



GUIA PARA A GESTÃO DE CONFLITOS NO LEGISLATIVO

Fatores de proteção para as Casas Legislativas.

GUIA PARA A GESTÃO DE CONFLITOS NO LEGISLATIVO

Relatório técnico apresentado pela mestrandia Mariana Passos Barboza Moura Bispo ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do professor Dr. Marcos Antônio de Souza Barbosa, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Management
Styles

Resumo

03

Abstract

04

Contexto

05

Público-Alvo

07

Descrição da solução problema

09

Objetivos da proposta

11

Diagnóstico e análise

13

Proposta de intervenção

15

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data

18

Referências

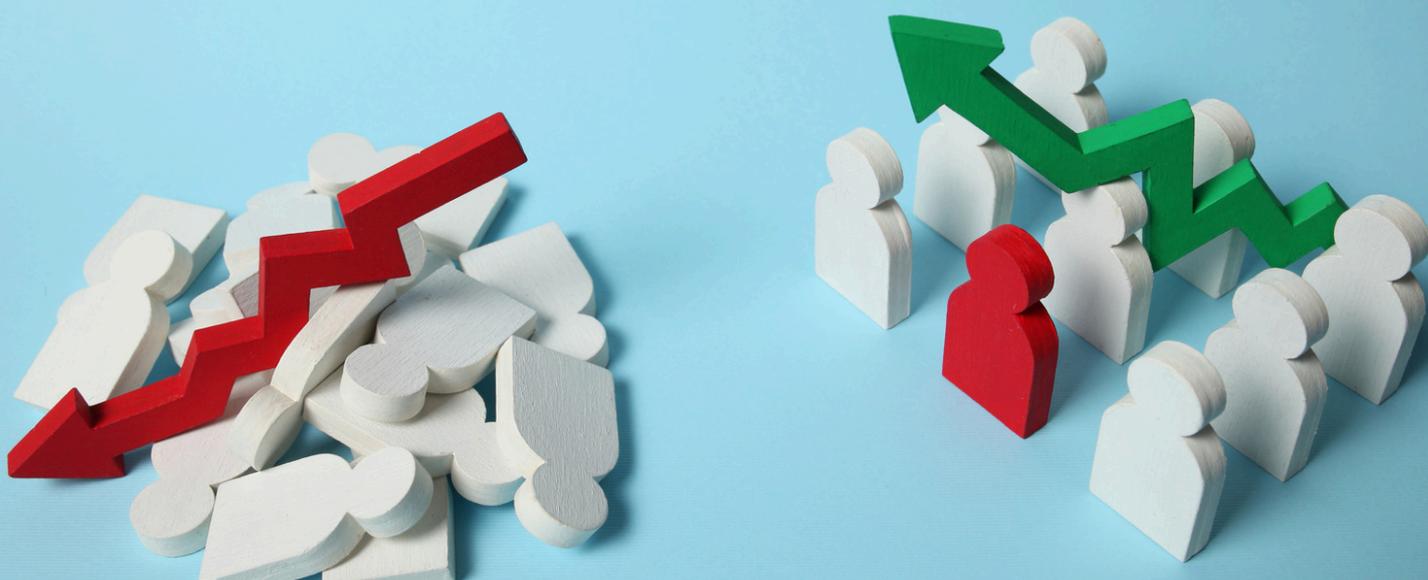
19

SUMÁRIO

RESUMO

Este relatório técnico é resultado de uma pesquisa realizada no contexto do mestrado profissional, focando na análise da aplicabilidade de Gestão de Conflitos em Casas Legislativas. Este produto técnico resulta da pesquisa realizada no mestrado profissional, na qual se procurou analisar a motivação e fatores de risco na formação dos conflitos. O órgão foi escolhido em virtude da proximidade e do vínculo da pesquisadora, que já foi servidora do órgão, e hoje serve em outra esfera do Legislativo, além da exigência do presente mestrado profissional de apresentar um produto técnico para a instituição estudada.

Com base nessa análise, o relatório apresenta uma proposta de intervenção com um plano de ação para a gestão de conflitos, enfatizando a comunicação organizacional, a capacitação dos gestores, melhoria da estrutura física, monitoramento contínuo e investigação de potenciais características que podem levar à formação de um clima não desejado no órgão, incluindo a possível criação de um grupo que seja responsável pela gestão de conflitos na Casa.

