



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

PIERRE DA COSTA MAGALHÃES



AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO DOS NAVIOS MERCANTES

RIO DE JANEIRO
2013

PIERRE DA COSTA MAGALHÃES

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): Prof. Ms. Denise Batista Silva

Rio de Janeiro ,2013

PIERRE DA COSTA MAGALHÃES

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): Professora Mestre Denise Batista da silva

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus pais Vicente Paulo e Eliana que sempre acreditaram e se sacrificaram para que meus sonhos fossem concretizados, a minha namorada Débora e a toda sua família que me apoiaram e intercederam por mim durante essa caminhada e aos amigos que se mantiveram presentes .

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus que me concedeu vida e graça em abundância durante todo período de formação , aos meus pais pelo exemplo de força e dedicação para meu desenvolvimento pessoal e intelectual , a minha namorada e família que sempre me apoiaram e incentivaram , aos amigos que se mostraram presentes e a professora Denise que se dispôs , mesmo com a distância , a nos orientar, ajudar e esclarecer sobre toda e qualquer dúvida quanto ao desenvolvimento deste trabalho .

EPÍGRAFE

*“A coisa mais indispensável a um
homem é reconhecer o uso que deve
fazer do seu próprio conhecimento.”*

(Platão)

RESUMO

No decorrer de todo período de formação foi observado, no próprio ambiente de estudo, o quão difícil é a interação e o relacionamento entre os seres humanos e como essa dificuldade evolui quando em um mesmo ambiente de trabalho se encontram pessoas com personalidades, culturas, nacionalidades, sotaques, ideais e comportamentos diferentes, como ocorrem a bordo dos navios mercantes. Diante das diversas diferenças existentes entre os seres humanos, este estudo de caráter monográfico versa a questão do relacionamento interpessoal entre os tripulantes dos navios mercantes visando apresentar as dificuldades encontradas no exercício da profissão tais como: o confinamento por dias e/ou meses, o ambiente de trabalho, o convívio coletivo, personalidades de cada ser humano, as mudanças dentre outros fatores que contribuem para o conflito no relacionamento desses indivíduos.

ABSTRACT

During the entire training period was observed in the actual study environment, how difficult is the interaction and the relationship between humans and how this difficulty evolves when in the same workplace are people with personalities, cultures, nationalities, accents, ideals and behaviors as occurring on board merchant ships. Given the various differences between humans, this character study versa monographic issue of the interpersonal relationship between the crews of merchant ships in order to show the difficulties encountered in the profession such as confinement for days and / or months, the environment working, socializing collective personalities of every human being, the changes among other factors that contribute to the conflict in the relationship of these individuals.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1 Relações interpessoais no trabalho
- Figura 2 O poder implícito da palavra positiva
- Figura 3 O poder implícito da palavra negativa
- Figura 4 Grupo x Equipe
- Figura 5 Conflitos no trabalho
- Figura 6 Encontre um ponto em comum
- Figura 7 As faces da personalidade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	12
1.1 O poder do relacionamento humano a bordo.....	13
1.1.1 O poder da palavra.....	14
1.2 Mudanças.....	16
1.3 O grupo e a equipe.....	18
1.3.1 Conflitos a bordo.....	20
1.3.1.1 Como lidar com os conflitos a bordo.....	21
1.3.1.2 Como aliviar as tensões a bordo.....	23
2 FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO.....	24
2.1 Relacionamento com os familiares.....	24
2.2 Longos períodos de viagem.....	25
2.3 Confinamento.....	26
2.4 Atividades físicas.....	26
2.5 Alimentação.....	27
2.6 Ambiente.....	27
2.7 Fadiga.....	28
2.8 Drogas.....	29
3 PERSONALIDADES.....	31
3.1 Origem e definição.....	31
3.2 Alguns tipos de personalidades.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37

INTRODUÇÃO

O assunto referente às Relações Interpessoais (RI) há bastante tempo tornou-se palco de discussões onde inicialmente busca-se o esclarecimento das bases do relacionamento humano como forma de se entender o convívio em grupo. O ser humano em sua individualidade é dotado de enorme complexidade, com o confinamento por grandes períodos embarcados em navios mercantes, os quais na maioria das vezes não se podem classificar como um ambiente de trabalho agradável, com tripulantes de origens e hábitos variados essa complexidade aumenta ainda mais. A adaptação à vida de bordo com sua rotina de serviços, estreitamento do convívio social, solidão entre outros fatores não é uma tarefa fácil. Essas dificuldades contribuem para alterações no relacionamento interpessoal gerando conflitos e divergências.

