

INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é apresentar, aos futuros oficiais da marinha mercante, o relacionamento interpessoal da tripulação a bordo dos navios e o futuro que lhes espera em convívio com outros tripulantes, tendo em vista uma grande dificuldade enfrentada ao viver no mar. Destacando a importância do líder nesse ambiente atípico de trabalho.

Dada essa situação de vida, completamente diferente de outros trabalhadores, há uma grande busca no esclarecimento das bases do relacionamento humano como forma de se entender o convívio em grupo. Conviver com a ausência dos familiares em um ambiente confinado, sem relações com meios exteriores é um desafio complexo e que exige do tripulante uma estabilidade emocional imensa, que pode ser facilmente desestabilizada por problemas gerados ao longo das viagens, tais como: estresse e discussões. Tendo o ser humano uma individualidade e complexidade, e ainda expostos ao confinamento e a outros colegas de trabalho, que muitas vezes, são de origens e hábitos completamente distintos, há sempre uma dificuldade de se adaptar ao ambiente.

Nesse contexto surge a figura do líder, que através de qualidades, habilidades e conduta se destaca dos demais. Ao decorrer deste estudo é apresentado um breve histórico sobre liderança, personalidade, fatores que influenciam nos relacionamentos interpessoais a bordo. Tendo em vista, concluir que um líder deve ser um incentivador, um inspirador, e claro, um exemplo. Juntando os membros do grupo de trabalho para que haja uma harmonia plena no ambiente de trabalho no mar.

CAPÍTULO I

Liderança

1.1 Exemplos de Líderes

O verdadeiro líder possui certas qualidades que se destacam diante de um grupo, que o segue, contempla e o admira. Estas tais qualidades são expostas por sua iniciativa, sem o medo de errar. Abrindo portas para outras, tais como, a motivação, que atrai seus fiéis com força de alcançar seu objetivo final com total plenitude. Competência, tendo sempre em suas mãos a sabedoria do presente, passado e futuro na análise de suas palavras. Empatia, o transformando em exemplo aos demais, se colocando ao mesmo nível de seus ‘subordinados’. E por fim, o caráter, que diferentemente do talento, que é um dom, é uma escolha que o líder deve passar a todos que o buscam e acreditam em suas ideologias.

Alguns líderes são memoráveis e devem ser sempre lembrados por sua luta pelo correto, ou por sua sabedoria de movimentar uma massa da população com o objetivo de alcançar a plena harmonia da nação. Jesus Cristo, talvez o maior de todos os líderes. Com sua personalidade, missão e determinação influenciaram uma multidão na época que esteve na Terra como homem. Em nenhum momento fez acepção de pessoas, pelo contrário, entre seus discípulos havia semi-analfabetos, cobradores de impostos, pescadores, tesoureiro e pessoas simples do povo, diversidade que o seguem até hoje.

Martin Luther King, que numa manifestação reuniu milhares de pessoas pelo fim do preconceito e da discriminação racial, imortalizado pela frase ‘I have a dream’ (Eu tenho um sonho). Não é apenas um sonho, e sim, a chance de ver seus companheiros serem julgados pelo caráter e não somente pela cor da pele. Recebeu o prêmio Nobel da Paz, em 1967, e logo após sendo assassinado a tiros por um opositor de suas ideais.

Mahatma Gandhi, um verdadeiro líder que alcançou seu objetivo de forma pacífica ao conquistar a independência de seu país na revolução que chocou o mundo.

1.2 O que vem a ser um líder?

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

No entanto, 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.

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.

1.3 Estilos de Liderança

- Liderança Autocrática: O líder é focado somente nas tarefas, tomando as decisões individualmente, desconsiderando a opinião dos liderados, tendo um companheiro de

trabalho escolhido por ele. Tendo uma característica dominadora, elogiando e criticando membros do grupo conforme sua vontade.

- Liderança Democrática: Como o próprio nome sugere, há uma participação plena dos liderados no processo decisório, por meio de debates, onde o líder estimula o grupo e o assiste. Há uma relação mais ampla entre os membros, considerando o líder mais uma peça essencial do conjunto.

