

Fichas de frameworks



<p>Harvard Negotiation Project (Negociação de Princípios)</p> <p>O que é: Método criado na Universidade de Harvard que busca resolver conflitos com foco em interesses e não em posições. Elementos-chave:</p> <ul style="list-style-type: none">• Separe as pessoas do problema.• Foque em interesses, não em posições.• Gere opções de ganho mútuo.• Use critérios objetivos para decidir. <p>Aplicação prática: Em conflitos internos, pergunte sempre “Por que essa pessoa quer isso?” antes de reagir à posição declarada.</p>	<p>Swiss Cheese Model (Modelo do Queijo Suíço)</p> <p>O que é: Modelo usado em segurança e gestão de riscos para mostrar que crises surgem quando várias falhas se alinham, passando por “buracos” nos controles. Elementos-chave:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cada camada (processo, pessoa, sistema) é uma barreira contra falhas.• Buracos representam vulnerabilidades.• Quando buracos se alinham, o evento negativo acontece. <p>Aplicação prática: Mapear barreiras organizacionais e identificar onde estão “os buracos” que permitem que um conflito cresça.</p>
<p>Steven Fink – Ciclo da Crise</p> <p>O que é: Modelo que descreve as fases de uma crise organizacional. Elementos-chave:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prólogo – sinais precoces.• Eclosão – o evento ocorre.• Crise aguda – impacto máximo.• Crise crônica – repercussões e gestão.• Resolução – encerramento e aprendizado. <p>Aplicação prática: Intervir no prólogo para evitar que o conflito atinja fases críticas.</p>	<p>Ian Mitroff – Tipologia de Crises</p> <p>O que é: Classificação das crises segundo sua origem e previsibilidade. Elementos-chave:</p> <ul style="list-style-type: none">• Previsíveis: internas e externas.• Imprevisíveis: internas e externas. <p>Aplicação prática: Usar a tipologia para avaliar riscos e preparar planos específicos para cada tipo.</p>

Frameworks não resolvem conflitos sozinhos, mas dão mapas para decisões mais inteligentes.