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

Com o intuito de analisar como o relacionamento entre os seres humanos é complicado e como essa dificuldade pode acarretar em problema a bordo, essa monografia será subdividida em três capítulos: Relacionamento Interpessoal, Fatores que influenciam nas relações humanas a bordo e Personalidades.

CAPÍTULO 1

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



Figura 1

As relações interpessoais ocorrem a todo o momento e em todos os meios: familiar, educacional, social, institucional, profissional; e estão ligadas aos resultados finais de harmonia, avanço, ou na estagnação, agressão ou alienamento.

Na administração do convívio a bordo de navios mercantes precisamos estar sempre atentos quanto ao comportamento dos marítimos de todos os níveis hierárquicos nos relacionamentos entre si e entre grupos, sendo analisado cada caso isoladamente, tendo em vista que, as boas condições de trabalho dos indivíduos são a excelência nas empresas. Ao analisar um caso isolado, talvez o Comandante da embarcação tenha que interferir na rotina do marítimo, que pode ser do marinheiro ao Imediato, podendo resultar em algumas crises ou atritos os quais o Comandante tenha que enfrentar e até mesmo saber contornar.

O problema se mostra quando conflitos são gerados e não são percebidas pelos envolvidos, ficando invisíveis e internalizados nos colaboradores que acabam demonstrando suas emoções somente quando se sentem ameaçados, injustiçados ou até mesmo temerosos de perder posições ou funções que ocupam. Tanto as pessoas quanto as empresas sofrem a consequência das relações interpessoais negativas que geram demotivação da equipe, queda do rendimento e da produtividade, faltas e atrasos no trabalho e o conhecido “estou sem vontade de fazer isso agora”.

1.1 O poder do relacionamento humano a bordo

Atualmente, muitas dúvidas sobre os relacionamentos humanos tem sido levantadas. É perceptível que, um dia após o outro, as pessoas tem esquecido de como agradecer, ser educado, expor sentimentos, conversar. Todos falam dos novos recursos, novas tecnologias, mas poucos param para pensar em como isso afeta o mundo social, o verdadeiro mundo social.

Através da troca de conhecimentos, para que consigamos transmitir bons ensinamentos é preciso ter humildade e ,primordialmente, aprender a aprender. As Relações Humanas implicam na desenvoltura de nossas atitudes de manutenção de contatos entre as pessoas, objetivando harmonizar o convívio. Essa atitude consciente, diz respeito ao desejo de compreender as necessidades e motivações das pessoas e dos grupos, e a vontade de agir para criar um clima de compreensão, ajustamento e colaboração da parte de tais pessoas ou de tais grupos, evitando o surgimento ou permanência de conflitos e algum tipo de resistência ou atrito interpessoal e social.

Nos navios encontramos marítimos 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 estratégias de uma equipe.

A influência do relacionamento na vida de qualquer pessoa é nítida e o poder sobre as decisões 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 estabelecendo sempre linhas claras de comunicação . Porém entre essa comunicação existem diversos meios. A forma como se conheceram, a maneira como foram apresentadas, a personalidade de cada indivíduo, os assuntos em comum, a comunicação corporal.

1.1.1 O poder da palavra



Figura 2

É de extrema relevância considerar o poder que as palavras exercem sobre nós. Ao ouvir um elogio, há um bem estar que nos invade, fazendo assim com que nossas atitudes sejam influenciadas de maneira positiva. Da mesma forma que, quando ouvimos uma ofensa, reagimos de acordo com ela, e passamos a nos comportar também de acordo. Esse simples exemplo evidencia a importância que as palavras têm no convívio social.



Figura 3

Não só a palavra influencia nas reações como também o modo como essas são pronunciadas. A tonalidade que se usa para proferir uma palavra traz reações também próprias, que se manifestam no comportamento. Portanto, a gentileza, docilidade, aspereza, impaciência, enfim, a forma como se fala algo a alguém, traz sempre resultados compatíveis à sua natureza.

Saber dizer as palavras certas, nos momentos certos, para pessoas certas é descobrir a arte do encontro com os outros. Em nosso relacionamento humano diário, muitas vezes acertamos uma das três coisas, mas erramos outras duas.

Muitas vezes, dizemos as palavras certas, em momentos inoportunos. Acertamos as palavras e o momento psicológico, mas não são as pessoas certas. E dessa forma, construir uma amizade baseada na confiança, na honestidade, e acima de tudo no respeito mútuo.

Além das palavras certas, nos momentos certos, ao falar com alguém, é importante, sempre, olhar nos olhos, de tal modo que ele possa ver as reações de nosso olhar. Diz um dito: “o que a boca fala os olhos tem que endossar”. Isso é imprescindível. A comunicação interpessoal embora se apoie na linguagem, conta com os mais diversos tipos de elementos constitutivos, que complementam as informações e facilitam que ocorra o entendimento.