- Liderança Liberal: Essa expressão francesa que significa literalmente “deixar fazer, deixar ir, deixar passar” deixa claro que existe uma liberdade maior na execução de projetos individuais dos membros, não possuindo uma supervisão do líder em corrigir erros e falhas.

Conforme estas definições, o líder se encaixa diante da exigência do momento, não possuindo estilo único e sim, presente as necessidades do grupo em que ele lidera.

1.4 As principais competências de um líder

- FOCO

É ter um objetivo, ser determinado a alcançar ou atingir uma meta, ter prioridade em fazer não desvirtuando para outro caminho. Uma competência essencial a um líder que nunca deixará seus liderados sem apoio, estando presente em todas as situações do período entre a ideologia e o alcance final do objetivo final. As pedras encontradas pelo caminho não serão suficientes para um desânimo e nem mesmo para uma desistência por qualquer tipo de problemas futuros, o líder tem o papel de motivar o seu grupo até que a meta seja concluída com êxito.

- VISÃO AMPLIADA

O líder tem o conhecimento pleno dos rumos que traçarão até a chegada ao objetivo, percebendo possíveis empecilhos futuros que devem ser solucionados com sabedoria e

organização. A visão ampla também requer que o líder saiba seus raios de ação para não cometer erros equivocados que possam prejudicar a caminhada do grupo ao desejo final da conquista dos seus ideais.

- COMUNICAÇÃO CLARA

O fator diferencial entre as pessoas é a comunicação eficiente, e o líder tem o papel de deixar sua mensagem clara e objetiva, fazendo com que o grupo não tenha dúvidas de sua postura.

- SABER OUVIR

Como dito anteriormente, há alguns tipos de liderança, tendo um em especial que não há participação ativa do grupo nas decisões. E infelizmente, ainda existe lideranças autoritárias que deveriam ser mudadas para o benefício conjunto dos membros, e saber ouvir é uma característica importantíssima para um desenvolvimento pleno da liderança.

- COMPROMETIMENTO

O empenho tem grande peso na construção do sucesso como líderes. O comprometimento nunca é individual, depende de outras pessoas. Então, o líder que não se compromete com o sucesso dos outros, como os clientes ou a própria empresa, dificilmente verá o seu próprio sucesso.

- PLANEJAMENTO

Quando um líder planeja bem suas ações e é altamente eficiente no seu senso de urgência, consegue ser mais abrangente nas suas conquistas, já que o esforço mental é

mais importante que o físico. Quem não se planeja trabalha mais com os músculos e terá como resultado uma baixa produtividade.

Diante destas tais competências apresentadas, é relevante destacar que o papel do líder a bordo influencia muito ao andamento das atividades diárias realizadas por cada membro do navio. E o comandante não pode ocupar uma posição inacessível, ou seja, tendo um isolamento da rotina diária da embarcação. Deverá sempre perceber as possíveis mudanças nos diagramas e planejamentos, reorganizando a estrutura interna sem medo de enfraquecer perante seus colegas de trabalho ou a empresa.

O comandante deve estabelecer o cumprimento das normas e padrões a serem seguidos por todos, começando pelo seu próprio exemplo. Esclarecendo expectativas em relação ao desempenho individual de cada tripulante, avaliando e ajudando-os no seu crescimento profissional.

A postura do comandante será seguida, pelos membros, conforme suas atitudes, e sua equipe será seu espelho nas suas conquistas. Havendo uma frase utilizada freqüentemente na nossa profissão: “Cada comandante, uma Marinha Mercante.” O ambiente, o rendimento dos tripulantes e o desempenho do navio serão muitas das vezes afetados diretamente pelo estilo de liderança adotado pelo Comandante.

CAPÍTULO II

Personalidade

2.1 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 alguém. 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. A palavra personalidade se origina de *persona* ou *personare*, que na língua latina significava “soar através”, expressão que se referia à máscara que os atores do antigo teatro grego utilizavam para caracterizar as personagens que representavam. Assim, no senso comum, permanece a idéia de que personalidade é aquilo que é refletido, que é mostrado por meio dos papéis sociais que as pessoas desempenham.