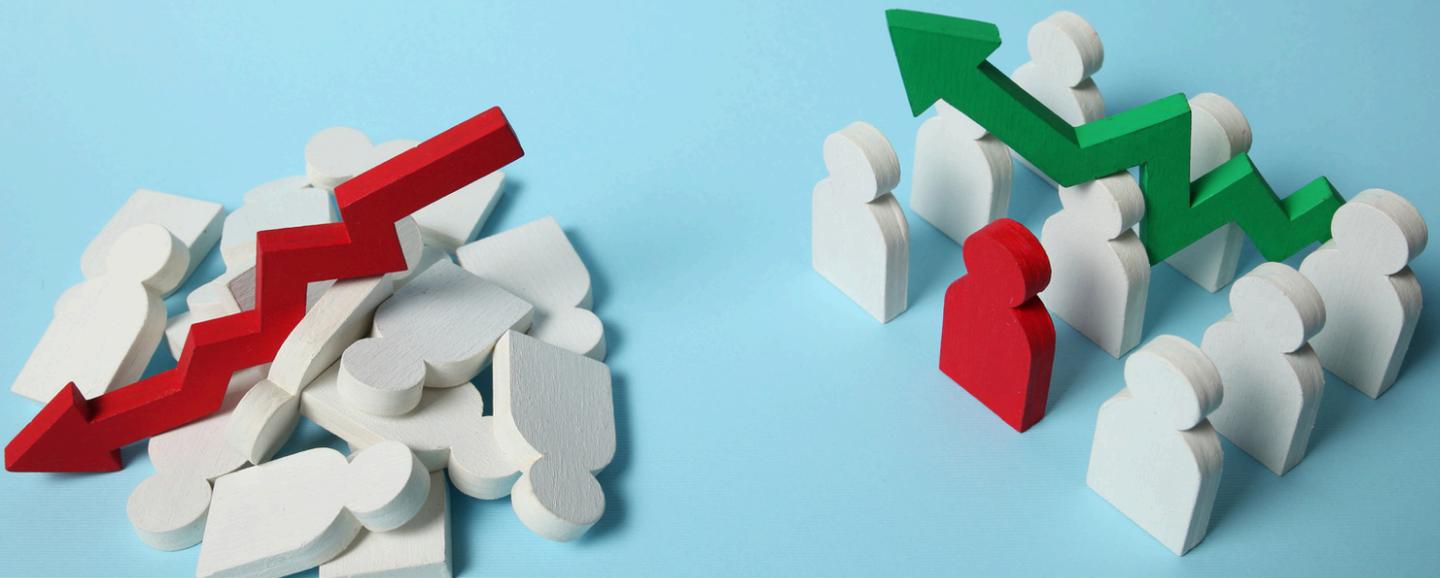


Obviamente, nada garante que não haja conflito na sua Casa. Porém, existem certos fatores, encontrados nesta pesquisa, que podem fazer com que alguns sejam evitados ou desarmados. Que tal aplicarmos juntos?

ABSTRACT

This technical report is the result of research carried out in the context of the professional master's degree, focusing on the analysis of the applicability of Conflict Management in Legislative Houses. This technical product results from research carried out in the professional master's degree, which sought to analyze motivation and risk factors in the formation of conflicts. The house was chosen due to the proximity and connection of the researcher, who was once a member of the house, and now serves in another sphere of the Legislative, in addition to the requirement of this professional master's degree to present a technical product for the institution studied.

Based on this analysis, the report presents an intervention proposal with an action plan for conflict management, emphasizing organizational communication, training of managers, improvement of the physical structure, continuous monitoring and investigation of potential characteristics that can lead to formation of an unwanted climate, including the possible creation of a group that is responsible for managing conflicts in the House.



Obviously, there is no guarantee that there will be no conflict in your House. However, there are certain factors, found in this research, that may cause some to be avoided or disarmed. How about we apply together?

CONTEXTO

O conflito existe desde os primórdios da humanidade, faz parte do processo evolutivo humano e é necessário para o desenvolvimento e crescimento de qualquer sistema familiar, social, político e organizacional. Indivíduos e grupos podem apresentar inúmeras alternativas para lidar com conflitos. Estes podem ser ignorados ou suprimidos, ou podem ser remediados e transformados em fatores auxiliares na evolução social ou organizacional.

Se olharmos historicamente, até recentemente, a ausência de conflitos era vista como um sinal de um bom ambiente, de bons relacionamentos e, para as organizações, um sinal de competência. Alguns profissionais têm uma atitude negativa em relação ao conflito, acreditando que este é causado pelas ações e comportamentos de pessoas indesejadas e está associado a agressões, confrontos físicos e verbais e emoções negativas, consideradas prejudiciais às boas relações interpessoais, comprometendo assim o bom funcionamento da organização (Nascimento et al., 2002).



Os conflitos existem e precisam ser compreendidos: nessa intenção de abrangê-los e melhor utilizá-los para o crescimento organizacional, entra a função da gestão de conflitos.