Ter uma boa relação interpessoal é:

- Tratar as pessoas pelo nome.
- Olhar para as pessoas enquanto fala.
- "Ouvir" todos os sentidos.
- Colocar-se no lugar dos outros.
- Evitar pré-conceitos.
- Inspirar confiança.
- Manter o equilíbrio emocional.

1.2 Mudanças

No navio, cada tripulante enfrenta as mudanças em sua vida de uma forma diferente, pois cada um possui sua própria personalidade. As mudanças enfrentadas pelo indivíduo que ingressa no ramo voltado a parte de navegação da Marinha Mercante são muito acentuadas. Um jovem ao ingressar, por exemplo, na Escola de Oficiais da Marinha Mercante, abdica do conforto de seu lar, de suas refeições caseiras, etc. Ao ingressar na escola, cujo regime é de internato, esse indivíduo enfrenta as mais variadas mudanças, tais como: o compromisso no cumprimento de regras, horários a risca, convívio coletivo, dentre outras. Nem sempre essas mudanças são fáceis, levando muitos alunos a desistência do curso ou ao desligamento devido a grande dificuldade de lidar com as mesmas.

Mudanças são inevitáveis e, às vezes, imprevisíveis. Elas acontecem na nossa vida pessoal, profissional, social. Quando nos deparamos com uma mudança, a primeira reação é a negação, a resistência em aceitá-la ou entendê-la. A mudança, independentemente da sua intensidade, causa instabilidade, porque nos tira de uma situação razoavelmente confortável, ou no mínimo aceitável e conformista, para outra na qual não há definição clara de como será

Após o período da escola, vem o momento do primeiro embarque que é carregado de muita expectativa e até mesmo superstições, mas sem dúvida a preocupação mais válida neste momento é a adaptação à tripulação, pois a adaptação ao navio depende somente da competência, refletida pela boa formação de cada um. A adaptação à tripulação depende de muitas outras variáveis.

1. Aceitar a mudança como um fato: a aceitação é o primeiro passo para nos prepararmos para a mudança. Se negarmos, nunca tomaremos uma atitude perante ela. E a passividade diante da mudança é fatal.
2. Procurar entender a mudança: o entendimento passa pela comunicação com as pessoas que viveram uma situação similar e/ou conversa com pessoas que entendem melhor que você sobre o assunto. Isso o ajudará a esclarecer pontos obscuros e encontrar a sua atitude diante da situação.
3. Manter atitude positiva, com pés no chão: é difícil, mas não é impossível. Acredite, acredite sempre, mas não tire os pés do chão.
4. Acredite em você: sem a crença em si mesmo, não se vencem grandes batalhas nem encontram-se aliados pelo caminho.
5. Ação: é a atitude. Buscar alternativas, soluções para o momento e nunca "esperar sentado" o resultado da mudança. Aconteça o que acontecer, faça alguma coisa, movimente-se e faça a diferença!

É essencial ressaltar que, ao contrário do cargo exercido em terra, a vida de bordo dura 24 horas por dia e durante todo o período da viagem. À medida que na rotina de um emprego, “em terra”, ao fim do expediente, trocamos nossas preocupações por outras atividades, temos toda uma série de ocupações ou interesses (família, divertimento, ou simplesmente, distanciamento do local de trabalho) que nos abstém dos problemas. A vida a bordo obriga, pelas circunstâncias, a viver e conviver – durante muito mais tempo do que com a nossa própria família. Acrescente-se a isto outros fatores típicos a vida a bordo (como a solidão, o confinamento, a dureza da vida a bordo, relacionamento com o grupo e perda de individualidade) e certamente compreenderemos a importância do bom relacionamento a bordo.

Tripulações de navios mercantes são na maioria das vezes grupos de convivência harmoniosa, que possuem costumes próprios e se adaptam às necessidades impostas pelo trabalho de acordo com suas conveniências. Entrar em sintonia com esses costumes e adaptações faz toda a diferença.

1.3 O grupo e a equipe

Segundo o doutor em filosofia Antônio Raimundo dos Santos¹: grupo é a reunião de pessoas com objetivos comuns, em geral se reúnem por afinidades. O respeito e os benefícios psicológicos que os membros encontram, na maioria das vezes, produzem resultados de aceitáveis a bons. No entanto este grupo não é uma equipe. Uma equipe usa a mesma definição de um grupo, acrescentando que seus integrantes compartilham habilidades complementares e estão comprometidas uns com os outros e com a qualidade dos relacionamentos o que produz resultados, na maioria das vezes, excelentes.