(Jeans B. Asendorpf, 2004, *Psychologie der Persönlichkeit*)

A personalidade é ligada à postura de valores, a tendência de julgar determinados objetivos, como a liberdade, ou disposições de ação como a honestidade, como desejável ou não. As pessoas que tem uma postura curiosa valorizam as novidades, já as ansiosas valorizam a segurança. A personalidade pode ser classificada pelas atitudes, pela auto-estima, como o juízo que a pessoa faz de si mesma, o bem estar, que representa também um traço da personalidade, e que tem a ver com a parte subjetiva da saúde mental.

Embora relativamente estável, a personalidade sofre a influência e interage com o meio, podendo os traços psicológicos ser desenvolvidos, reorganizados e modificados a partir do contexto em que vive o indivíduo. O meio pode favorecer ou impedir o ajustamento emocional das pessoas, podendo-se distinguir três tipos principais de barreiras ao ajustamento do indivíduo:

- **situacionais:** impedimentos/obstáculos que dificultam a ação do indivíduo em dado momento/contexto.
- **interpessoais:** obstáculos/impedimentos criados por pessoa(as) ao desenvolvimento de uma ação do indivíduo.
- **intrapessoais:** podem estar relacionados a uma condição física (deficiência, p. ex.) ou a um conflito pessoal que o indivíduo esteja experimentando.

2.2 Tipos de Personalidade

-Personalidade passiva:

É a incapacidade de expressar sentimentos e emoções, com tendências a não manifestar seus desejos e nem comunicar suas necessidades, a espera que alguém tome a iniciativa que realizar qualquer tipo de atividade. Tendendo a ser uma pessoa completamente fechada a relacionamentos, pois há um grande medo de abertura sentimental. O medo de se mostrar a realidade e enfrentar problemas cotidianos interfere a vida diária que qualquer ser humano que viva em sociedade, excluindo-o cada de vez mais sem que o mesmo perceba.

-Personalidade Agressiva:

Completamente oposta à personalidade passiva, as reações dos indivíduos são de maneira extrema, com atitudes agressivas e de afrontamento para alcançar seus objetivos. São pessoas pouco carinhosas, e de também baixo convívio contínuo com um grupo, pois sempre há uma dificuldade de se relacionar diante de conflitos constantes. A busca pelos seus desejos é de maneira intimidadora, criando um ambiente constrangedor e pesado a outras pessoas que convivem no mesmo local.

- Personalidade Manipulativa:

Segundo D.K BERLO, na sua obra “O processo da comunicação: introdução à teoria e a prática”, 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:

O indivíduo que possui essa personalidade exprime claramente, sem medo, suas necessidades, seus pensamentos e expressa suas emoções de maneira bem diferente da personalidade passiva. Sua opinião é dita com todas as palavras sem o receio de abalar a integridade moral do outro, afetando em palavras e talvez em gestos.

Muitas vezes, possui uma boa auto-estima, sendo sincero em situações que outras pessoas não fariam o mesmo, ajudando-o no seu desenvolvimento sócio-grupal, que irá repercutir em suas aquisições individuais.

Contudo, a personalidade não é facilmente definida somente por esses quatro quesitos, pois existem outros fatores que alteram consideravelmente no crescimento e no desenvolvimento da mesma com relação a alguns tópicos abaixo, como:

- Fatores genéticos e biológicos
- Fatores psicológicos - a história pessoal do indivíduo, experiências de vida etc.
- Fatores ambientais - cultura, classe social, família, contato com coetâneos, etc.

CAPÍTULO III

Fatores que influenciam nas relações interpessoais a bordo

3.1 Ambiente

O ambiente de trabalho influencia de maneira drástica no comportamento do ser humano, considerando que uma má condição afeta diretamente na produtividade do tripulante, que sente estas condições de trabalho não favoráveis. Não podendo exigir bons resultados de uma equipe se está não tiver um mínimo de conforto, ou comodidade necessária para suas necessidades básicas. 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 e dos ruídos em excesso (causados pelo maquinário e que pode incomodar não só durante o trabalho, mas também durante o horário de descanso no camarote), o tripulante enfrenta altas temperaturas durante o serviço.

A modernização da automatização anda tomando lugar nos navios atuais com o objetivo de melhorar o bem estar do oficial de máquinas, reduzindo períodos de trabalho na praça de máquinas, e modificando para um local de atuação destas máquinas num lugar mais confortável ao ser humano.

