



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

GEDSON JOSÉ DA SILVA

**A GESTÃO DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO: UM ESTUDO DE CASO
NA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMARAGIBE-PE**

RECIFE

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
SECRETARIADO EXECUTIVO

GEDSON JOSÉ DA SILVA

**A GESTÃO DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO: UM ESTUDO DE CASO
NA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMARAGIBE-PE**

TCC apresentado ao Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas-CCSA, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientador: Prof. Dr. Renan Ferreira

RECIFE

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Gedson José da.

A GESTÃO DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO: UM ESTUDO
DE CASO NA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMARAGIBE-PE / Gedson
José da Silva. - Recife, 2025.

41p : il., tab.

Orientador(a): Renan Silva Ferreira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Secretariado Executivo -
Bacharelado, 2025.

Inclui referências, apêndices.

1. Conflitos políticos. 2. Câmara Municipal. 3. Poder Legislativo. 4. Gestão
de Conflitos. I. Ferreira, Renan Silva. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

GEDSON JOSÉ DA SILVA

**A GESTÃO DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO: UM ESTUDO DE CASO
NA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMARAGIBE-PE**

TCC apresentado ao Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas-CCSA, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Aprovado em: 15 / 04 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Profº.Dr. Renan Ferreira (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª Karina Lacerda
Universidade Federal de Pernambuco

Profª Maria Clara
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico este trabalho a Deus e ao meu Senhor Jesus que tem me proporcionado sabedoria e entendimento ao longo da minha trajetória nesta terra.

AGRADECIMENTOS

A jornada para a conclusão deste trabalho foi marcada por desafios, aprendizados e conquistas, e não poderia ter sido percorrida sem o apoio de pessoas fundamentais, às quais expresso minha mais sincera gratidão.

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder força e sabedoria para seguir adiante, mesmo nos momentos mais difíceis.

Aos meus familiares, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo apoio incondicional, paciência e incentivo em cada etapa dessa caminhada. Suas palavras de encorajamento foram essenciais para que eu me mantivesse firme diante dos desafios.

Aos meus amigos, que compreenderam minhas ausências e, ainda assim, estiveram presentes com apoio e motivação.

Ao corpo docente da Universidade Federal de Pernambuco, pelo compartilhamento de conhecimento, pela orientação e pelo compromisso em formar profissionais capacitados e críticos. Em especial, ao meu orientador Renan Ferreira, pela paciência, dedicação e conselhos valiosos que contribuíram imensamente para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos colegas de curso, pelas trocas de experiências, pelo apoio mútuo e pelas discussões enriquecedoras que tornaram essa jornada mais leve e produtiva.

Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, meu mais sincero muito obrigado!

"A política deve ser a arte de equilibrar os conflitos de interesse de forma justa e eficaz."
(*Max Weber*)

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE, buscando classificar os principais tipos de conflitos ocorridos entre parlamentares, identificar as causas e os fatores condicionantes para o surgimento de conflitos, discutir estratégias de gestão de conflitos adotadas no legislativo e propor soluções gerenciais. A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa e descritiva, utilizando um questionário estruturado aplicado a 11 dos 13 vereadores. Os resultados evidenciam que os conflitos mais frequentes decorrem de disputas por liderança, divergências ideológicas e interesses partidários. A comunicação deficiente é apontada como a principal causa desses impasses. Apesar disso, a maioria dos vereadores considera o ambiente legislativo colaborativo. Para mitigar os conflitos, foram sugeridas estratégias como treinamentos em gestão de conflitos, criação de canais permanentes de diálogo e aumento da transparência nas decisões legislativas. O estudo contribui para a compreensão das dinâmicas políticas locais e reforça a necessidade de aprimoramento na gestão dos conflitos no âmbito legislativo municipal.

Palavras-chave: Conflitos políticos; Câmara Municipal; Poder Legislativo; Gestão de Conflitos.

ABSTRACT

This study aims to analyze conflict management in the City Council of Camaragibe-PE by classifying the main types of conflicts among council members, identifying their causes and contributing factors, discussing conflict management strategies adopted in the legislature, and proposing managerial solutions. The research was conducted using a qualitative and descriptive approach, with a structured questionnaire applied to 11 out of 13 council members. The findings indicate that the most frequent conflicts stem from leadership disputes, ideological differences, and party interests, with poor communication being identified as the primary cause of these disagreements. Nevertheless, most council members perceive the legislative environment as collaborative. To mitigate conflicts, suggested strategies include conflict management training, the establishment of permanent dialogue channels, and increased transparency in legislative decisions. This study contributes to the understanding of local political dynamics and highlights the need for improved conflict management in municipal legislatures.

Keywords: Political conflicts; City Council; Legislative Power; Conflict Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Distribuição da Percepção dos Vereadores sobre a Polarização Política e sua Influência nos Conflitos.	28
Gráfico 2 – A realização de treinamentos sobre comunicação e gestão de conflitos no ambiente legislativo.	28
Gráfico 3 – Criação de canais de diálogo permanentes entre vereadores e a população.	29
Gráfico 4 – Transparência e a divulgação mais acessível das decisões	29
Gráfico 5 – Ambiente de trabalho na Câmara Municipal de Camaragibe PE em termos de colaboração e resolução de conflitos.	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Frequência dos Tipos de Conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.	25
Tabela 2 – Causas dos Conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.	26
Tabela 3 – Fatores mais relevantes para a geração de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVOS	15
2.1 OBJETIVOS GERAIS	15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
3 REVISÃO DE LITERATURA	16
3.1 GESTÃO DE CONFLITOS: CONCEITOS BÁSICOS	16
3.2 GESTÃO DE CONFLITOS NO SETOR PÚBLICO	17
3.3 TIPOS DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO	18
3.4 O PAPEL DO PODER LEGISLATIVO NA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	20
3.5 TEORIA E MODELOS DE GESTÃO DE CONFLITOS	21
4 METODOLOGIA	23
5 RESULTADOS	25
6 CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	34
APÊNDICE A – Questionário	36
APÊNDICE B – Termo de Consentimento	41

1 INTRODUÇÃO

As Câmaras Municipais são instituições que articulam e discutem leis, e também fiscalizam a gestão do Poder Executivo municipal através dos seus representantes eleitos pela população da cidade. A Constituição diz que: "A Câmara Municipal é o órgão legislativo do município, responsável pela elaboração de leis, fiscalização do Executivo e representação dos interesses da população local" (BRASIL, 1988).

No entanto, conflitos são frequentes entre grupos de pessoas ou organizações, sejam públicas ou privadas. De acordo com Chiavenato (2004), o conflito é um fenômeno inerente às relações humanas e organizacionais, caracterizado pelo choque de interesses, necessidades, valores ou percepções entre indivíduos ou grupos. Segundo Santos (2018) diz que os conflitos nas Câmaras Municipais surgem frequentemente devido a disputas de poder entre vereadores, divergências sobre políticas públicas e interesses de grupos locais, refletindo as tensões que existem na sociedade e nas instituições.