¹Fonte-<http://www.portalcompetencia.com.br/conteudo/6/166/qual-a-diferenca-entre-grupos-e-equipes> de 12/03/2012

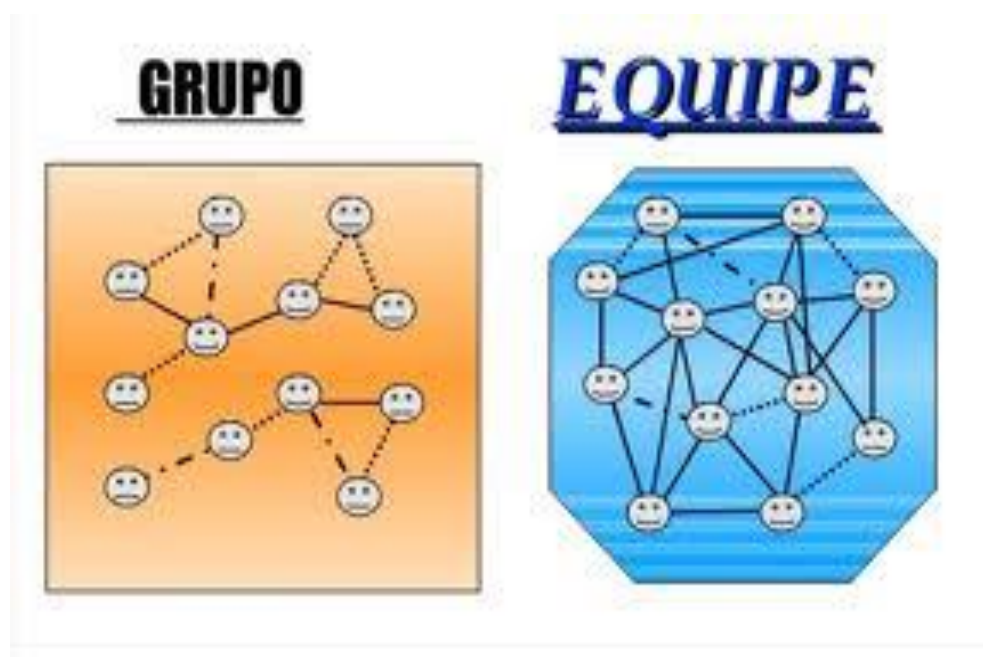


Figura 4

Pesquisas discorrem que o trabalho em equipe tem efeito positivo tanto nos resultados organizacionais, como nos resultados de satisfação dos colaboradores. Kulisch e Banner (1993) ressaltam os benefícios existentes a partir da formação das equipes de trabalho: melhoria do envolvimento e do desempenho, senso de responsabilidade e comprometimento com a empresa e os colegas de equipe. Além disso, numa equipe existe o chamado feedback.

Segundo Bruno Mascarenhas no livro *Feedback: Importância e Metodologia*, o feedback é o procedimento no provimento de informação a uma pessoa sobre o desempenho, conduta, ou ação executada por esta, objetivando reorientar ou estimular comportamento futuro mais adequado. No processo de desenvolvimento da competência interpessoal o feedback é um importante recurso porque permite que nos vejamos como somos vistos pelos outros. É ainda, uma atividade executada com a finalidade de maximizar o desempenho de um indivíduo, visando a equipe como um todo.

Além do feedback, outros aspectos são importantes para o bom andamento e desenvolvimento de uma equipe, ou seja, não basta somente ter um grupo e deixar os resultados por conta do acaso. A organização, comprometimento, cooperação, incentivo, respeito, planejamento, entre outros influenciam e evitam conflitos que desfavorecem as relações humanas em uma equipe.

Os resultados de uma equipe bem liderada e bem estruturada são visíveis. Numa equipe a interação é maior, as pessoas usam suas experiências que, muitas vezes, são diferentes e ajudam no desenvolvimento das atividades. Essa interação é essencial, principalmente nos dias atuais em que se tratando de empresas torna-se cada vez mais impossível trabalhar de maneira isolada. O pensamento do líder antigo girava em torno do “eu”, o que tornava a convivência e as interações piores, o líder atual possui a mentalidade do “nós”, ou seja, suas ideias são voltadas para a equipe como um todo.

1.3.1 Conflitos a bordo



Figura 5

Todos nós nos deparamos no dia-a-dia com conflitos que surgem com os colegas de trabalho, com os amigos, ou mesmo com familiares. Ao contrário do que possam pensar estas situações, muitas das vezes, são favoráveis ao nosso desenvolvimento social ou darão origem até mesmo a novas ideias e soluções. Isto, claro, quando se opta por uma discussão aberta e saudável das questões a resolver.