Além de influência gerada pela o ambiente de trabalho, há mais um obstáculo que o pessoal embarcado tende enfrentar: os camarotes coletivos. O convívio com pessoas de culturas, lugares, línguas, personalidades, costumes diferentes acaba criando um ambiente propício a sérios conflitos internos desestabilizando a harmonia. Há também dois fatores que prejudicam esse bom convívio, causando estresse a todos tripulantes. Tais como o espaço, que muitas vezes não é amplo, acabando com o conforto diário, e a temperatura, que é um problema enfrentado por vários navios atuais, precisando da sociedade classificadora para empregar indicadores de conforto com um intervalo de temperatura adequado para o ambiente de trabalho. No entanto, esses indicadores apresentam falhas constantes, deixando abaixo ou acima do previsto proposto. Tendo claro que para o futuro, as empresas deverão implementar algum

sistema individual para que o tripulante possa regular a temperatura que mais lhe convêm.

3.2 Confinamento

O ritmo vivido a bordo traz além de problemas como o ambiente, um desafio tremendo, que é o confinamento. Em muitas viagens, acabamos alienados da vida exterior, sem ter notícias e restrito à comunicação interna pela falta de sinal e meio tecnológicos para estar presente dos acontecimentos recentes. Além disso, o confinamento cria um distanciamento da própria família, que pode acarretar certas anomalias no comportamento da pessoa. Apresentando atos violentos, e infelizmente, a queda no uso das drogas (lícitas ou ilícitas).

É essencial que os tripulantes saibam dessa dificuldade e também tentem administrar o seu tempo com atividades de prazer, tais como praticar algum instrumento musical, academia, etc. Os assuntos discutidos a bordo tornam-se repetitivos e a ânimo acaba sumindo em poucos dias de embarque.

Por isso, atualmente as empresas investem em diversos meios de comunicação que possam amenizar as conseqüências comportamentais demonstradas pelos marítimos devido a esse distanciamento dos seus relacionamentos e novidades em geral. Assim, foram instalados nos navios a internet, telefonia via Vsat e sistema de televisão via satélite visando manter o tripulante atualizado com as informações do mundo exterior.

3.3 Relacionamento com os familiares

O isolamento que enfrentamos no nosso cotidiano a bordo afeta diretamente no nosso comportamento. E a ausência da família é um fator que mexe com o emocional do tripulante consideravelmente. Não ter a oportunidade de compartilhar anseios, metas, conquistas, e o próprio dia-a-dia com filhos, esposa, demais familiares e amigos, pode ser o começo de uma depressão. Que é caracterizada pelo baixo astral, pouca paciência, irritabilidade, persistência em pensamentos negativos. E com certeza, são atitudes que

um marítimo não deve se perder, pois só causa mal ao ambiente de trabalho, de convívio com colegas e a si mesmo.

Mesmo com o desenvolvimento tecnológico que veio para amenizar tal isolamento e facilitar a comunicação externa, a distância física ainda é um fardo difícil de ser enfrentado, e incompreensível, em muitos casos, pelos próprios familiares, que não se encontram na mesma situação. E lembrando que o tripulante acaba perdendo momentos importantes na família, tais como o natal, aniversários, falecimento de algum amigo ou familiar próximo. Assim, é claro que, os filhos perdem o contato com os pais, e podem gerar erros irreparáveis no futuro, como distanciamento emocional, falta de compreensão.

As empresas, diante destas dificuldades, visam melhorar o desempenho e a vida a bordo dos marítimos adotando medidas. Como por exemplo, reduzindo o tempo de embarque, possibilitando a presença de familiares em certas viagens, mesmo não havendo tempo para o tripulante estar com os mesmos, mas aumentando seu rendimento no trabalho diário.

Obviamente, devido a esses longos períodos de distanciamento e ausência, o marítimo tem a tendência a valorizar mais o seu descanso perto das pessoas que o acolhem, criando momentos de união. Há uma frase dita por Madre Teresa de Calcutá que faz refletir sobre essa tal distância e que devemos valorizar sempre nossas oportunidades de estar ao lado das pessoas que amamos.

