

Artigo Original

A gestão de projetos no departamento de recursos humanos

Project management in the human resources department

Ricardo Henrique Guedes de Lima¹

RESUMO

A gestão de projetos no departamento de RH promove uma abordagem mais estruturada e estratégica para atender às necessidades das organizações, ao mesmo tempo em que contribui para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e o fortalecimento da cultura organizacional. Com a crescente notoriedade da importância do capital humano para as organizações, as organizações estão cada vez mais exigentes quanto à capacidade de suas equipes de Recursos Humanos em gerenciar projetos com eficiência e eficácia, garantindo que as iniciativas tenham um impacto positivo nas operações e nos resultados gerais da organização, tornando a capacidade de gerenciamento de projetos dentro do setor de RH um diferencial competitivo. Este conceito de gestão de projetos, adaptado ao contexto de Recursos Humanos, é o foco deste estudo, que visa explorar como práticas e metodologias de gerenciamento de projetos podem ser aplicadas para otimizar a gestão de pessoas e, por conseguinte, os resultados organizacionais. A gestão de projetos no Recursos Humanos de uma organização envolve planejar, executar e acompanhar as diversas iniciativas voltadas para a melhoria contínua da gestão de pessoas, onde os projetos podem variar em complexidade e duração, mas, independentemente disso, sua implementação requer a aplicação de metodologias e boas

¹ Graduando em Psicologia pela Faculdade Cerrado. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pela Anhanguera/UNIDERP. MBA Executivo em Gestão Estratégica de Projetos pela FACUVALE (2025, em andamento), em Gestão da Remuneração e Carreira pela Faculdade Iguaçu (2023), e em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos pela Faculdade Serra Geral (2022). Formação em Gerenciamento em RH e Comportamento Organizacional pela FACUMINAS (2022) e em Gestão Estratégica de Pessoas e Docência no Ensino Superior pela EDUCAMAIS (2022). E-mail: ricardo.lima@aluno.ifsp.edu.br

práticas de gestão de projetos. A gestão de projetos no RH não só envolve a coordenação de tarefas e equipes, mas também a comunicação eficaz, a liderança e a capacidade de adaptação às mudanças, fatores essenciais para garantir o sucesso das iniciativas.

Palavras-chave: Projetos. Gestão. Recursos Humanos.

ABSTRACT

Project management in the HR department promotes a more structured and strategic approach to meeting organizational needs, while also contributing to improving employees' quality of life and strengthening the organizational culture. With the growing recognition of the importance of human capital to organizations, organizations are increasingly demanding the ability of their Human Resources teams to manage projects efficiently and effectively, ensuring that initiatives have a positive impact on the organization's operations and overall results, making project management capabilities within the HR department a competitive differentiator. This project management concept, adapted to the Human Resources context, is the focus of this study, which aims to explore how project management practices and methodologies can be applied to optimize people management and, consequently, organizational results. Project management in an organization's Human Resources department involves planning, executing, and monitoring various initiatives aimed at continuously improving people management. Projects can vary in complexity and duration, but their implementation requires the application of project management methodologies and best practices. Project management in HR involves not only coordinating tasks and teams, but also effective communication, leadership, and the ability to adapt to change, all of which are essential factors for ensuring the success of initiatives.

Palabras Clave: Projects. Management. Human Resources.

Introdução

A gestão de projetos no contexto do departamento de Recursos Humanos tem se tornado uma prática cada vez mais essencial para garantir a eficácia e o alinhamento das

estratégias de pessoas com os objetivos da organização. Em um cenário de constante evolução, onde a inovação, a adaptação e a melhoria continua são essenciais, o departamento de RH precisa adotar abordagens estruturadas para o gerenciamento de iniciativas e ações que podem impactar direta ou indiretamente na gestão dos talentos, no desenvolvimento da organização e/ou afetar o clima corporativo.

Este artigo tem por finalidade explorar a importância da gestão de projetos no departamento de Recursos humanos das organizações, buscando destacar a relevância das metodologias de projetos, os principais tipos de projetos neste setor, as competências necessárias para eficiência e eficácia da gestão de projetos em RH e conhecer os desafios que são enfrentados por estes profissionais. Buscaremos incluir exemplos práticos de projetos e as melhores práticas para otimização do processo de implementação de projetos no departamento de Recursos Humanos.