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. É possível pensar inúmeras alternativas para indivíduos e grupos lidarem com os conflitos. Estes podem ser ignorados ou abafados, ou sanados e transformados em elemento auxiliar na evolução de uma sociedade ou organização. Se observarmos a história, até há pouco tempo a ausência de conflito será encarada como expressão de bom ambiente, boas relações e, no caso das organizações, como sinal de competência.

Alguns profissionais viam o conflito de forma negativa, como resultante da ação e do comportamento de pessoas indesejáveis, associado à agressividade, ao confronto físico e verbal e a sentimentos negativos, os quais eram considerados prejudiciais ao bom relacionamento entre as pessoas e, conseqüentemente, ao bom funcionamento das organizações.

O conflito é fonte de ideias novas, podendo levar a discussões abertas sobre determinados assuntos, o que se revela positivo, pois permite a expressão e exploração de diferentes pontos de vista, interesses e valores.

1.3.1.1 Como lidar com os conflitos 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.



Figura 6

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.

Trabalhe o ressentimento, se ambas as partes se ofenderam 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.

1.3.1.2 Como aliviar as tensões a bordo

Na grande parte das empresas de navegação, os navios têm contado com locais destinados a diversão, com o fim de aliviar a tensão dos tripulantes do ambiente sério de trabalho. Alguns desses ambientes são academia, sala de vídeo, orientação religiosa, música, leitura, dentre outros, que vem reduzindo em muito o número de conflitos a bordo e atenuado a situação entediante do tripulante de só trabalhar e ir para seu camarote, contribuindo para que esse tenha como relaxar. Além disso, as embarcações têm contado com internet e telefone que proporcionam uma melhor interação do homem do mar com a família e amigos. Esses são simples meios de diminuir a solidão e fazer com que o tripulante se sinta mais a vontade a bordo.

CAPÍTULO 2

FATORES QUE INFLUENCIAM AS RELAÇÕES HUMANAS A BORDO

2.1 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.

2.2 Longos períodos de viagem

Embora alguns armadores procurem a cada dia melhorar o regime de embarque, o qual já foi 6 por 2 (seis meses embarcado para dois meses em casa), ainda se tem hoje em dia regimes de 4 por 2, que mesmo sendo melhor que o anterior, ainda se tem de fazer uma boa reflexão antes de embarcar numa escala dessas, pois há pessoas que têm fortes laços familiares não suportando a solidão enfrentada por um longo período de distanciamento. Para os que não gostam de longas viagens, felizmente, atualmente, encontra-se a área offshore (embarcações de apoio) escalas de embarque de 28 por 28 (vinte e oito dias embarcados e vinte e oito dias de descanso), 14 por 14, dentre outras com períodos de embarque mais curtos comparados a embarcações que não são da área offshore.

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.

Outro ponto importante que se faz necessário citar é o que se conhece por TPE (tensão pré-embarque), situação na qual o marítimo encontra-se próximo de seu período de embarcar. Nessa fase, é percebida uma grande sensação de vazio e vontade de não partir para, novamente, ficar um longo período longe de sua vida social vivenciada enquanto em terra.

2.3 Confinamento

Confinamento é um dos fatores 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. Conviver todos os dias com as mesmas pessoas se torna algo monótono, uma vez que o assunto a ser conversado se esgota em poucos dias. Por isso, muitas vezes o marítimo prefere ficar sozinho, isolado em seu próprio camarote.

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.

Visando manter o tripulante atualizado com as informações do mundo exterior, permitindo assim com que ele possa manter uma conversa variada e atual com os demais marítimos, as empresas estão instalando a bordo um sistema de internet e televisão, que permite que a informação chegue até o navio.

2.4 Atividades físicas

A prática de esportes, por mais que não pareça uma tarefa importante, é essencial para a vida a bordo. 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.

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, visto que uma simples partida de futebol, por exemplo, 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 da tripulação.

2.5 Alimentação

Não existe fator mais importante que a alimentação. Cuidar do corpo é extremamente essencial para uma vida saudável a bordo de navios. Nós somos o que comemos.

Muitos não sabem, mas uma boa alimentação é capaz de retardar o envelhecimento, reduzir o estresse, melhorar a disposição, manter o bom humor, ou seja, melhorar o estilo de vida de qualquer pessoa.

Por isso, os marítimos devem procurar ingerir alimentos saudáveis, alimentos que não trarão mudanças ao organismo, nem tampouco o mau humor para as pessoas de bordo. Esses alimentos devem conter muitas fibras, folhas verdes (que são antidepressivas), chás (que ajudam relaxar e a acalmar), leites (o leite morno é bom, pois ajuda no processo natural de adormecimento, é tranquilizante, relaxante muscular e precursor da serotonina (substância que provoca bem - estar e o bom humor).