Chiavenato (2004) também explica que os conflitos podem ser classificados como internos ou externos. Os internos, também chamados de intrapessoais, dizem respeito a questões individuais, enquanto os externos envolvem diferentes níveis, como os conflitos interpessoais, grupais e organizacionais.

Com base nestas citações de Chiavenato (2004), este trabalho busca uma abordagem acerca dos principais tipos de conflitos como a interpessoal, intragrupal, intergrupar e organizacionais nestas instituições, tendo o Poder Legislativo Municipal sendo uma boa oportunidade de observação desses tipos de conflitos, as principais causas e como são geridos esses tipos de conflitos entre os vereadores.

Deste modo a abordagem foi realizada na Câmara Municipal de Camaragibe-PE, que fica situada na Região Metropolitana do Recife, onde atualmente é composta por 13 vereadores e funciona desde 1983, logo após a emancipação da cidade em 14 de maio de 1982. Assim desde então tem um papel essencial na representatividade dos munícipes, na formulação de leis e na fiscalização dos recursos como estão sendo destinados e administrados pelo Poder Executivo Municipal, conforme estabelece a Lei Orgânica do Município de

Camaragibe-PE (CAMARAGIBE, 1990, p. 3-7, 72-74). Porém, como em qualquer ambiente legislativo, os conflitos podem ser inevitáveis entre vereadores, bancadas partidárias e diferentes interesses sociais. Silva (2015) destaca que:

Os conflitos na Câmara Municipal podem ser provocados por uma série de fatores, como divergências de opiniões entre vereadores, dificuldades de gestão administrativa, disputas políticas internas e até questões pessoais entre os membros do Legislativo (SILVA, 2015, p. 78).

Fisher, Ury & Patton (2011) conceituam a Gestão de Conflitos "como um processo que envolve a identificação e a análise das divergências entre as partes, buscando estratégias para sua resolução de maneira construtiva e colaborativa" (Fisher, Ury & Patton, 2011, p. 23).

Diante do exposto cenário, percebe-se que a gestão de conflitos torna-se um elemento determinante para identificar e analisar conflitos, como também colabora na resolução desses impasses garantindo a eficiência das atividades legislativas e a governabilidade. Assim sendo, é necessário observar como estes tipos de conflitos se manifestam e o modo como são administrados no ambiente da Câmara Municipal de Camaragibe-PE e também é de grande valia para avaliar a qualidade do funcionamento legislativo sugerindo assim soluções mais eficazes. A pergunta de pesquisa é: como se dá a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Classificar os principais tipos de conflitos ocorridos entre os parlamentares na Câmara Municipal de Camaragibe-PE;
- Identificar as causas e os fatores condicionantes para o surgimento de conflitos;
- Discutir estratégias de gestão de conflitos adotadas no legislativo municipal e propor soluções gerenciais.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 GESTÃO DE CONFLITOS: CONCEITOS BÁSICOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar os principais conceitos e teorias que fundamentam conflitos no contexto organizacional, especificamente no ambiente parlamentar. Para isso, serão utilizadas como base, entendimentos de diversos autores que abordam conceitos nas perspectivas da Ciência Política, Administração Pública e Sociologia. Isso permitirá uma análise mais aprofundada dos desafios no entendimento na geração de conflitos e a gestão desses conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE. Di Pietro (2019) descreve a gestão pública municipal da seguinte forma: "a gestão pública municipal deve estar orientada para a promoção do bem-estar coletivo, por meio da implementação de políticas públicas eficazes e da participação social no processo decisório" (DI PIETRO, 2019, p. 45).

Isto significa o quanto da importância dos gestores que ocupam cargos de relevância na administração pública, que tem o dever de promover o bem-estar dos cidadãos. E isto não poderia ser diferente nas Câmaras Municipais, que são compostas por um colegiado de vereadores eleitos pelos munícipes, assessores e servidores, de modo que as funções e obrigações dos parlamentares são para legislar leis, normas e fiscalizar como estão sendo administrados os recursos no Poder Executivo municipal. A Constituição Federal (1988) diz que:

Cada Município terá uma Câmara Municipal composta de Vereadores, eleitos pelo sistema proporcional, como representantes do povo, com a função de legislar sobre assuntos de interesse local e fiscalizar a atuação do Poder Executivo municipal (BRASIL, 1988, art. 29).

Deste modo, conforme estabelece o Regimento Interno da Câmara Municipal de Camaragibe: CAMARAGIBE (2021, art. 01, p. 08), estabelece que:

O Poder Legislativo de Camaragibe é exercido pela Câmara Municipal que se compõe de Vereadores eleitos, competindo-lhes o exercício, na forma da lei, das funções típicas de legislar, fiscalizar e controlar os atos do Poder Executivo, bem como das funções atípicas executivas e jurisdicionais.

O conflito ocorre de forma natural nas organizações e pode ser conceituado como o processo que começa quando uma parte compreende que a outra parte lhe afeta ou pode afetar negativamente em seus interesses (ROBBINS; JUDGE, 2013). Segundo Chiavenato (2014), os conflitos são gerados por conta das divergências de

interesses, valores ou percepções entre os membros.

De acordo com Robbins; Judge (2019), os conflitos podem ser classificados em interpessoais, quando ocorrem entre indivíduos; intragrupais, quando surgem dentro de um mesmo grupo; intergrupais, quando envolvem diferentes grupos dentro da organização; e organizacionais, que resultam de disputas estruturais e dinâmicas institucionais.

O conflito é uma característica inerente às organizações, surgindo quando uma parte percebe que seus interesses podem ser prejudicados pela ação de outra. Como apontam Robbins e Judge (2013), ele se manifesta a partir da interação entre indivíduos ou grupos que possuem objetivos distintos, podendo ser intensificado por divergências de valores, percepções e expectativas, conforme destaca Chiavenato (2014). Sua classificação varia desde conflitos interpessoais, que ocorrem entre indivíduos, até conflitos organizacionais, resultantes de disputas estruturais e institucionais (ROBBINS; JUDGE, 2019). Enquanto alguns conflitos podem comprometer a harmonia e a eficiência organizacional, outros podem ser produtivos, estimulando inovação e melhorias nos processos internos. Assim, a forma como são gerenciados define seu impacto na dinâmica organizacional.

3.2 GESTÃO DE CONFLITOS NO SETOR PÚBLICO

A gestão de conflitos é essencial no setor público para garantir a eficácia dos serviços prestados à sociedade. Moura (2015), diz que a administração pública enfrenta desafios específicos por conta da complexidade das relações institucionais e os diferentes interesses envolvidos. A gestão de conflitos no setor público desempenha um papel fundamental na manutenção da eficiência e qualidade dos serviços oferecidos à sociedade. Como destaca Moura (2015), a administração pública lida com desafios específicos devido à complexidade das relações institucionais e à diversidade de interesses que coexistem dentro do ambiente organizacional. A interação entre diferentes órgãos, agentes públicos e demandas da população pode gerar tensões que, se não forem devidamente administradas, comprometem a governabilidade e a efetividade das políticas públicas. Dessa forma, a implementação de estratégias eficazes de mediação e resolução de conflitos torna-se essencial para promover o equilíbrio entre os interesses envolvidos e

garantir a continuidade das ações governamentais de forma harmônica e eficiente.