A gestão de conflitos tende a aumentar sua relevância dentro das organizações, tendo em vista a importância dada às pessoas que compõem a força de trabalho, já que um dos dilemas gerenciais atuais consiste no fato de os indivíduos constituírem o fator diferencial entre as empresas. Dessa forma, os conflitos que os envolvem passam a ser um complicador, uma vez que podem reduzir a produtividade, conseqüentemente, afetando os objetivos da instituição, fazendo-se necessário um estudo mais aprofundado destes conflitos (Fernandes Neto, 2005).

As organizações e suas estruturas administrativas contemporâneas, com seus processos, tarefas e seus requisitos de produtividade, somadas às mudanças nas habilidades, conhecimentos e competências dos trabalhadores, tornam complexos quaisquer estudos de ambientes de trabalho. Esse aumento da complexidade das organizações, bem como de sua importância para as sociedades, faz com que cresça, em consequência, a quantidade de estudos sobre o poder e suas relações no âmbito da teoria das organizações (Cappelle; Melo; Brito, 2011), bem como a necessidade de criação ou revisão de estratégias de análise para o direcionamento da organização a resultados para além dos sempre presentes problemas e resolução de conflitos decorrentes das interações de trabalho (Hardy; Clegg, 2001).

Em locais com diversidade de pessoas, é mais provável que ocorram problemas, e é nesse cenário que a gestão de conflitos se destaca. Os impactos negativos das divergências entre colaboradores afetam a produtividade da organização. A falta de engajamento e comunicação resulta em atrasos e baixa qualidade dos produtos ou serviços. Além disso, há aumento do absenteísmo e do turnover. A gestão de conflitos busca lidar com disputas de forma construtiva, visando uma resolução justa e aceitável para todos os envolvidos.

Essa gestão consiste em técnicas e estratégias empregadas para lidar com as discordâncias de opiniões em um grupo. O intuito é resolver a questão e encontrar soluções vantajosas para todos os envolvidos. Quando tratados de maneira adequada, os conflitos podem se transformar em oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional.

A administração de conflitos é uma maneira de intermediar os impasses entre indivíduos ou equipes, minimizando seu impacto negativo e transformando a situação conflituosa em algo construtivo.

Caso tenha interesse em entender o conceito de gestão de conflitos, a relevância dessa prática nos desempenhos das empresas e quais medidas são essenciais para assegurar as soluções mais eficazes, continue por aqui!

PÚBLICO-ALVO

O público alvo deste guia são os gestores das Câmaras Municipais.

A gestão de conflitos envolve investir em objetivos específicos, conhecendo a outra parte e suas necessidades; apresentar argumentos, desenvolver características que motivam a crença; saber ouvir e comunicar; criar um clima de cooperação e demonstrar flexibilidade, considerando o conflito como uma força constante na organização, procurando geri-lo de forma construtiva.

Para que uma organização atinja seus objetivos e consiga executar as suas conquistas, seus servidores devem ser influenciados de forma contínua pelos processos, visão e missão. A estratégia de comunicação deve harmonizar expectativas, exigir comprometimento e credibilidade, criar valor e estimular transformações. A cultura expressa a identidade da Casa e orienta o comportamento dos trabalhadores para atingir os objetivos da organização.

VOCÊ SABIA?

O Legislativo é a base de um sistema político democrático e ao mesmo tempo o componente mais vulnerável de qualquer país, pois representa a existência da soberania popular, a capacidade do povo de legislar (Olson, 1994; Clemente, 2005).

DADOS

➤ Orçamento anual das Câmaras ➤ Câmaras legislativas no país

Somam cerca de R\$17 bilhões

5568 Casas Legislativas municipais

58.114 vereadores

Cerca de 135446 funcionários

Ao entender de Atalho (2016), a variedade de conflitos que ocorrem hoje levou ao surgimento de novas práticas de gestão de conflitos. Ocorreu uma mudança de paradigma, com as prioridades estratégicas enfatizando cada vez mais a importância de medidas alternativas de gestão de conflitos que sejam mais colaborativas e informais, e os esquemas de negociação mudando de abordagens baseadas no poder hierárquico ou regras e legislaturas para uma baseada na exploração de interesses comuns e chegar à solução mais eficiente.

Conflitos organizacionais são muito comuns, quando há uma rotatividade tão alta de pessoas como nas Casas Legislativas, levando-se em consideração a troca de corpo técnicos dos quadros comissionados em cada eleição; observação de baixa qualificação dos quadros técnicos em alguns cargos que se utilizam de nomeações sem critérios técnicos, pouco interesse em concentrar esforços parlamentares para ações de treinamento e desenvolvimento com cargos que serão substituídos nas próximas gestões.