2.6 Ambiente

O ambiente afeta o ser humano? Bem, pode-se, por exemplo, observar um shopping Center e a maneira como as pessoas normalmente se comportam quando estão lá dentro, a limpeza, o clima, a decoração, as pessoas bem vestidas ou não, fazem com que se aja de certa maneira, pode-se também ir à praia e se vê como as pessoas estão se comportando, ou em uma igreja, um clube, uma noitada ou o contrário um casamento formal e pode-se dar tantos outros exemplos. Mas é claro que não seria só o tipo do ambiente que pode influir em nosso comportamento, também deve influenciar a forma em que o ambiente é moldado, decorado, o tipo de roupa permitido, a climatização, o visual, as cores das paredes, flores no ambiente, obras de arte, quadros, conforto em geral, entre tantos outros fatores.

Portanto pode-se supor que o ambiente de trabalho também deve influir no comportamento das pessoas e, por conseguinte influenciar nas relações interpessoais e supostamente nos resultados das empresas em todos os sentidos.

Não se podem exigir grandes resultados de uma equipe se esta não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas. Mas se acredita que quanto melhor e mais bem atendidas estas necessidades tanto melhor será o desempenho de uma equipe.

O ambiente de trabalho a bordo, principalmente a praça de máquinas, é um ambiente pouco agradável. Além do cheiro forte de óleo, o ambiente confinado, os ruídos em excesso (causados por todo o maquinário, ruído esse que incomoda o indivíduo não só durante o seu serviço como também no camarote durante o horário de descanso), o tripulante enfrenta altas temperaturas durante o seu serviço.

Com todos esses obstáculos enfrentados por grande parte da tripulação que hoje garante as embarcações marinheiras, os tripulantes têm ficado cada vez mais estressados, menos tolerantes, mais fadigados, deixando-o assim mais suscetível a erros, etc. Sendo assim uma grande ameaça a uma boa relação interpessoal a bordo.

2.7 Fadiga

Certos músculos do corpo sofrem de fadiga ao longo do tempo. Fadigar diz respeito a um fator 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 normas de descanso 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, 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 providencias se realmente desejamos uma viagem segura.

2.8 Drogas

“Ao se considerar a empresa inserida na sociedade, tendo como recursos humanos as mesmas pessoas que fazem parte do todo, fica inevitável a conclusão que também o mesmo percentual de dependentes químicos reinantes na sociedade estarão presentes na realidade empresarial. A Organização Mundial da Saúde reconheceu a dependência química como doença e como tal deve ser tratada como um problema de saúde pelas empresas. Sabe-se que 70% dos usuários de drogas estão empregados. No Brasil, entre 10 a 15% dos funcionários das empresas são dependentes de algum tipo de droga. O uso de drogas no trabalho, além de causar acidentes, problemas de segurança e prejuízos financeiros, diminui significativamente a produtividade. Pessoas envolvidas com drogas faltam cinco dias por mês no trabalho, dez vezes mais do que quem não é usuário, 65% de todos os acidentes de trabalho estão relacionados ao uso de álcool e outras drogas, o usuário de droga fica 1/3 menos produtivo e utiliza 16 vezes mais os serviços de saúde. Dados do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)² mostram que o prejuízo financeiro causado com furtos, acidentes, doenças e perda de patrimônio causado por drogas corresponde a algo em torno de 4.5% do PIB (Produto Interno Bruto). No Brasil, os custos decorrentes do uso indevido de substâncias psicoativas são estimados em 7,9% do PIB por ano, ou seja, cerca de 28 bilhões de dólares.”

²www.banasqualidade.com.br/2012/portal/conteudo.asp?secao=artigo&codigo=1674-redaçãodependencia-quimica-nas-empresas-17/06/2013.

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 dessas 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).

CAPÍTULO 3

PERSONALIDADES



Figura 7

3.1 ORIGEM E DEFINIÇÃO

Personalidade é o conjunto de características psicológicas que determinam os padrões de pensar, sentir e agir, ou seja, a individualidade pessoal e social de alguém³. A formação da personalidade é processo gradual, complexo e único a cada indivíduo. O termo é usado em linguagem comum com o sentido de "conjunto das características marcantes de uma pessoa".

³Definição da WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre .

Uma definição hoje amplamente aceita de personalidade é como um conjunto de traços e características singulares, típicas de uma pessoa, que a distinguem das demais. Esse conjunto abrange, necessariamente, a constituição física, tendo por base nas disposições hereditárias, os modos de interação do indivíduo com o mundo; seus hábitos, valores e capacidades; suas aspirações; seus modos, experimentar afetos e de se comportar em sociedade e a maneira peculiar de lidar com o mundo, incluindo as defesas para se proteger das pressões e ajustamento ao contexto social, constituindo um estilo de vida próprio.