Contudo, Robert Dahl (1971), diz que o pluralismo político é um fator marcante, pois os conflitos são mediados por grupos distintos de diferentes interesses, proporcionando um equilíbrio no processo decisório. Assim o pluralismo político, conforme apontado por Robert Dahl (1971), desempenha um papel essencial na mediação de conflitos dentro das instituições, uma vez que diferentes grupos de interesse atuam no processo decisório. Essa diversidade de atores contribui para a construção de um ambiente mais democrático, no qual as disputas são equilibradas por meio da participação e do debate entre distintas perspectivas. Dessa forma, o conflito não é apenas um elemento inevitável, mas também um mecanismo que pode fortalecer a representatividade e a legitimidade das decisões tomadas. Quando bem administrado, o pluralismo político permite que as demandas sociais sejam contempladas de maneira mais ampla, evitando a concentração de poder e promovendo um sistema mais justo e dinâmico.

3.3 TIPOS DE CONFLITOS NO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

O Poder Legislativo Municipal tem como principal finalidade representar os interesses dos munícipes, elaborar leis e fiscalizar o Poder Executivo municipal de modo a garantir a harmonia entre os poderes (MEIRELLES, 2021).

As câmaras municipais são instituições propensas a geração de conflitos, decorrentes de divergências políticas, ideológicas e pessoais entre os parlamentares. De acordo com Bispo (2017), as relações de poder entre os parlamentares na casa legislativa podem gerar conflitos diversos que afetam a governabilidade e a tomada de decisão. Para Fisher; Ury; Patton (2011) "Conflitos são uma parte inevitável da vida e podem ser produtivos ou destrutivos, dependendo de como são gerenciados" (FISHER; URY; PATTON, 2011, p. 23). Ou seja, na vida, no cotidiano sempre haverá conflitos de interesses e no ambiente político não poderia ser diferente. Por isso é essencial a boa prática na gestão de conflitos no ambiente parlamentar de modo a garantir a eficiência e a eficácia nas decisões tomadas para a governabilidade. Ainda citando a classificação proposta por Robbins e Judge (2019), os conflitos no legislativo municipal podem ser analisados considerando as múltiplas interações entre os agentes políticos. Os conflitos

interpessoais são comuns entre vereadores, especialmente em disputas por protagonismo político ou divergências ideológicas. Já os conflitos intragrupais podem ocorrer dentro de bancadas partidárias, quando há discordâncias sobre estratégias ou alinhamentos políticos. No âmbito intergrupai, as tensões emergem entre diferentes partidos ou blocos parlamentares, refletindo disputas pelo controle da pauta legislativa. Por fim, os conflitos organizacionais se manifestam na relação entre o Legislativo e o Executivo municipal, muitas vezes resultando em impasses na aprovação de projetos e no funcionamento da gestão pública. Esses diferentes tipos de conflito influenciam diretamente a dinâmica política da Câmara Municipal, impactando sua eficiência e governabilidade. Max Weber (1999) também conceitua que:

São três os tipos puros de dominação legítima: o domínio racional, baseado na crença na legalidade de ordenações estatutárias e no direito de mando delas derivado; o domínio tradicional, baseado na crença na santidade de tradições vigentes desde sempre e na legitimidade dos detentores do poder por elas designados; e o domínio carismático, baseado na submissão extraordinária ao caráter sagrado, à heroísmo ou ao valor exemplar de uma pessoa (WEBER, 1999, p. 130).

A tipologia de dominação legítima de Weber (1999) pode ser aplicada para compreender os conflitos no Legislativo municipal, especialmente no que diz respeito à disputa pela legitimidade do poder entre vereadores e demais agentes políticos. No contexto da Câmara Municipal, o domínio racional-legal se manifesta nas normas regimentais e na legalidade das decisões, mas frequentemente entra em choque com elementos da dominação tradicional, como o clientelismo e a reprodução de práticas políticas enraizadas. Além disso, figuras políticas carismáticas, que mobilizam discursos populistas ou messiânicos, podem tensionar ainda mais as relações institucionais, desafiando regras formais em nome de uma conexão direta com a população. Esses diferentes tipos de dominação geram embates entre vereadores que reivindicam autoridade com base na legalidade e aqueles que recorrem a discursos tradicionais ou carismáticos para legitimar suas ações, resultando em impasses, polarizações e dificuldades na governabilidade municipal.

No cenário legislativo, as divergências ideológicas, partidárias ou burocráticas desencadeiam diversos conflitos. De acordo com Arend Lijphart (1999), o sistema consociativo ajuda a chegar em um consenso facilitando as negociações,

no entanto, o sistema majoritário implica em desencadear mais conflitos. Dessa forma, é primordial conhecer o dinamismo político desenvolvido e as decisões tomadas no Poder Legislativo.

3.4 O PAPEL DO PODER LEGISLATIVO NA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

O Poder Legislativo desempenha um papel essencial na mediação de conflitos, tanto no âmbito político quanto na sociedade em geral. Como espaço legítimo de debates, ele possibilita que diferentes grupos representativos expressem suas demandas, negociações sejam conduzidas e soluções sejam construídas de forma democrática. A pluralidade de ideias dentro do Legislativo reflete a diversidade da sociedade, tornando esse ambiente um local estratégico para a resolução de impasses e a busca por consensos.

Montesquieu (1748) destaca que a separação dos poderes é fundamental para evitar abusos de autoridade e garantir o equilíbrio na condução das decisões políticas. Nesse sentido, o Poder Legislativo não apenas fiscaliza as ações do Executivo, mas também age como um moderador de conflitos institucionais e sociais, garantindo que as decisões sejam tomadas com transparência e legitimidade. Para que isso ocorra de maneira eficiente, é imprescindível o funcionamento de instrumentos democráticos, como comissões parlamentares, audiências públicas e processos de votação estruturados, que permitam a participação ativa da sociedade e asseguram que as decisões representem, de fato, os interesses coletivos.

Além disso, o legislativo possui a responsabilidade de transformar as demandas sociais em normas e políticas públicas que atendam ao bem comum, o que exige um processo contínuo de negociação e diálogo entre os parlamentares e demais atores políticos. Dessa forma, sua atuação vai além da criação de leis, englobando também a mediação de tensões e a busca por soluções que promovam a estabilidade e o desenvolvimento social. Em um cenário de conflitos políticos constantes, sua capacidade de articular interesses diversos se torna ainda mais relevante para a manutenção da ordem democrática e da governabilidade.