O conflito está quase sempre presente nas interações prolongadas entre os indivíduos, e isto é particularmente verdadeiro nas organizações, pela variedade de interesses e objetivos, bem como pela interdependência entre os indivíduos no desempenho das suas funções. Tendo isto em consideração, a gestão eficaz de conflitos é necessário para o funcionamento das organizações, tradicionalmente consideradas como parte do departamento de recursos humanos no que diz respeito a conflitos laborais (Atalho, 2016).

Seja positivo ou negativo, o conflito pode ser considerado útil no papel que desempenha na vida das pessoas. Desta forma, a investigação torna-se relevante para compreender melhor como lidar com conflitos e como trabalhar com grupos. O manejo de situações de conflito dentro das organizações torna-se essencial para as pessoas e aos órgãos, como fonte geradora de informações relevantes e de mudanças, pois das tensões conflitivas, dos diferentes interesses das partes envolvidas é que nascem oportunidades de crescimento mútuo (Nascimento et al., 2002).





DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Atualmente, existe uma grande preocupação com o ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho é um lugar onde uma pessoa normalmente passa a maior parte de sua vida funcional. Portanto, a sua situação, seja positiva ou negativa, não afeta apenas a sua saúde, refletindo em todas as áreas da vida dos trabalhadores e na qualidade dos serviços prestados.

O trabalho contemporâneo significa mais do que apenas uma ferramenta de sobrevivência, é um meio para alcançar uma vida digna e desempenha um papel central na integração do indivíduo na sociedade, uma vez que as atividades nas quais uma pessoa está comprometida dão origem aos seus processos de identidade.

A importância de um bom ambiente de trabalho, tranquilo e confortável, e suas repercussões positivas no clima e na cultura organizacional favorável são pautas frequentes.

Uma administração de conflitos de alta qualidade antecipa situações e, a partir disso, elabora soluções. Mesmo que tais situações nunca se concretizem, ao ter um plano elaborado é possível resolver questões antes que se tornem mais sérias. Adicionalmente, essa abordagem é fundamental para apresentar o projeto aos funcionários com antecedência. Dessa forma, todos ficarão cientes de que há uma atenção especial à administração de conflitos e que a liderança se preocupa em ser transparente, imparcial e demonstrar empatia pelos servidores.

As pessoas que compõem o parlamento são relevantes para se entender a instituição, uma vez que a instituição se adapta aos parlamentares e vice-versa (Clemente, 2005). As casas legislativas representam a presença da soberania popular, da capacidade do povo para legislar, e sua existência é decorrente da impossibilidade do exercício direto da democracia (Lima Júnior, 1997). Dada esta informação, torna-se relevante, a fim de melhor compreender a capacidade do Legislativo de agir e pensar.

Os legisladores são compostos por seres humanos, todos teoricamente iguais em direitos e privilégios. Quem são essas pessoas que compõem o parlamento, como foram eleitos, suas trajetórias políticas, experiência parlamentar, base eleitoral, forma de organização partidária, tempo de mandato são importantes para determinar seu papel no parlamento e a forma que ele irá adquirir (Clemente, 2005).

No contexto das Casas Legislativas, depreendem-se, deste poder institucionalizado socialmente, diversas relações de poder. Internamente, a própria atividade de uma Casa Legislativa nasce de uma relação de poder: os políticos eleitos se utilizam delas para chegar aos seus mandatos, convivendo e se relacionando com os populares e outras instituições detentoras de poder, bem como empresários e/ou patrocinadores, às vezes inconscientes e subliminares, outras vezes identificadas e esclarecidas.

Quando se fala de organizações públicas, não podemos considerar que estruturas, saberes e comportamentos aplicáveis às organizações privadas são transportados diretamente para o setor público sem nenhum tipo de adaptação, pois é necessário considerar as particularidades do setor público.

São entidades que desempenham funções de interesse público, oferecendo serviços ou gestão de recursos para a sociedade. As organizações públicas devem ter como objetivo principal a prestação de serviços públicos de qualidade, ao mesmo tempo que exista o comprometimento com a promoção do bem-estar e da justiça social, equidade, respeito aos direitos humanos e às demais instituições.