1. Referencial teórico

A gestão de projetos aplicada ao Departamento de Recursos Humanos (DRH) representa uma convergência estratégica entre dois campos fundamentais para o sucesso organizacional: a administração de projetos e a gestão de pessoas. Essa integração tem se tornado cada vez mais relevante diante da crescente complexidade e dinamismo dos ambientes corporativos, nos quais os desafios relacionados à atração, desenvolvimento, engajamento e retenção de talentos exigem soluções estruturadas, com prazos definidos e metas claras.

Compreender a dinâmica da gestão de projetos no contexto do RH implica reconhecer que muitas das iniciativas desenvolvidas por esse setor — como programas de treinamento, ações de engajamento, mudanças culturais e implantação de políticas de diversidade — são, na prática, projetos temporários com objetivos específicos. Por isso, aplicar metodologias formais de gerenciamento, aliadas ao conhecimento técnico das práticas de RH, favorece o alinhamento dessas ações com os objetivos estratégicos da organização.

Segundo o PMBOK (2017), a gestão de projetos é o uso de conhecimentos, habilidades, ferramentas e técnicas para atingir os requisitos de um projeto, o que se alinha perfeitamente à atuação do RH quando busca entregar valor de forma organizada e mensurável. A gestão de projetos, nesse cenário, proporciona ao RH uma estrutura mais clara para a concepção, planejamento, execução, controle e encerramento de

iniciativas, aumentando a eficácia das entregas.

Além disso, para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve ser considerada uma área estratégica, voltada à criação de valor organizacional por meio das pessoas. Dessa forma, a utilização de práticas de gestão de projetos em RH não é apenas uma questão operacional, mas sim uma necessidade para garantir que o capital humano contribua de forma efetiva com os resultados da empresa. Quando essas abordagens são combinadas, há um potencial muito maior de promover inovação, sustentabilidade e vantagem competitiva.

1.1 Conceitos e metodologias da gestão de projetos no departamento de recursos humanos (RH)

A gestão de projetos no Departamento de Recursos Humanos (RH) tem se consolidado como uma prática estratégica essencial para o desenvolvimento organizacional. Essa abordagem permite que as iniciativas voltadas ao capital humano sejam conduzidas com clareza de propósito, prazos definidos e foco em resultados mensuráveis. A aplicação da gestão de projetos no RH é fundamental não apenas para a condução de mudanças estruturais, mas também para organizar ações voltadas ao desenvolvimento de competências, melhoria de clima organizacional, retenção de talentos e alinhamento da cultura corporativa com os objetivos do negócio.

Segundo o PMI (Project Management Institut, 2017), projeto é “um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único”. Quando aplicado ao RH, isso se traduz em ações como a implementação de um novo programa de avaliação de desempenho, um plano de sucessão ou uma nova política de diversidade e inclusão. Esses projetos requerem planejamento detalhado, cronogramas bem estruturados e acompanhamento sistemático, para que cumpram sua função estratégica de potencializar o capital humano da organização.

Além disso, como destaca Chiavenato (2014), a gestão eficaz de pessoas passou a ser reconhecida como um diferencial competitivo. Nesse contexto, a utilização de metodologias de gestão de projetos em RH representa uma evolução natural da área, que deixa de atuar apenas de forma operacional e assume um papel de protagonismo no alcance dos resultados organizacionais. As metodologias, como o PMBOK, metodologias

ágeis e o PRINCE2, contribuem para uma abordagem mais dinâmica e adaptável às necessidades da empresa, promovendo maior engajamento dos colaboradores e aumento da produtividade.

Portanto, a gestão de projetos aplicada ao RH vai além da simples execução de tarefas. Ela envolve uma atuação estratégica e orientada por resultados, na qual ferramentas de planejamento, execução e controle são fundamentais para o sucesso das iniciativas. A combinação entre o conhecimento técnico da gestão de projetos e a sensibilidade para lidar com as nuances da gestão de pessoas forma a base para a transformação contínua do RH, alinhando-o às necessidades de inovação e desempenho das organizações contemporâneas.

1.1.1 Conceitos fundamentais da gestão de projetos em RH

A gestão de projetos em Recursos Humanos (RH) refere-se à aplicação estruturada de práticas, ferramentas e conhecimentos de gerenciamento de projetos para coordenar iniciativas que impactam direta ou indiretamente os processos de gestão de pessoas dentro das organizações. Trata-se de uma abordagem voltada para o alcance de objetivos específicos, com início, meio e fim definidos, em contraste com as operações rotineiras da área de RH, que são contínuas e repetitivas.