3.5 TEORIAS E MODELOS DE GESTÃO DE CONFLITOS

Há diversas teorias que abordam a gestão de conflitos nas organizações. Segundo Thomas e Kilmann (1974), existem cinco estilos de manejo de conflitos: competição, acomodação, evitação, colaboração e compromisso. A escolha dependerá do estilo adequado da situação e dos objetivos das partes envolvidas. A gestão de conflitos dentro das organizações pode ser analisada a partir de diferentes teorias, que buscam compreender as melhores estratégias para lidar com as divergências. Segundo Thomas e Kilmann (1974), existem cinco estilos principais de manejo de conflitos: competição, acomodação, evitação, colaboração e compromisso. Cada um desses estilos apresenta características próprias e deve ser aplicado conforme a natureza do conflito, os interesses das partes envolvidas e os objetivos a serem alcançados. Enquanto a competição pode ser eficaz em situações que exigem decisões rápidas e assertivas, a colaboração tende a ser mais adequada quando há necessidade de soluções que beneficiem ambos os lados. Dessa forma, a escolha do estilo adequado se torna fundamental para garantir que os conflitos sejam resolvidos de maneira produtiva, minimizando impactos negativos e promovendo um ambiente organizacional equilibrado. Fischer; Neves (2020), reforçam que:

A gestão de conflitos nas organizações envolve a aplicação de teorias e modelos que permitem compreender as causas, dinâmicas e possíveis resoluções das divergências. Entre essas abordagens, destacam-se os modelos de Thomas e Kilmann (1974), que identificam diferentes estilos de manejo de conflitos, e as teorias interacionistas, que consideram o conflito como um elemento natural e potencialmente benéfico para a inovação e o crescimento organizacional. (FISCHER; NEVES, 2020, p. 112).

A gestão de conflitos é um tema amplamente discutido dentro do ambiente organizacional, sendo fundamentada em diferentes teorias e modelos que buscam compreender e mitigar os impactos das divergências internas. Conforme apontam Fischer e Neves (2020), os modelos de Thomas e Kilmann identificam diferentes estilos de manejo de conflitos, enquanto as teorias interacionistas enxergam os conflitos como parte inerente das organizações, podendo impulsionar melhorias e inovação. A escolha da abordagem mais adequada depende do contexto organizacional e dos objetivos das partes envolvidas, tornando essencial que gestores e líderes estejam preparados para lidar com as tensões de forma estratégica. Dessa maneira, a adoção de técnicas eficazes na gestão de conflitos

contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo, favorecendo tanto o desenvolvimento institucional quanto a satisfação dos indivíduos envolvidos.

Nonato (2024) ressalta que diversos modelos teóricos e metodológicos foram elaborados com o objetivo de analisar as origens e os processos dos conflitos no ambiente organizacional, além de apresentar alternativas para uma gestão eficiente e resolutive dessas situações. Nesse sentido, a gestão de conflitos torna-se um elemento essencial para o equilíbrio e a produtividade no ambiente organizacional, pois permite que divergências sejam tratadas de maneira construtiva. Ao aplicar metodologias adequadas, as organizações podem minimizar impactos negativos e transformar conflitos em oportunidades de crescimento e inovação. Assim, compreender os diferentes modelos de resolução de conflitos contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

4 METODOLOGIA

Este estudo é caracterizado pela abordagem qualitativa e descritiva para investigar a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE, "A abordagem qualitativa é apropriada quando se deseja compreender fenômenos complexos em seu contexto natural, considerando a perspectiva dos sujeitos envolvidos" (MINAYO, 2001, p. 21). E por sua vez, Gil (2008) descreve que:

A pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno, buscando identificar padrões, relações e comportamentos sem interferir nos fatores estudados (GIL, 2008, p. 28).

A escolha dessa instituição como objeto de estudo se deu pela relevância de seu papel no contexto político e administrativo da cidade. Como órgão responsável pela elaboração e fiscalização de leis municipais, a Câmara desempenha funções fundamentais para o funcionamento da gestão pública e a promoção da cidadania. Também foi levado em consideração o fácil acesso a instituição, pois fica a cerca de 05 quilômetros de distância da universidade, outro ponto relevante levado em consideração é o acesso mais flexível aos vereadores que por característica têm um contato mais direto com a população, facilitando assim a abordagem a esses parlamentares.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário estruturado composto de dezenove questões fechadas para uma maior facilidade na análise e objetividade dos resultados. De acordo com Severino (2007) afirma que:

Na coleta de dados, as perguntas fechadas são amplamente utilizadas devido à sua facilidade de análise e objetividade, uma vez que oferecem opções de respostas limitadas, permitindo uma coleta mais sistemática e quantitativa (SEVERINO, 2007, p. 76).

Sendo assim, foram contactados todos os gabinetes dos vereadores através de seus assessores para a marcação de horários para aplicação do questionário, totalizando 11 dos 13 vereadores que participaram da pesquisa. Porém antes de iniciarem as respostas do questionário para garantir a confiabilidade dos dados coletados, os participantes foram esclarecidos sobre os objetivos da pesquisa e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE garantindo o anonimato das informações de acordo com as diretrizes do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016). Assim, a pesquisa zelou pelos princípios éticos estabelecidos

pela Resolução CNS nº 510/2016, que regulamenta estudos em Ciências Humanas e Sociais no Brasil. BRASIL,2016).

Para análise dos dados coletados foi adotada a técnica de análise de conteúdo, que permite a categorização das informações e a identificação dos principais tipos de conflitos, causas e fatores contribuintes. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo permite a categorização das respostas, observando padrões, recorrências e divergências na percepção dos vereadores na Câmara Legislativa. Na metodologia, foi utilizado o Excel para calcular as porcentagens das respostas e gerar os gráficos. As funções de soma e divisão permitiram calcular as distribuições percentuais, enquanto os gráficos de barras facilitaram a visualização das opiniões dos vereadores sobre as estratégias de gestão de conflitos.

5 RESULTADOS

A pesquisa contou com a participação de 11 dos 13 vereadores, que responderam a um questionário estruturado com 19 questões objetivas, conforme descrito na metodologia. Cada participante contribuiu com sua perspectiva, classificando os tipos de conflitos, identificando suas causas e fatores condicionantes. Com base nas respostas, foram analisadas as estratégias de gestão de conflitos adotadas na Câmara Municipal e discutidas possíveis soluções gerenciais.

Os participantes foram questionados sobre sua experiência na Câmara Municipal. Dos 11 vereadores entrevistados: 4 estão em seu primeiro mandato, 3 no segundo mandato, 3 no terceiro mandato e 1 possui mais de quatro mandatos.

Os parlamentares foram questionados sobre a frequência dos conflitos entre eles, e as respostas mostram que a maioria os considera pouco recorrentes. Enquanto 45,45% classificam os conflitos como raros e outros 45,45% os veem como ocasionais, apenas 9,09% afirmam que são frequentes. Esses dados sugerem que, de modo geral, a Câmara Municipal de Camaragibe mantém um ambiente relativamente estável, com divergências que surgem esporadicamente. Na tabela 1 a seguir são demonstrados os tipos de conflitos que ocorrem na Câmara Municipal:

Tabela 1 – Frequência dos Tipos de Conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.