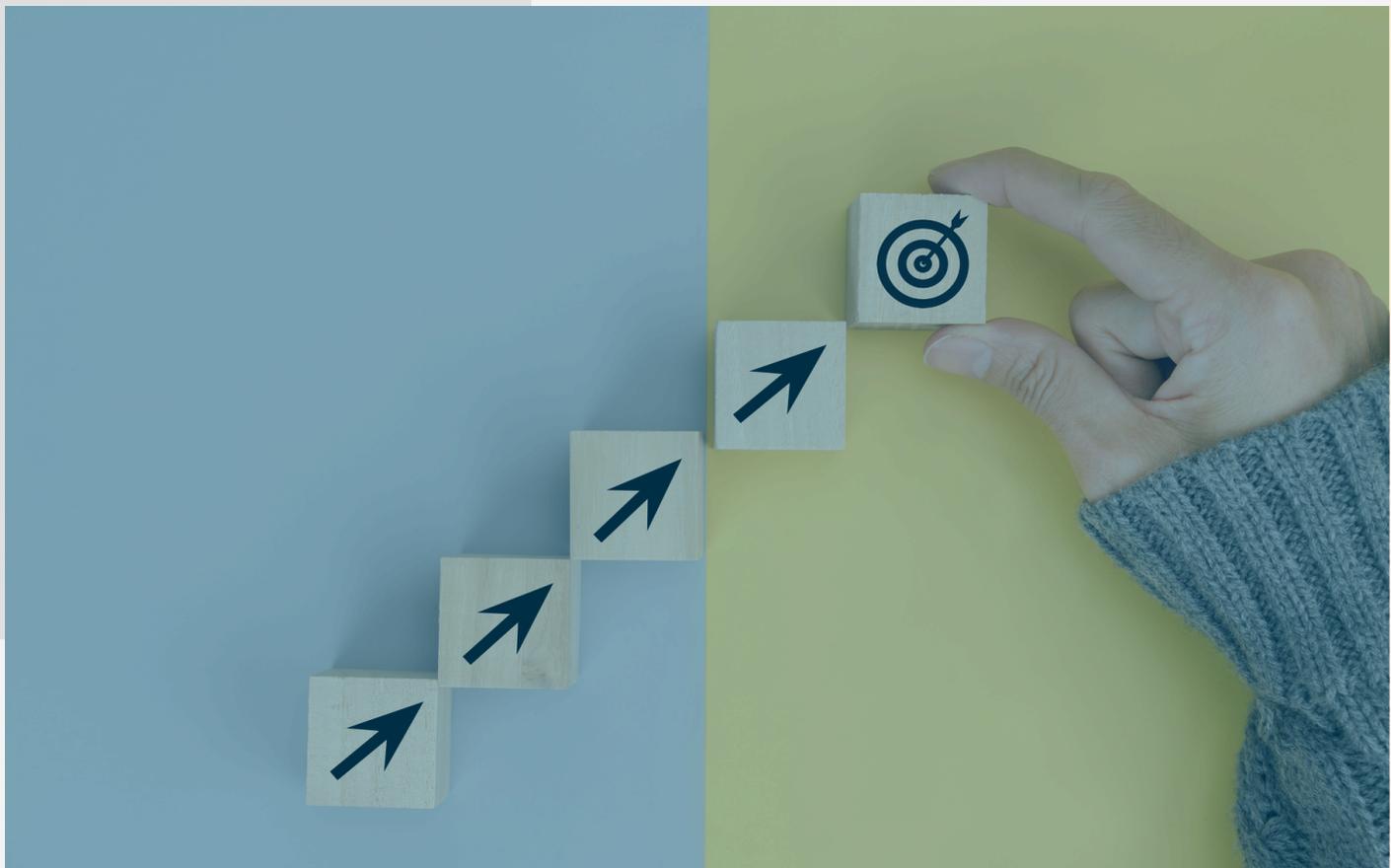
Outra importância deste trabalho é contribuir para o conhecimento nesta área de relações de poder em casas legislativas, visando que todos os municípios, estados e a federação tem a necessidade de abrigar sedes do Poder Legislativo, fazendo com que o conhecimento seja de extrema relevância para fortalecer esse tipo de instituição.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Nada é representativo quando não podemos ouvir aqueles que fazem o órgão funcionar no dia a dia. Nesta pesquisa, ouvimos os integrantes da casa, fez-se um mapeamento de pontos sensíveis, tocados pelos funcionários, que poderiam ser motivo de conflito. Uma vez considerado o contexto da casa e as informações coletadas, apresenta-se um modelo de guia de gestão de conflitos, aliado ao engajamento dos gestores, pode resultar num ambiente de trabalho pacífico e com menos conflitos.

➤ **Escute o seu corpo técnico para saber o que melhorar e o que fazer!**

Os entrevistados puderam compartilhar suas impressões e opinião nos aspectos físicos de trabalho, como ambiente, estrutura física, mobiliário, acesso e acessibilidade, iluminação e outros. Aqui, a intenção era de descobrir se alguma característica física ou ambiental poderia causar conflito, e se existia alguma sugestão a ser apontada neste quesito. Encontramos alguns resultados sugestivos e passíveis de mudança.