3.4 Alimentação

Na maioria das vezes, a quantidade de tarefas e compromissos diários acaba nos impedindo de conseguir incluir alguma atividade saudável na nossa rotina, no entanto 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.

Entretanto, há os dois tipos de alimentos: os saudáveis e ou não saudáveis. Cada pessoa deve administrar sua própria saúde, só que acabam não balanceando 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.

De certa forma, não há um controle específico na alimentação do navio, então, tem que haver um consenso individual. Porém, os marítimos, somando-se ao estresse, ao isolamento, etc., perdem o controle e viciam-se nesses alimentos gordurosos e aliados com o sedentarismo, acarretam em problemas de obesidade e futuras complicações cardíacas.

3.5 Drogas

Segundo a Enciclopédia livre Wikipédia, droga é toda e qualquer substância, natural ou sintética que, uma vez introduzida no organismo, modifica suas funções. O termo droga presta-se a várias interpretações, mas ao senso comum é uma substância proibida, de uso ilegal e nocivo ao indivíduo, modificando-lhe as funções, as sensações, o humor e o comportamento.

Remédios, cigarros e bebidas alcoólica também são exemplos de substâncias que causam dependência e que prejudicam a saúde quando consumidos e utilizados de forma indevida e excessiva, além de não terem seu uso e vendas proibidos por lei. E depois de algumas pesquisas feitas no Brasil, mais da metade dos brasileiros possuem algum tipo de vício, tanto as ilícitas, como as lícitas que são compradas de maneira liberal, tendo avisos dos riscos que existem em caso de uso excessivo do usuário. Considerando assim, que há uma grande possibilidade de algum tripulante do navio consumir pelo menos uma droga ou vício a ser enfrentado de maneira mais estressante a bordo.

Há vários motivos para alguém entrar para o ciclo vicioso das drogas, entre eles, o sofrimento e falta de esperança individual. E infelizmente, com o aumento do isolamento, da perda de contato com familiares, da depressão, da falta de atividades relaxantes ao tripulante, há também um aumento do uso de drogas devido a esses fatores. Além disso, como os horários de serviço são bem pesados, alguns marítimos

acabam usando remédios contra o sono, e muitas vezes, o álcool também.

O uso das drogas provoca alterações no comportamento do ser humano, modificando sua personalidade, tornando o usuário mais agressivo, compulsivo, de forma que prejudicial ao ambiente de trabalho. Sendo assim, as empresas devem tomar certas medidas para combater esse uso a bordo, como por exemplo, aumentar a fiscalização antes do embarque de cada tripulante. Outra alternativa de diminuir esses riscos é criar mais atividades de lazer, que distraiam os membros da embarcação, e que haja uma tecnologia melhor para o contato com os familiares.

3.6 Redução da tripulação

Segundo dados de pesquisa da Marinha brasileira, atualmente o número de tripulantes de uma embarcação mercante diminuiu relativamente comparado a uns 20 anos atrás, que alguns navios portavam quase 50 trabalhadores a bordo, e agora, dependendo do tipo de navio, somente há 12 a 20, confirmando a análise feita pela pesquisa.

Tal fato está relacionado diretamente pelo avanço tecnológico atual, havendo uma troca cada vez maior da mão de obra humana, pela tecnologia computacional, que é bem mais atrativa ao armador que não cria certas preocupações que um tripulante gera, tais como problemas de saúde, reclamações, alimentação, salário, e gastos em geral.

Como há essa diminuição da tripulação, os horários de folga tornaram-se mais curtos, aumentando o isolamento. E ainda, para piorar, não existe um contato maior entre os membros a bordo, devido aos diferentes horários de trabalho de cada pessoa, que enquanto alguns executam seus serviços, outros repousam. E mesmo a embarcação atracada no porto, os serviços não diminuem, ou seja, os marítimos ficam a bordo resolvendo, e solucionando pendências não tendo tempo para desembarcar e aproveitar para rever familiares ou mesmo para ter algum tipo de distração.

Exposto todos esses fatores da redução da tripulação, há também pontos positivos dessas medidas, como o aumento de salários dos marítimos, melhores cursos, menores gastos das empresas, etc. No entanto, a qualidade de vida dentro dos navios continua baixa desencadeando inúmeros problemas físicos e psicológicos aos membros da embarcação.