Tipo de Conflito	Frequência (n)	%
Conflitos por liderança	7	25,00
Conflitos ideológicos/políticos	6	21,43
Conflitos de interesses	5	17,86
Conflitos administrativos	4	14,29
Conflitos com a sociedade	2	7,14
Conflitos jurídicos/legais	2	7,14
Conflitos interpessoais	1	3,57
Outros tipos	1	3,57

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os dados mostram que os conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE ocorrem principalmente em questões de liderança e divergências ideológicas ou políticas. Disputas de interesses e problemas administrativos também são frequentes, enquanto conflitos com a sociedade, jurídicos e interpessoais aparecem com menor relevância. Esses resultados indicam que a dinâmica política interna e a busca por influência são os principais fatores geradores de tensão. Além disso, quando questionados sobre conflitos entre a Câmara Municipal e a população devido a demandas e reivindicações não atendidas, 6 parlamentares responderam que esses conflitos ocorrem ocasionalmente, 3 afirmaram que são raros e 2 mencionaram que são frequentes. Esses dados indicam que, embora os conflitos com a sociedade não sejam predominantes, eles ocorrem de forma recorrente, evidenciando a existência de insatisfações e desafios no atendimento às demandas da população.

Na tabela 2 os dados revelam que as principais causas dos conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe estão ligadas à comunicação deficiente e a disputas por interesses pessoais ou partidários. Além disso, a competitividade excessiva e a falta de empatia também aparecem como fatores relevantes. Aspectos como falta de ética, comprometimento, regras claras e divergências de valores são menos mencionados, mas ainda contribuem para as tensões no ambiente legislativo.

Tabela 2 – Causas dos Conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.

Causa do Conflito	Frequência (n)
Falhas na comunicação	7
Interesses pessoais ou partidários	7
Competitividade excessiva	4
Falta de empatia	4
Falta de ética	3
Falta de comprometimento	2
Falta de regras claras	1
Divergências de valores e crenças	1

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Já na tabela 3 os dados mostram que o principal fator gerador de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe está relacionado às demandas não atendidas da população. Além disso, divergências ideológicas, disputas internas por influência e falta de consenso sobre projetos também aparecem como fatores relevantes. Outros aspectos, como dificuldades de comunicação, interferências externas e falta de transparência, são menos mencionados, mas ainda refletem desafios na dinâmica política do legislativo municipal.

Tabela 3 – Fatores mais relevantes para a geração de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE.

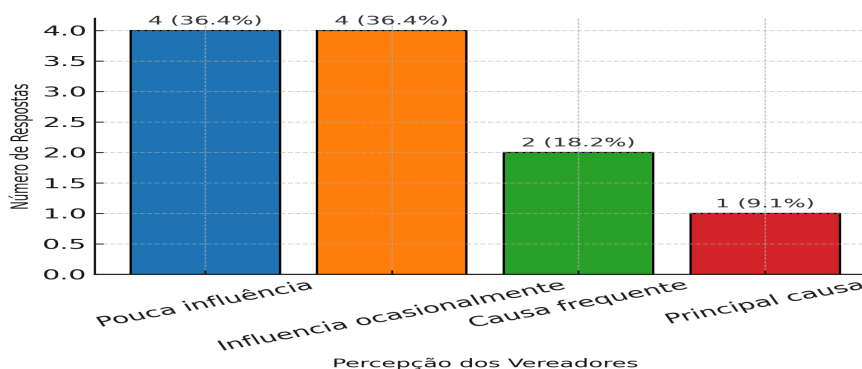
Fator	Frequência (n)
Conflitos com a população por demandas não atendidas	8
Divergência ideológica	5
Falta de consenso sobre projetos	4
Disputas por cargos e influência dentro da Câmara	4
Falta de compromisso com o regimento interno	4
Desentendimentos pessoais entre vereadores	3
Questões jurídicas sobre projetos e decisões legislativas	3
Dificuldade de comunicação e articulação entre vereadores	3
Interferências do poder executivo nas decisões legislativas	2
Uso da tribuna para ataques pessoais e discursos inflamados	2
Falta de transparência na gestão administrativa	1
Influência de grupos externos (empresários, partidos, sindicatos, etc.)	1
Disputa por recursos	1

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

De acordo com o gráfico 1 logo abaixo, a análise das respostas indica que a polarização política entre grupos partidários é percebida como um fator de influência nos conflitos da Câmara Municipal de Camaragibe, ainda que em diferentes graus. Nenhum parlamentar negou sua influência, e a maioria acredita que seu impacto é moderado, com respostas divididas entre pouca influência (4) e influência ocasional (4). No entanto, para três vereadores, a polarização tem um papel significativo,

sendo apontada como causa frequente por dois e como principal causa por um. Esses dados mostram que, embora não seja o único fator, a polarização política contribui para a instabilidade no ambiente legislativo.

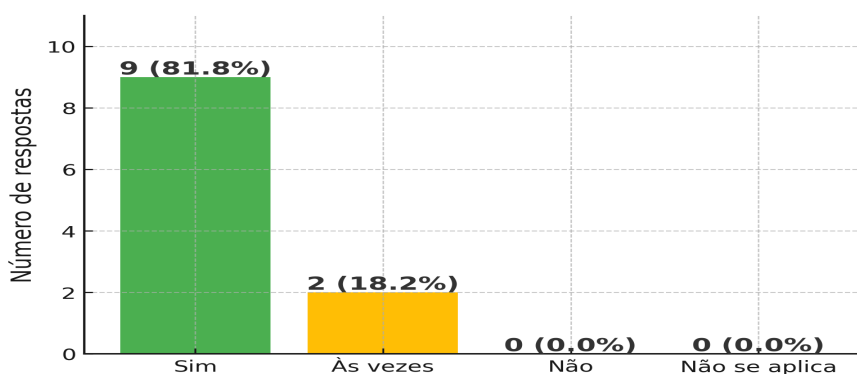
Gráfico 1 – Distribuição da Percepção dos Vereadores sobre a Polarização Política e sua Influência nos Conflitos.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O gráfico 2 indica que a maioria dos vereadores (81,8%) vê nos treinamentos sobre comunicação e gestão de conflitos uma forma eficaz de melhorar o ambiente legislativo. Outros 18,2% acreditam que essa medida pode ajudar em algumas situações. A ausência de respostas negativas sugere um consenso sobre a relevância do desenvolvimento de habilidades interpessoais para reduzir conflitos na Câmara Municipal.

Gráfico 2 – A realização de treinamentos sobre comunicação e gestão de conflitos no ambiente legislativo.

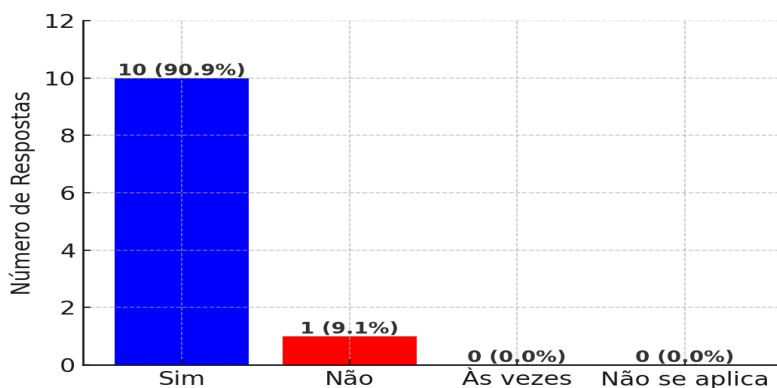


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Já o gráfico 3 logo a seguir demonstra que a grande maioria dos participantes (90,9%) das respostas acredita que a criação de canais de diálogo permanentes entre vereadores e a população ajudaria a evitar conflitos externos.