Os temas identificados na pesquisa referem-se a aspectos ambientais (como ergonomia, acessibilidade, ferramentas de trabalho e privacidade), até clima e cultura organizacional (clima familiar, espaço acolhedor, tranquilidade e estabilidade e ambiente de trabalho saudável), as queixas principais de formação de conflitos (definição de conflitos, existência de conflitos no ambiente de trabalho, resistência pelo vínculo e interferência política), a gestão dos conflitos de forma propriamente dita (centralização do poder decisório, hierarquia indefinida, falta de capacitação dos gestores e falta de conscientização dos subordinados) e as sugestões de mitigação (treinamento para os gestores, órgãos responsáveis e equipes multidisciplinares, corpo técnico qualificado e fortalecimento da cultura, identificação dos funcionários e segurança adequada e o mapeamento de processos).



Para que uma organização atinja seus objetivos e consiga executar as suas conquistas, seus colaboradores devem ser influenciados de forma contínua pelos processos, visão e missão da empresa. A estratégia de comunicação deve harmonizar expectativas, exigir comprometimento e credibilidade, criar valor e estimular transformações.

A cultura expressa a identidade da empresa e orienta o comportamento dos funcionários para atingir os objetivos da organização. Uma vez que o atual presidente e diretores estejam alinhados com o propósito da organização, fica bem mais fácil implantar melhorias e trazer os colaboradores para uma melhor sinergia.



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A análise do clima é essencial, pois ajuda a entender as interações entre os trabalhadores e a organização, revelando suas percepções e sentimentos em relação ao ambiente laboral. Portanto, compreender como as condições do local de trabalho afetam o comportamento, a qualidade de vida, a autoestima e o desempenho dos funcionários é fundamental para alcançar os objetivos da organização, bem como para o mapeamento de possíveis conflitos.

Já a cultura é o conjunto de valores, crenças e atitudes compartilhados por um grupo, que guiam suas ações. Portanto, ao analisar as atividades diárias, é possível compreender a cultura organizacional. Identificar os valores e comportamentos compartilhados pelos membros da organização no dia a dia pode ajudar os gestores a identificarem aspectos importantes para iniciar uma possível mudança organizacional.

Para um gestor, é um desafio distinguir entre os conflitos que impulsionam a produtividade e os que a prejudicam, e saber como administrá-los de maneira eficaz para transformá-los em resultados positivos. Comunicar-se não se resume apenas a falar, mas também a utilizar uma linguagem clara e direta, evitando mal-entendidos, apresentando argumentos sólidos e demonstrando empatia pelo interlocutor.



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Para um gestor, é um desafio distinguir entre os conflitos que impulsionam a produtividade e os que a prejudicam, e saber como administrá-los de maneira eficaz para transformá-los em resultados positivos. Comunicar-se não se resume apenas a falar, mas também a utilizar uma linguagem clara e direta, evitando mal-entendidos, apresentando argumentos sólidos e demonstrando empatia pelo interlocutor. Em outras palavras, é preciso saber se colocar no lugar do outro durante a conversa.

Essa postura pode trazer um clima mais ameno em uma discussão, por exemplo. Além disso, é fundamental que a comunicação seja valorizada não apenas em momentos de conflito, mas no cotidiano da empresa, como parte de sua cultura organizacional. Isso pode ser promovido por meio de ferramentas que promovem a integração da equipe, discussões em grupo e pesquisas de satisfação.

Manter contato constante com a equipe é uma excelente maneira de ampliar a compreensão sobre todos os membros. Dessa forma, é possível identificar questões que possam gerar problemas de relacionamento no futuro e buscar formas de evitá-los.

A comunicação está associada à formação de equipes eficientes, que se sentem à vontade para discutir assuntos delicados entre si, compartilhar ideias e colaborar. Isso favorece a criação de ambientes de trabalho mais democráticos.

Para isso, a comunicação deve ser planejada para garantir o acesso à informação, evitar mal-entendidos e promover o diálogo dentro da empresa. Além de enviar comunicados internos, precisa-se estabelecer canais de comunicação diretos. Assim, a organização facilita o fluxo de informações essencial para o bom funcionamento do negócio e cria um clima positivo no ambiente de trabalho.

Estabelecer uma conexão empática é fundamental. Compreender a perspectiva do outro e se sintonizar com ele facilita a comunicação. Além disso, é importante interpretar os sentimentos e pensamentos alheios sem fazer julgamentos ou críticas.

