema para cobrir casos de enfermidade.

O código de Regulamentação Federal (Estados Unidos) inclui atualmente as normas de descaso do STCW (Convenção Internacional para Padronização do Treinamento), que estabelecem um mínimo de oito horas de folga 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 do 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, mas ainda precisa avançar no combate ao fadigamento das tripulações.

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 providencias se realmente desejamos uma viagem segura.

3.7 Suicídio

A causa mais comum é o transtorno mental, originado geralmente por uma depressão, transtorno bipolar, abuso de álcool e/ou drogas.

Infelizmente a prática desse ato vem aumentando no meio marítimo. O tripulante em vigência de uma crise pessoal desencadeada por uma crise depressiva comete o suicídio muitas vezes sem ter deixado pistas.

A dificuldade de se diagnosticar alguém com tendências suicidas, nos leva a pensar em medidas que não deixem o tripulante chegar a esse ponto, discutidas mais a frente nesse trabalho.

Vale lembrar que o auxílio ao suicídio leva à punições severas de acordo com art. 122 do Código Penal.

3.8 Confinamento

Confinamento é um dos fatores mais temido pelos marítimos. Meses longe da família, pressão no trabalho, falta de informação do mundo exterior, conviver todos os dias com as mesmas pessoas. Muita das vezes, levam as pessoas a comportamentos anormais, que podem se manifestar das mais variadas formas. De quadros depressivos a atos violentos, passando pelo consumo de drogas lícitas e ilícitas, todo tipo de reação já foi vista em tripulantes de navios mercantes.

As reações citadas acima são fruto não somente do confinamento em si, mas também de suas conseqüências e até mesmo suas causas. O que leva uma pessoa a trabalhar num ambiente confinado em alto mar? O que essa pessoa encontra a bordo? Ela encontra o que esperava? Na maioria das vezes não. Muitos decidem trabalhar a bordo pelo bom e rápido retorno financeiro. Entretanto, as diversas barreiras existentes nessa carreira, em alguns casos, não contrabalançam a excelente gratificação financeira.

As vezes, também, 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 como: alienação do mundo exterior e restrição de assuntos para a comunicação diária. Por isso, muitas vezes o marítimo prefere ficar sozinho, isolado em seu próprio camarote.

Tentando minimizar esses diversos fatores, as empresas estão instalando a bordo um sistema de internet e televisão, permitindo assim que os tripulantes possam manter uma conversa variada e atual.

4 RELATOS FORNECIDO POR UMA OFICIAL DA MARINHA MERCANTE

Com o objetivo de reforçar e mostrar situações práticas que fora estudado ao longo desta monografia, solicitei uma oficial recém formada um depoimento escrito sobre o seu período de praticagem que de alguma forma apresenta a nós valiosas constatações.

4.1 Relato da 2ON Daianne Costa

“Estar embarcado não é tão fácil, principalmente, depois de meses e meses longe de casa, da família, dos amigos. As pessoas se acostumam com isso, mas a verdade é que existem muitos fatores que podem contribuir, significativamente, para facilitar a adaptação à vida a bordo e amenizar essa falta. A que eu considero mais importante é o relacionamento interpessoal com todos os membros da tripulação.

Eu tive a oportunidade de passar dois aniversários, natal, ano novo, páscoa e, tantas outras datas comemorativas com pessoas que, muitas vezes, nunca havia visto na minha vida e percebi que manter um ambiente amigável é de extrema importância. Não digo isso, somente, pela saudade dos familiares, mas, também, porque percebi que todos nós precisamos uns dos outros. Nenhum setor do navio trabalha independente, seja a máquina, o convés, a câmara e ter qualquer tipo de problema no relacionamento com alguém torna esse trabalho mais difícil de ser realizado.

Pude constatar o quão se torna estressante trabalhar com pessoas que não tem consciência do “compromisso” que cada um precisa ter para a convivência em um ambiente onde se tem a liberdade restrita e o encontro de diversas culturas regionais do nosso país. Isso pode ser um grande gerador de conflitos se não for bem administrado.

Sendo assim, hoje, mais do que nunca, percebo a necessidade desse tema ser abordado na formação dos marítimos e sei que é necessário que todos os membros de uma tripulação, inclusive eu, tenham a responsabilidade em promover um ambiente agradável e respeitoso para um embarque mais tranquilo e produtivo.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como objetivo abordar a necessidade que cada indivíduo tem de relacionar-se, principalmente, em grupo e a importância da contribuição de cada membro desse grupo, no que tange os seus comportamentos, para que o ambiente em que se conviva seja saudável para o emocional de todos a bordo, transformando um grupo de pessoas em uma equipe.

Nesse contexto, o papel da comunicação torna-se essencial, pois sem ela não se estabelece nenhum tipo de relacionamento interpessoal, assim como, os possíveis conflitos não são resolvidos. Para contribuir com o fator motivacional necessário para um bom desempenho tanto no trabalho como nos relacionamentos interpessoais, tem-se o líder atuando com autoridade e, não se utilizando, do poder para obter os resultados esperados.

Também, teve como objetivo demonstrar como certos fatores influenciam o comportamento do marítimo a bordo dos navios e por último um depoimento de uma recém formada oficial da Marinha Mercante visando a mostra prática de tudo aquilo anteriormente abordado.

Conviver com pessoas de ideologias e culturas diferentes é um desafio em qualquer profissão. Esse desafio, sem dúvidas, é muito maior para um profissional mercante que dorme, trabalha e se alimenta em seu próprio ambiente de trabalho. Daí a necessidade de as empresas de navegação investirem em qualidade de vida para que os efeitos do confinamento, distanciamento da família, entre outros, sejam minimizados sobre o indivíduo.

Portanto, nota-se o quão é importante o aprofundamento do estudo das Relações Interpessoais, principalmente, se tratando do ambiente a bordo de um navio e como é necessária a disseminação desse estudo para todos os marítimos desde o seu período de formação, para uma participação positiva na construção de relacionamentos saudáveis com os demais tripulantes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Sérgio dos Anjos. **Relacionamento humano a bordo**. Rio de Janeiro: ESRS-SINDIMAR, 2004.

CARNEGIE, Dale. **Como fazer amigos e influenciar pessoas**. São Paulo. Companhia Editora Nacional, 2003.

FRITZEN, José Silvino **Relações humanas interpessoais**: nas convivências grupais e comunitárias. 17ª Ed.: Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

MONTEIRO Janine K. **Relações humanas no trabalho**. Escola da Magistratura do Tribunal Regional Federal da 4ª Região- Unisinos.

PEPE, Benito S. **Ambiente de trabalho e as relações interpessoais**. Disponível em: <www.calabriaveiculos.com.br/noticias>. Acesso em: 14 de jan. 2014.

SANT'ANNA, Moacir Oliveira. **Aspectos comportamentais dos marítimos**. Rio de Janeiro: Curso de Aperfeiçoamento para Capitão, 1993.