Apenas 1 pessoa (9,1%) discorda dessa afirmação. Nenhum participante escolheu as opções "Às vezes" ou "Não se aplica". Isso indica que há uma percepção clara de que o diálogo contínuo entre representantes e cidadãos é um fator crucial para a redução de conflitos.

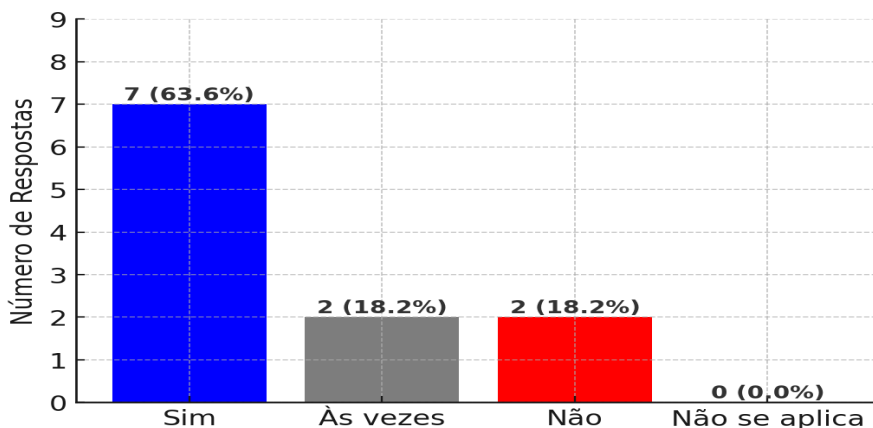
Gráfico 3 – Criação de canais de diálogo permanentes entre vereadores e a população.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No gráfico 4, a maioria dos participantes (63,6%) acredita que a transparência nas decisões da Câmara Municipal pode reduzir conflitos causados por desinformação. Outros (18,2%) consideram que isso ajudaria "às vezes", enquanto (18,2%) discordam. Ninguém escolheu "Não se aplica". Isso sugere que a transparência é vista como essencial, mas pode não ser suficiente por si só, exigindo estratégias adicionais para garantir a compreensão e o engajamento da população.

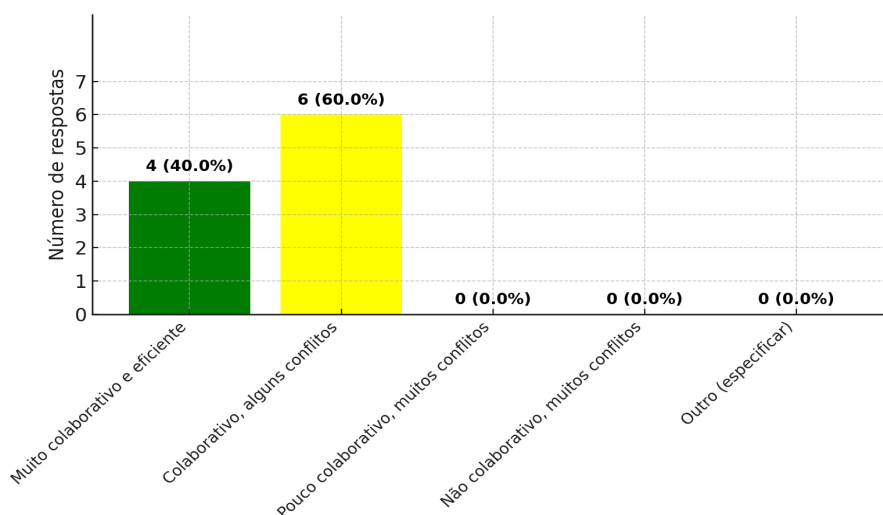
Gráfico 4 – Transparência e a divulgação mais acessível das decisões



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No gráfico 5, a avaliação do ambiente de trabalho na Câmara Municipal de Camaragibe-PE mostra que a maioria dos participantes (6 respostas) considera o ambiente colaborativo, embora ainda haja conflitos não resolvidos. Já 4 pessoas avaliaram o local como muito colaborativo e eficiente na resolução de conflitos. Nenhum participante classificou o ambiente como pouco ou nada colaborativo, indicando uma percepção geral positiva. No entanto, a presença de conflitos não resolvidos sugere a necessidade de aprimoramento nos mecanismos de mediação e diálogo interno.

Gráfico 5 – Ambiente de trabalho na Câmara Municipal de Camaragibe PE em termos de colaboração e resolução de conflitos:



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Contudo a pesquisa demonstrou que, apesar da presença de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe PE, a maior parte dos vereadores os considera pouco frequentes e acredita que fatores como falhas na comunicação e interesses pessoais ou partidários são as principais causas.

Além disso, a polarização política é vista como um fator ocasional ou frequente na geração de conflitos, mas não como a principal causa. Já os conflitos entre a Câmara e a população, por demandas não atendidas, foram os mais citados como relevantes.

Dentre as estratégias sugeridas para a gestão de conflitos, destacam-se a realização de treinamentos, a criação de canais de diálogo permanentes e o aumento da transparência na divulgação das decisões legislativas. A maioria dos

vereadores avaliou o ambiente de trabalho como colaborativo, embora reconheçam que ainda existam conflitos não resolvidos.

A comunicação eficaz dentro da Câmara Municipal de Camaragibe PE desempenha um papel essencial na construção de um ambiente legislativo colaborativo e produtivo. Chiavenato (2014, p. 365) destaca que "a eficiência das pessoas está cada vez mais vinculada com a habilidade interpessoal de comunicação e colaboração", evidenciando a importância da troca de informações e do diálogo entre os vereadores para a tomada de decisões e a condução dos trabalhos legislativos. Além disso, o autor ressalta que os integrantes da equipe precisam compartilhar uma compreensão unificada e consistente do contexto em que estão inseridos, o que, no caso da Câmara, significa alinhar interesses, compreender as demandas da população e atuar de forma coordenada para a resolução de conflitos. Assim, investir em estratégias que fortaleçam a comunicação interna entre os vereadores e promovam maior transparência nas decisões pode contribuir significativamente para a melhoria do ambiente político e a efetividade das ações legislativas.

6 CONCLUSÃO

Este estudo tem como objetivo analisar a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe – PE, investigando as principais causas, tipos e estratégias adotadas para a mediação e resolução dessas situações. A pesquisa demonstrou que, apesar dos conflitos serem considerados pouco frequentes pela maioria dos vereadores entrevistados, eles estão presentes e podem impactar o funcionamento do legislativo municipal. As principais causas identificadas foram falhas na comunicação, interesses pessoais ou partidários, e divergências ideológicas, evidenciando que a dinâmica política local reflete desafios comuns a outras instâncias legislativas.

