3 tipos de conflitos internos que possa existir na nossa empresa:

1. Conflitos no casamento de Alberto Oliveira (equipa criativa e marketing) e Ana Oliveira (programador), uma vez que o Paulo Sousa (equipa de projeto e criativa) tem um caso com a Ana Oliveira. O supervisor do Paulo Sousa, (Manuela Oliveira (gestor de projeto)), é irmã da Ana Oliveira e vai fazer de tudo para despedir o Paulo Sousa.
2. Conflito entre o Nuno Torres (arquiteto e analista de software) e o gestor do projeto (Manuela Oliveira), pois o Nuno Torres já foi avisado por duas vezes que não deve entrar em contacto algum com o(s) cliente(s) prévio aviso e respetiva justificação de tal contacto, e mesmo assim voltou a realizar o ato.
3. Conflito entre a Beatriz Castro (equipa de marketing) e o gestor do projeto (Manuela Oliveira), pois já foi avisada de que não deve falar com qualquer elemento da equipa de programadores e de testes, uma vez que está estipulado no plano da comunicação, e mesmo assim voltou a repetir o ato, (pedindo opiniões sobre o projeto) à Ana Oliveira (pois conhecem-se devido à organização de apostas em grupo).

Possíveis resoluções para os conflitos:

* O gestor de projeto (Manuela Oliveira) tem de perceber bem esta situação e arranjar uma estratégia justa, mantendo o foco e não pode ser levado pela raiva e pelos laços familiares, e despedir simplesmente o Paulo Sousa, pois este pode ser um excelente trabalhador e uma mais valia para a empresa. Então o gestor de projeto pode é estabelecer um bom plano de comunicação de forma a que as pessoas em causa interagem/comuniquem o menos possível (o necessário) e reduzindo os riscos que este conflito pode trazer ao projeto.
* Outra opção passa pelo despedimento do Paulo Sousa, já que este trabalha na equipa de projeto, onde a Manuela Oliveira é sua supervisora/superior (Gestor de Projetos) e na equipa criativa, onde o Alberto Oliveira também é seu superior. Como os dois estão ligados à Ana Oliveira (irmã e marido, respetivamente) vão tentar criar sempre um ambiente hostil no seio dos respetivos departamentos prejudicando o projeto.
* O Nuno Torres já foi avisado por duas vezes que o seu ato pode levar a conflitos/riscos para o projeto e como tal o gestor de projetos não pode, simplesmente, ignorar e avisa-lo novamente. Por isso deve ter uma conversa com o Nuno Torres e explica-lhe as consequências dos seus atos e então despedi-lo por justa causa.
* Outra opção seria a possibilidade do gestor do projeto falar com o CEO da empresa de para discutir uma possível redução no ordenado do Nuno Torres, de modo a que este perceba da melhor forma as consequências que este irá sofrer se voltar a falar com o(s) cliente(s) sem o aviso prévio ao gestor do projeto.
* O gestor de projeto já aviso a Beatriz Castro uma vez, mas como esta tem-se revelado uma excelente trabalhadora, deve marcar uma reunião com ela e avisa-la uma última vez, explicando-lhe toda a situação, que nao deve violar o plano de comunicação estipulado, que com o seu ato pode prejudicar os resultados no seu trabalho e no trabalho da Ana Oliveira, e principalmente que esta é a última vez que a avisa pois se o mesmo voltar a acontecer será dispensada por justa causa.
* Outra opção passa por arranjar um elemento da equipa de programadores e de testes responsável por garantir que não são passadas quaisquer informações sobre o trabalho desenvolvido no seu departamento à Beatriz Castro (em particular a Ana Oliveira, que é irmã da Manuela Oliveira, que é gestor do projeto). Em todo o caso, se isso não resolver o problema, impor uma medida que apenas possibilite a organização de apostas entre elementos do mesmo departamento, tentando, desta forma, custar as ligações entre elementos de diferentes departamentos.