Priorize a escuta, evite julgar, mostre genuíno interesse e evite fingir. A empatia é uma ferramenta indispensável para lidar com sensibilidade e cuidado com questões familiares, garantindo que as pessoas saiam fortalecidas e recuperadas de momentos de descontentamento.



Para os gestores

Compreender o que já acontece é inevitável para compreender o que virá.

Para os políticos

Garantir o bom ambiente de trabalho é fatal para o atingimento dos objetivos da organização.



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Nesse guia, apresenta-se uma forma de mitigação e gestão de conflitos, uma vez que os conflitos existentes foram mapeados. Cabe aos gestores, sejam eles os chefes imediatos, coordenadores, superintendentes ou até os Vereadores/Presidentes da Casa implantarem as soluções mapeadas para que os conflitos que já ocorrem tenham sua frequência reduzida, e que demonstrem aos colaboradores a preocupação e as ações que a Casa pretende realizar na intenção de melhorar o ambiente de trabalho.

Para formar vínculos e ter essa noção de estabilidade/tranquilidade, as equipes de trabalho devem ser maleáveis, inclusivas e adaptáveis às constantes mudanças que acontecem no mundo. Durante esse processo de formação de vínculo, é importante lembrar que as pessoas são diferentes, que tanto as posições individuais quanto as coletivas devem ser respeitadas e que conflitos e adversidades podem ocorrer entre as equipes e devem ser resolvidos com a participação e comprometimento de toda a equipe. Acredita-se que o comprometimento com o trabalho proporciona abertura e contato entre as pessoas, construindo assim relações de confiança.

Proposta de intervenção

Aqui apresentamos o guia de como gerir os conflitos com suas propostas de intervenção, condensadas a partir da pesquisa conduzida e defendida na tese.

Capacitação para os gestores

Cursos sobre gestão de conflitos e como sua utilização pode auxiliar no crescimento organizacional.

Uma capacitação voltada para a mediação e/ou gestão de conflitos torna o gestor de cada área apto a intervir nos conflitos, quando assim necessário, e fornece a expertise para conduzir o trabalho da organização com mais segurança e assertividade.

Corpo técnico qualificado

Investir em contratação de corpo técnico qualificado ou capacitar os servidores da casa para o melhor desempenho de suas funções.

A má gestão do conhecimento organizacional pode ocasionar conflitos rotineiros derivados da falta de domínio das tarefas. Uma vez que os funcionários sejam aptos a desempenhar o seu serviço, economiza-se o fator "erro" da equação do conflito.

Equipe multidisciplinar e um setor competente para gestão de conflitos

Formação de um setor ou equipe multidisciplinar que sirva como espaço de gestão de conflitos dentro da casa.

Uma equipe formada por especialistas em gestão/mediação de conflitos pode ser útil como espaço de escuta e acolhimento. Uma vez que existe uma equipe em dedicação exclusiva para isso, torna-se o centro da resolução e ajuda sendo um local seguro para conversas.

Procedimentos de segurança para a Casa

Processos adequados de segurança e identificação de funcionários e visitantes.

Elaborar processos de segurança, como identificação de visitantes e revista (pessoal ou detecção de metais) pode ajudar no controle de entrada e na garantia de segurança institucional, bem como para os funcionários e visitantes que possuem acesso ao espaço.

Proposta de intervenção

Aqui apresentamos o guia de como gerir os conflitos com suas propostas de intervenção, condensadas a partir da pesquisa conduzida e defendida na tese.

Mapeamento de processos	Cultura organizacional forte	Conscientização dos subordinados	Ambiente de trabalho saudável
Fluxo de trabalho bem definido	Incentivo à cultura organizacional forte e senso de pertencimento à organização.	Informação clara e de fácil acesso para o corpo técnico de onde e quando procurar ajuda para resolver conflitos.	Promoção de ambientes laborais saudáveis de forma estrutural e pessoal.
A falta de definição de “quem é responsável pela tarefa” pode gerar dissabor entre os colegas. Cabe a Alta Administração definir e padronizar os fluxos de trabalho, a fim de evitar desentendimentos sobre competências de tarefas e delegá-las ao setor competente.	É sabido que uma cultura organizacional forte colabora para o engajamento dos trabalhadores dentro do espaço da Casa e que pode colaborar para a coesão do processo de trabalho. Promover esse tipo de cultura pode e deve ser um objetivo da Casa, até para criar a sua identidade colaborativa e aproximar ainda mais os colaboradores.	Informar aos colaboradores da Casa onde encontrar ajuda e o que fazer em caso de se depararem dentro de um conflito ou presenciarem isso entre terceiros.	Garantir maquinário individual (sempre que possível) e em condições de execução do trabalho por parte dos colaboradores