Assim sendo, a personalidade diz respeito à totalidade daquilo que o indivíduo é, não apenas hoje, mas do que foi e do que se deseja ser no futuro. Implica, também, que esse modo de ser só pode ser entendido dentro de um contexto sócio-histórico, geográfico e cultural. Concebida como o conjunto de traços psicológicos com propriedades particulares, relativamente permanentes e organizados de forma própria, a personalidade se revela na interação do indivíduo com o meio.

Cada pessoa tem um padrão único de características de personalidade, existindo uma consistência psicológica que perdurará, permitindo uma identificação e uma organização de traços psicológicos que interagem entre si.

A caracterização da personalidade é uma inferência do comportamento observável. Uma característica de personalidade é a predisposição ou tendência de uma pessoa se comportar de determinado modo em situações diferentes. As características de personalidade podem ser importantes porque certas classes de comportamento são relevantes para o desempenho no trabalho e outras para as organizações.

Uma grande parcela das pessoas tem a chamada “teoria implícita” a respeito da personalidade humana, isto é, um conjunto de crenças e inferências acerca da personalidade dos outros. Em geral, a partir de um traço atribuído, faz-se inferência de muitos outros, sem qualquer informação a respeito. Por exemplo, ao inferir que uma pessoa é inteligente, possivelmente outros atributos como “competência”, “criatividade”, “eficiência” e outros traços não necessariamente tão ligadas a pessoa serão atribuídos a ela. Chama-se essa tendência de alastrar a positividade ou negatividade de *efeito de halo*⁴.

A teoria implícita da personalidade pode ser constatada pela existência de ideias largamente compartilhadas a respeito de grupos étnicos (negros, índios, japoneses etc.), grupos profissionais (advogados, médicos etc.) ou outros tipos de grupos. Trata-se de uma supergeneralização de uma característica para toda uma categoria ou grupo de pessoas, provavelmente vinculada aos sistemas de crenças e valores dominantes, denominada estereótipo. Em se tratando de uma generalização, o estereótipo se constitui em uma grande fonte de erros na percepção social, utilizado, no entanto, por muitas pessoas para perceber as outras.

A influência da estrutura organizacional sobre a personalidade dos indivíduos será maior ou menor, dependendo de suas próprias características de personalidade, sendo o impacto das forças da estrutura social na personalidade menos significativo quando os indivíduos centram seus objetivos e valores individuais na independência intelectual, auto-realização e liberdade pessoal. Essas forças internas, que emanam da personalidade, representam a tentativa do indivíduo para estruturar sua realidade social e definir dentro dela o seu lugar. Podemos perceber, hoje, em algumas brincadeiras feitas com base em uma frase de Alphonse Karr⁵, o quanto somos influenciados pela estrutura organizacional, que diz: “Cada homem possui três personalidades : a que exhibe, a que tem e a que pensa que tem”.

⁴ De acordo com o WIKIPÉDIA, Efeito halo é a interferência causada nos processos de avaliação de desempenho devido à simpatia ou antipatia que o avaliador tem pela pessoa que está sendo avaliada. Normalmente o efeito halo é considerado o mais sério e o mais difundido de todos os erros de avaliação.

⁵ Fonte-“<http://www.kdfrases.com/frase/148970>”

Alguns fatores que determinam a personalidade:

1. Características físicas (biológicas), tais como raça, altura, pele, tipo de cabelo e cor, tipo e cor dos olhos, sinais particulares, tais como manchas, verrugas, cicatrizes, etc.
 2. Características psíquico (psicológico) como: seu temperamento, seu caráter, sua capacidade intelectual, etc.
 3. Sociocultural- Traços (axiológico) tais como: educação, cultura, crenças e valores, etc
- Dois fatores têm uma influência decisiva na formação de nossa personalidade: Patrimônio e Meio Ambiente.

3.2 Alguns tipos de personalidades

- Personalidade agressiva

Suas reações são extremas e a sua maneira de chegar aos seus fins é o afrontamento, a agressão direta, a cólera e a humilhação. São pessoas de uma intransigência excessiva e de uma rigidez extrema.

- Personalidade passiva

Oposta à personalidade agressiva. É caracterizada pela incapacidade de exprimir os pensamentos e emoções. Estas pessoas têm tendência a não manifestar claramente os seus desejos nem comunicar as suas necessidades, optando por ficar à espera que os outros façam as coisas por eles. Por exemplo, um funcionário em vez de pedir um aumento ao patrão fica à espera que o patrão lhe ofereça um aumento. Quando ocorre um conflito, tendem a ignorar ou a fingir que nada aconteceu.