Os tipos de conflitos mais citados foram os relacionados à liderança, ideologias políticas e interesses individuais. A polarização partidária também foi apontada como um fator relevante, embora não seja considerada a principal causa dos embates entre os parlamentares. Além disso, constatou-se que os conflitos entre a Câmara e a população são percebidos como frequentes, principalmente devido às demandas não atendidas.

No que diz respeito à gestão de conflitos, os vereadores sugeriram soluções como treinamentos em comunicação, criação de canais permanentes de diálogo e maior transparência nas decisões legislativas. Esses elementos foram considerados fundamentais para aprimorar a interação entre os parlamentares e reduzir impasses que possam comprometer a governabilidade e o desempenho da Câmara Municipal.

Ademais, este estudo reforça a relevância dos conhecimentos adquiridos no curso de Secretariado, sobretudo no que se refere às competências de gestão de informações, comunicação organizacional e mediação de conflitos. O profissional de secretariado atua como elo entre diferentes setores e interlocutores, sendo peça-chave na promoção de um ambiente organizacional mais harmônico, eficiente e transparente. No contexto da Câmara Municipal, essas competências são essenciais tanto no apoio aos parlamentares quanto na interlocução com a sociedade, contribuindo para a fluidez da comunicação, organização de processos, registro de informações e até mesmo no suporte à mediação de divergências. Assim, a pesquisa não só aprofunda a compreensão dos conflitos no legislativo

municipal, como também evidencia a importância do secretariado como agente facilitador na gestão pública (MARION; MARION FILHO, 2015).

O estudo também apresentou algumas limitações, como a ausência de dois vereadores na pesquisa e a pouca experiência de alguns parlamentares entrevistados, o que pode ter influenciado as respostas. Além disso, a dinâmica política e institucional pode mudar ao longo do tempo, exigindo estudos complementares para acompanhar essas transformações. A pesquisa contribui para compreender a gestão de conflitos no legislativo municipal, destacando a importância da mediação e comunicação para um ambiente político melhor. Estudos futuros podem explorar outras perspectivas e propor soluções mais detalhadas para prevenir e gerir conflitos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BISPO, M. P. B. M. *Relações de Poder em uma Casa Legislativa: Um Olhar Subjetivo das Possibilidades de Gerenciamento de Conflitos*. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016: estabelece normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais*. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-saude/pt-br/resolucoes/2016/reso510.pdf>. Acesso em: 3 fev. 2025.

CAMARAGIBE. Lei Orgânica do Município de Camaragibe. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/lei-organica-camaragibe-pe>. Acesso em: 1 mar. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMARAGIBE. *Regimento Interno da Câmara Municipal de Camaragibe*. Camaragibe: Câmara Municipal, [2021].

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL (CRARS). *Gestão de conflitos: transformando conflitos organizacionais em oportunidades*. Disponível em: <https://www.crars.org.br/artigos/gestao-de-conflitos:-transformando-conflitos-organizacionais-em-oportunidades-41>. Acesso em: 1 mar. 2025.

DAHL, Robert. *Poliarquia: participação e oposição*. São Paulo: Edusp, 1971.

FISCHER, André Luiz; NEVES, Juliana Souza. *Gestão de Pessoas: tendências, desafios e estratégias*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

FISHER, R.; URY, W.; PATTON, B. *Como chegar ao sim: A negociação de acordos sem concessões*. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2011.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIJPHART, Arend. *Modelos de Democracia: Formas de Governo e Desempenho em Trinta e Seis Países*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

MARION, José Carlos; MARION FILHO, Paulo Roberto. *Secretariado executivo: uma visão profissional*. São Paulo: Atlas, 2015.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Municipal Brasileiro*. 22. ed. Salvador: Juspodivm, 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

MOURA, R. L. *Gestão de Conflitos na Administração Pública: Desafios e Perspectivas*. Revista de Administração Pública, v. 49, n. 2, p. 335-357, 2015.

NONATO, Julia Isabel Silva. *Teorias do conflito organizacional: abordagens práticas e implicações para a resolução de conflitos no ambiente de trabalho*. 2024.

Disponível em:

<https://www.tneuro.com.br/post/teorias-do-conflito-organizacional-abordagens-pr%C3%A1ticas-e-implica%C3%A7%C3%B5es-para-a-resolu%C3%A7%C3%A3o-de-conflitos>. Acesso em: 15 mar. 2025.

PALADINI, Edson Pacheco. *Gestão da Qualidade: Teoria e Prática*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. *Comportamento Organizacional*. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Comportamento organizacional*. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

SANTOS, João. *Os conflitos nas câmaras municipais: Dinâmicas de poder e política local*. 1. ed. São Paulo: Editora Universitária, 2018.

SEVERINO, Antonio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico: pesquisa e elaboração de dissertação e tese*. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, José da. *Conflitos na Câmara Municipal: A Política Local e seus Desafios*. 1. ed. São Paulo: Editora Acadêmica, 2015.

THOMAS, K. W.; KILMANN, R. H. *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo: Xicom, 1974.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora UnB, 1999.

APÊNDICE A – Questionário

Seção 1: Dados Demográficos (Caso necessário)

1. Tempo que atua na Câmara Municipal de Camaragibe-PE?

- ☐ Primeiro mandato
- ☐ Segundo mandato
- ☐ Terceiro mandato
- ☐ Mais de quatro mandatos

Seção 2: Tipos de conflitos

2. Com que frequência ocorrem conflitos entre parlamentares na Câmara Municipal de Camaragibe PE?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Frequentemente
- ☐ Muito frequentemente

2.1. Quais são os principais tipos de conflitos observados na Câmara Municipal de Camaragibe-PE? (Marque todas as opções aplicáveis)

- ☐ Conflitos ideológicos/políticos
- ☐ Conflitos administrativos
- ☐ Disputas por liderança
- ☐ Conflitos com a sociedade
- ☐ Conflitos de interesses
- ☐ Conflitos Jurídicos Legais
- ☐ Conflitos interpessoais
- ☐ Outros: _____

2.2. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor frequência e 10 a maior frequência, como você avaliaria a ocorrência de conflitos políticos e ideológicos entre vereadores na Câmara Municipal de Camaragibe-PE?"

Escala:

- () 0 – Nunca ocorrem conflitos políticos/ideológicos.
- () 1 a 3 – Conflitos são raros.
- () 4 a 6 – Conflitos ocorrem ocasionalmente.
- () 7 a 9 – Conflitos são frequentes.
- () 10 – Conflitos são constantes e predominantes.

2.3. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor ocorrência e 10 a maior ocorrência, como você avaliaria a existência de conflitos interpessoais entre vereadores que interferiram no andamento das sessões legislativas?"

Escala:

- () 0 – Nunca houve registros de conflitos interferindo nas sessões.
- () 1 a 3 – Casos raros, com pouca interferência.
- () 4 a 6 – Ocorrem ocasionalmente, com algum impacto.
- () 7 a 9 – São frequentes e impactam as sessões.
- () 10 – São constantes e prejudicam significativamente as sessões.