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Mariana Passos Barboza Moura Bispo

Mestranda em Administração Pública pela rede Profiap - Universidade Federal de Sergipe (UFS). Pós-graduada em Gestão Pública e Estratégica (FAVENI) e em Administração de Recursos Humanos (FAVENI). Formada em Geologia pela UFS. Analista Legislativo, especialidade Administração, no Senado Federal. Exerce a chefia do Serviço de Apoio aos Produtos Tecnológicos do Programa Interlegis, na coordenação do Programa Interlegis (COINTER), ligada ao Instituto Legislativo Brasileiro (ILB), escola de governo do Senado, onde exerce também a presidência da Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Escola.

Data da proposta

15/06/2024

Marcos Antônio de Souza Barbosa

Professor do Departamento de Administração (DACI) e do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal de Sergipe - UFS. Doutor em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP-SP) na linha Estudos Organizacionais, com doutorado Sanduíche na University of Bradford - UK, Mestre em Educação (NPGED / UFS) na linha Novas Tecnologias, Trabalho e Educação e graduado em Administração pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Líder do grupo de pesquisa NIGO - Núcleo de Estudos Interdisciplinares em Gestão e Organização. Tem interesse de pesquisa em Psicossociologia das Organizações, Sociologia das Organizações, Estudos Organizacionais, Administração de Sistemas de Informações, Empreendedorismo e Tecnologia, Educação Profissional, Gênero e Trabalho, Raça e Etnia.



REFERÊNCIAS

ATALHO, P. F. L. do. **Conflito organizacional e gestão de recursos humanos**. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos) – Escola de Ciências Sociais e Humanas, Departamento de Economia Política, 2016.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L.; DE BRITO, M. J. **Relações de poder segundo Bourdieu e Foucault: uma proposta de articulação teórica para a análise das organizações**. Organizações Rurais & Agroindustriais, [S. l.], v. 7, n. 3, 2011. Disponível em: <http://www.revista.dae.ufla.br/index.php/ora/article/view/193>. Acesso em: 18 set. 2022.

CLEMENTE, R. A **utilização dos indicadores para avaliação de uma Casa Legislativa: análise do projeto "Parlamento Transparente"**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, v. 10, n. 46, 2005. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/44037>. Acesso em: 23 fev. 2023.

HARDY, C.; CLEGG, S. **Alguns ousam chamá-lo de poder**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; INÁCIO, M.; RENNÓ, L. **Estudos legislativos no Brasil. Legislativo brasileiro em perspectiva comparada**, p. 17-32, 2009.

FERNANDES NETO, Álvaro Francisco. **Gestão de conflitos**. São Paulo, 2005.

LIMA JÚNIOR, O. B. de. **Instituições Políticas Democráticas: o Segredo da Legitimidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997

NASCIMENTO, E. M. et al. **Administração de conflitos**. São Paulo: Editora Gazeta do Povo/FAE, 2002.

OLSON, D. M. **Democratic Legislative Institutions: a comparative view**. Armonk, Nova York: ME Sharpe Inc., 1994.

Discente: Mariana Passos Barboza Moura Bispo, Mestranda em Administração Pública pelo Profiap/UFS. Atualmente exerce o cargo de Analista Legislativo no Senado Federal. E-mail: **marimoura@academico.ufs.br**

Orientador: Marcos Antônio de Souza Barbosa, Doutorado em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas, Brasil(2017)
Professor associado da Universidade Federal de Sergipe, Brasil. E-mail: **marcosasbarbosa@academico.ufs.br**
10 de junho de 2024

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

À

Câmara Municipal de Aracaju

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado "Guia para a gestão de conflitos no Legislativo", derivado da dissertação de mestrado "RELAÇÕES DE PODER EM UMA CASA LEGISLATIVA – GERENCIANDO CONFLITOS E SUBJETIVIDADES", de autoria de Mariana Passos Barboza Moura Bispo.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal de Sergipe - UFS.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um "Relatório técnico conclusivo" e seu propósito é colaborar para a resolução de conflitos no ambiente organizacional das Casas Legislativas.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@academico.ufs.br.

Aracaju, SE 27 de Junho de 2024

Registro de recebimento

CÂMARA MUNICIPAL DE ARACAJU
HORA 11:35
27 JUN. 2024
Elaine PROTOCOLISTA

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Preencha os campos em azul / Se assinatura física, coletá-la sob carimbo. Documento com este teor (ou equivalente) será adequado se elaborado e assinado pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da Instituição do recebedor / **Apague este rodapé na versão final do documento.**