Assim sendo, manter-se na expectativa e a falta de iniciativa são características da personalidade passiva.

- Personalidade manipulativa

Este tipo de personalidade organiza-se para satisfazer as suas necessidades de forma muito indireta e mal dirigida. Utilizam uma comunicação pouco clara e com segundas intenções. A arte de manipular o outro pode ser exercida de múltiplas maneiras. As principais formas perceptíveis de comportamento manipulativo são: o desertor; o culpabilizador; o pseudo-psicanalista; o caçador; o acumulador; o traiçoeiro; o pequeno comediante; o punidor; o ator; o emotivo.

- Personalidade afirmativa ou de assertividade

Exprime claramente e sem equívocos as suas necessidades, os seus pensamentos e as suas emoções. Sem fazer um juízo de valor e sem atentar contra a integridade do outro, ela exprime aquilo que se pretende e a sua visão das coisas.

Como diz o que pensa e não faz jogos onde muitos se divertem a enganar os outros, têm geralmente muito boa autoestima. Dizer o que pensa sem que o outro reaja mal à sua atitude.

Trata-se de um tipo de personalidade que permite um desenvolvimento sócio-grupal eficaz, que se irá repercutir em grande escala ao nível das aquisições individuais.

Ao perceber tamanha variedade de personalidades, identificamos mais uma das dificuldades encontradas em todos os lugares, destacando a vida a bordo, onde precisa-se de calma para entender a opinião do companheiro de tripulação e principalmente saber ouvir, visto que, para muitos, isso torna-se barreira para que o relacionamento e trabalho sejam produtivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como propósito 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 personalidade, ambiente de trabalho, etc. Conviver em um ambiente com pessoas diferentes de você não é uma tarefa nada fácil, ainda mais se tratando de um convívio contínuo e duradouro como ocorre a bordo das embarcações mercantes. Pessoas não apenas com ideologias diferentes, como também nacionalidades, culturas e diferentes níveis educacionais têm que conviver em um ambiente confinado, distante de seus familiares, amigos, isolados do mundo externo e em um ambiente de trabalho pesado, cansativo e estressante.

Com base em todas as pesquisas realizadas e entrevistas feitas, é possível perceber o quanto é interessante a carreira de mercante. Os salários são atrativos, a vida a bordo uma aventura e a possibilidade de conhecer o mundo por inteiro e receber por isso é deslumbrante, porém esse desbravamento é contraposto pelas dificuldades enfrentadas nas viagens.

Esse clima de confinamento e estresse muitas vezes aflora nos tripulantes um sentimento de isolamento, o que faz com que os mesmos prefiram se isolar em seus camarotes e assim, aos poucos vão perdendo o convívio com o restante da tripulação. Tal situação como foi discutida no decorrer dessa monografia acaba se tornando prejudicial não apenas para o tripulante que pode se tornar depressivo, podendo até prejudicar sua saúde, como também para o seu grupo de trabalho, visto que chateado e desmotivado para o serviço, o profissional perde sua capacidade criadora e seu rendimento no trabalho. Por isso, livros, revistas, palestras, treinamentos e dicas sobre este assunto devem ser dadas aos futuros oficiais mercantes, para que assim, possam se preparar melhor para a vida no mar.

Por fim, o grande desafio é superar as dificuldades inerentes à profissão fazendo bom uso das relações interpessoais visto que o mercante é um profissional destacado e diferente dos demais no mercado de trabalho, porque além de ser um trabalhador qualificado e com grande potencial, ele tem que ter empatia, tolerância e paciência para tornar seu ambiente de trabalho o melhor lugar possível, uma vez que esse ambiente acaba se tornando seu lar e os tripulantes sua família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Psicologia aplicada à Administração: uma introdução à Psicologia Organizacional. São Paulo: Atlas, 1981.

ANDRADE, Sérgio dos Anjos. Relacionamento Humano a Bordo. Rio de Janeiro: ESRS-SINDIMAR, 2004.

BLAKE Robert and MOUNTON Jane S: The Managerial Grid[C]. (Article: Applied behavioral science to study of management)

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

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

DEL Prette. Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo,2001.

FRITZEN, Silvino José. Relações Humanas Interpessoais: nas convivências grupais e comunitárias. 7 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

MONTEIRO Janine K. Relações Humanas no Trabalho. Escola da Magistratura do Tribunal Regional Federal da 4ª Região- Unisinos.

MOREIRA, Daniel Augusto. Administração da produção e operações. 5.ed. São Paulo: Pioneira, 2000, 619p..

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

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