3.7 Sono

Segundo Bingham Roger, o sono é o nome dado ao repouso que fazemos em períodos de cerca de 8 horas em intervalos de cerca de 24 horas. Durante esse período nosso organismo realiza funções importantíssimas com conseqüências diretas à saúde como o fortalecimento do sistema imunológico, secreção e liberação de hormônios (hormônio do crescimento, insulina e outros), consolidação da memória, isso sem falar no relaxamento e descanso da musculatura.

Passamos cerca de um terço de nossa vida 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.

Em uma pesquisa realizada pela Universidade de Chicago, foram testadas onze pessoas entre 18 a 27 anos, com a finalidade de descobrir os prejuízos a funcionalidade do corpo quando não temos uma boa noite de sono. Estas pessoas foram impedidas de dormir mais de quatro horas durante seis dias. E os resultados foram expressivos, mostrando que ao final destes testes, o funcionamento do organismo poderia ser comparado com uma pessoa da terceira idade (mais de 60 anos) e tendo níveis de insulina semelhantes a portadores de diabetes.

Como os profissionais da área da marinha mercante possuem cargas horárias de trabalho em quartos de serviço, os trabalhadores estão mais propensos a terem problemas de insônia, afetando consideravelmente seus rendimentos nos seus serviços, como relatado pela pesquisa de Chicago. E como o período de descanso a bordo é inferior a oito horas, a qualidade de vida é prejudicada e a empresa deve ter esta certa

preocupação, logo que, seus trabalhadores precisam estar em condições boas para executar suas tarefas diárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como propósito realizar uma análise das relações interpessoais a bordo através de fatores que influenciam essas relações, e na interferência do papel do líder diante de situações diárias enfrentadas. Concluindo que há várias maneiras e soluções de resolver eventuais problemas de relacionamento, que são inevitáveis, e que com o tempo e experiência de oficiais e comandantes novas técnicas podem ser colocadas em prática sempre visando o melhor aproveitamento da produtividade dos seus marítimos.

O ambiente de trabalho dos homens do mar é cheio de complicações e somos postos a prova pra encontrar maneiras de enfrentar esses conflitos, não só externos como internos. Diante deste clima de confinamento e estresse, o isolamento é um perigo constante, nos afastando dos colegas de mar, e acabando com o convívio a bordo. Tal situação afeta principalmente o emocional do tripulante, que altera seus hábitos, meios de relacionamento, causando problemas psicológicos, como a depressão. Prejudicando a saúde, como seu grupo de trabalho, desmotivando todos ao redor. A dificuldade destas relações, entre os membros da embarcação, torna-se mais conflitante quando há divisão de espaços com pessoas de culturas, ideais opostos e que existe a obrigação do convívio sem haver conflitos maiores.

Diante dessas situações, a figura do líder aparece para harmonizar o ambiente. Motivando o grupo para superar os conflitos e o distanciamento dos familiares, estando presente e reorganizando o bom andamento e reagindo de maneira positiva as mudanças que podem surgir no ambiente de trabalho. O líder guia seus companheiros nas viagens, transmitindo, sempre, uma postura de profissionalismo e harmonia, cativando todos ao seu redor, trabalhando junto aos tripulantes e melhorando os relacionamentos internos.

Então, concluímos que apesar de todos esses problemas enfrentados pelos marítimos a bordo, a profissão de viver ao mar é gratificante sendo destacado dos demais pelos desafios batalhados por esses guerreiros. Transformando os colegas a bordo, que passam mais tempo compartilhando experiências, em família. E o lar fica reservado ao lado das pessoas amadas, no entanto, esse mar de descobertas, que passa a

ser o tapete de viagens inesquecíveis, fica como o ambiente de trabalho e lar provisório desses marítimos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BEAL G. M.; BOHLEN, J. M.; RAUDABAUGH, J. N., **Liderança e dinâmica de grupo**. 3.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

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

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

FREEMANTLE, David. **Superboss: o gerente bem sucedido**. São Paulo, Editora Harbra, 1987.

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

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo**. 22ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

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

ROSKILL, S.W. **A arte da liderança**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.