2.4. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor recorrência e 10 a maior recorrência, como você avaliaria a frequência de conflitos gerados por disputas relacionadas à organização administrativa da Câmara Municipal de Camaragibe-PE?"

Escala:

- () 0 – Nunca ocorrem conflitos desse tipo.
- () 1 a 3 – Conflitos são raros.
- () 4 a 6 – Ocorrem ocasionalmente.
- () 7 a 9 – São frequentes.
- () 10 – São constantes e predominantes.

2.5. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor frequência e 10 a maior frequência, como você avaliaria a ocorrência de conflitos gerados por questionamentos jurídicos sobre projetos e decisões legislativas na Câmara Municipal de Camaragibe-PE?"

Escala:

- () 0 – Nunca ocorrem conflitos desse tipo.
- () 1 a 3 – Conflitos são raros.
- () 4 a 6 – Ocorrem ocasionalmente.
- () 7 a 9 – São frequentes.
- () 10 – São constantes e predominantes.

2.6. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor frequência e 10 a maior frequência, como você avaliaria a ocorrência de conflitos entre a Câmara Municipal de Camaragibe-PE e a população devido a demandas e reivindicações não atendidas?"

Escala:

- () 0 – Nunca ocorrem conflitos desse tipo.
- () 1 a 3 – Conflitos são raros.
- () 4 a 6 – Ocorrem ocasionalmente.
- () 7 a 9 – São frequentes.
- () 10 – São constantes e predominantes.

Seção 3: Causas de Conflitos

3. Na sua opinião, quais fatores contribuem para o surgimento dos conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE? (Marque todas as opções aplicáveis)

- | | |
|--|--------------------------|
| () Falhas na comunicação | () Assédio moral |
| () Divergência de valores e crenças | () Assédio sexual |
| () Competitividade excessiva | () Discriminação racial |
| () Falta de regras claras | () Falta de empatia |
| () Interesses pessoais ou partidários | () Falta de ética |
| () Falta de comprometimento | () Outros: _____ |

3.1. Na sua opinião, qual é o fator mais relevante para a geração de conflitos dentro da Câmara Municipal de Camaragibe-PE? (Marque todas as opções que se aplicam)

Na sua opinião, qual é o fator mais relevante para a geração de conflitos dentro da Câmara Municipal de Camaragibe-PE? (Marque todas as opções que se aplicam)"

- ☐ () Divergência ideológica
- ☐ () Desentendimentos pessoais entre os vereadores
- ☐ () Falta de consenso sobre projetos
- ☐ () Disputa por recursos
- ☐ () Questões jurídicas sobre projetos e decisões legislativas
- ☐ () Falta de transparência na gestão administrativa
- ☐ () Conflitos com a população por demandas não atendidas
- ☐ () Disputas por cargos e influência dentro da Câmara
- ☐ () Interferências do poder executivo nas decisões legislativas
- ☐ () Uso da tribuna para ataques pessoais e discursos inflamados
- ☐ () Falta de compromisso com o regimento interno
- ☐ () Influência de grupos externos (empresários, partidos, sindicatos, etc.)
- ☐ () Dificuldade de comunicação e articulação entre os vereadores
- ☐ () Outro (especificar): _____

3.2. Em uma escala de 0 a 10, em que 0 representa a menor influência e 10 a maior influência, como você avaliaria o impacto da polarização política entre grupos partidários na geração de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE?"

Escala:

- ☐ () 0 – A polarização política não gera conflitos.
- ☐ () 1 a 3 – A polarização política tem pouca influência nos conflitos.
- ☐ () 4 a 6 – A polarização política influencia ocasionalmente os conflitos.
- ☐ () 7 a 9 – A polarização política é uma causa frequente de conflitos.
- ☐ () 10 – A polarização política é a principal causa de conflitos.

3.3. A disputa por cargos e influência dentro da Câmara Municipal de Camaragibe-PE é um fator que gera conflitos frequentes?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

3.4. A falta de transparência em decisões e processos legislativos contribui para conflitos internos?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

3.5. Conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE são motivados por pressões externas, como interesses do poder executivo ou de grupos econômicos?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

3.6. A insatisfação da população com a atuação dos vereadores tem sido uma causa recorrente de conflitos no legislativo municipal?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

Seção 4: Estratégias

4. A realização de treinamentos sobre comunicação e gestão de conflitos para os vereadores poderia melhorar o ambiente legislativo?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

4.1. A criação de canais de diálogo permanentes entre vereadores e a população ajudaria a evitar conflitos externos?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

4.2. A transparência e a divulgação mais acessível das decisões da Câmara poderiam reduzir conflitos causados por desinformação?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não ☐ Não se aplica

4.3. Como o senhor(a) avalia o ambiente de trabalho na Câmara Municipal de Camaragibe-PE em termos de colaboração e resolução de conflitos?

☐ Muito colaborativo e eficiente na resolução de conflitos

☐ Colaborativo, mas com alguns conflitos não resolvidos

☐ Pouco colaborativo e com muitos conflitos não resolvidos

☐ Não colaborativo e com muitos conflitos ☐ Outro (especificar): _____

Agradecemos sua colaboração!

APÊNDICE B – Termo de Consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: A Gestão de Conflitos no Poder Legislativo: Um estudo de caso na Câmara Municipal de Camaragibe PE.

Pesquisador Responsável: Gedson José da Silva

Instituição: Universidade Federal de Pernambuco UFPE

Contato: 81 98680 0280 **Email:** gedson.silva@ufpe.br/gedsonsilva2010@gmail.com

1. Apresentação da Pesquisa

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: A Gestão de Conflitos no Poder Legislativo: Um estudo de caso na Câmara Municipal de Camaragibe PE. O objetivo é analisar a gestão de conflitos na Câmara Municipal de Camaragibe-PE.

2. Procedimentos e Participação

A participação consiste em responder a um questionário semiestruturado com perguntas objetivas sobre sua experiência no Legislativo. O questionário será aplicado presencialmente sem tempo estipulado.

3. Riscos e Benefícios

Não há riscos significativos associados à sua participação. Os dados coletados serão utilizados apenas para fins acadêmicos e poderão contribuir para futuras discussões sobre a gestão pública e a tomada de decisão no Legislativo.

4. Sigilo e Confidencialidade

Todas as informações fornecidas serão tratadas com total sigilo. Seu nome não será divulgado, e os dados serão analisados de forma coletiva, garantindo o anonimato dos participantes.

5. Direitos do Participante

- A participação é voluntária e você pode se recusar a responder qualquer pergunta sem prejuízo.
- Você pode desistir da pesquisa a qualquer momento, sem necessidade de justificativa.
- Caso tenha dúvidas, pode entrar em contato com o pesquisador pelo e-mail: gedson.silva@ufpe.br.

6. Consentimento

Declaro que fui informado(a) sobre os objetivos, métodos e garantias de sigilo desta pesquisa. Minha participação é voluntária, e estou ciente de que posso desistir a qualquer momento.

Local e Data: _____, / /2025.

Nome do Participante: _____

Assinatura: _____