Esses projetos podem incluir ações como a implantação de um novo sistema de folha de pagamento, programas de diversidade e inclusão, reestruturação organizacional, desenvolvimento de planos de carreira, entre outros. Cada projeto possui metas claras, prazos determinados, escopo bem definido, recursos alocados e stakeholders identificados — exigindo, portanto, uma gestão criteriosa para garantir a sua entrega com sucesso.

Além disso, um dos conceitos fundamentais dessa prática é o alinhamento estratégico: os projetos de RH não devem ser conduzidos de maneira isolada, mas sim integrados à estratégia organizacional, assegurando que os resultados esperados estejam conectados às metas da empresa e ao fortalecimento da cultura organizacional.

Outro conceito essencial é o de multidisciplinaridade e colaboração interdepartamental. Projetos de RH, muitas vezes, exigem envolvimento de diferentes áreas como tecnologia da informação, jurídico, financeiro, marketing interno e liderança executiva. Dessa forma, a gestão de projetos em RH demanda habilidades de

comunicação, negociação, liderança e gerenciamento de conflitos, pois os profissionais de RH assumem o papel de facilitadores e coordenadores entre múltiplos interesses.

É importante destacar, também, a gestão do ciclo de vida do projeto, que inclui as etapas de iniciação, planejamento, execução, monitoramento/controle e encerramento. Cada fase exige ações específicas que, quando bem conduzidas, aumentam significativamente a probabilidade de êxito do projeto. O RH precisa não apenas executar as ações planejadas, mas também mensurar resultados e gerar aprendizados organizacionais.

Por fim, outro conceito crescente na gestão de projetos em RH é o uso de indicadores de desempenho (KPIs), que permitem acompanhar o progresso das iniciativas e embasar decisões com dados concretos. Tais indicadores podem incluir índices de adesão, satisfação dos colaboradores, retorno sobre investimento em treinamentos, redução de turnover, entre outros.

Assim, ao adotar os princípios da gestão de projetos, o RH deixa de atuar apenas como suporte operacional e passa a desempenhar um papel mais estratégico, orientado a resultados, inovação e melhoria contínua.

1.1.2 Metodologias de gestão de projetos aplicada ao RH

Um projeto pode ser definido como qualquer iniciativa temporária com o objetivo de aprimorar aspectos da gestão de pessoas, como a implementação de sistemas de avaliação de desempenho, o desenvolvimento de programas de treinamento, a realização de ações de engajamento ou a reestruturação da cultura organizacional. Diante disso, as metodologias de gestão de projetos podem ser adaptadas e aplicadas de maneira eficaz aos projetos de RH, dependendo da natureza da iniciativa e da estratégia organizacional.

Entre as metodologias mais relevantes, o PMBOK (Project Management Body of Knowledge) é amplamente utilizado por sua abordagem estruturada e orientada a processos. Ele oferece um guia completo para o gerenciamento de escopo, tempo, custo, qualidade, recursos humanos, comunicação, riscos, aquisições e partes interessadas. No contexto de RH, sua aplicação permite maior controle e clareza em iniciativas que envolvem múltiplos departamentos e níveis hierárquicos (PMBOK, 2017).

A Metodologia Ágil, por sua vez, tem ganhado destaque na gestão de projetos em RH pela sua flexibilidade e foco em entregas incrementais. Com base em ciclos curtos

(sprints) e feedback constante, ela é ideal para projetos de desenvolvimento organizacional, onboarding, implantação de plataformas digitais de RH e demais iniciativas que exigem ajustes frequentes. O uso de frameworks como Scrum ou Kanban permite que os times de RH atuem com maior adaptabilidade e colaboração contínua.

Já o PRINCE2 (Projects in Controlled Environments), embora mais comum em ambientes governamentais ou regulados, pode ser útil em projetos de RH que demandam forte controle, documentação rigorosa e gestão por estágios claramente definidos. Ele oferece clareza na definição de papéis e responsabilidades, útil especialmente quando há múltiplos stakeholders envolvidos.

A abordagem da Gestão por Competências também pode ser considerada uma metodologia aplicada a projetos de RH. Ela se concentra na identificação, desenvolvimento e alocação estratégica de competências-chave da força de trabalho, tornando-se essencial em projetos de capacitação, sucessão e planejamento de carreira.

Além disso, o Lean Project Management vem sendo adotado em iniciativas de RH com foco na eliminação de desperdícios e na melhoria contínua dos processos. Projetos voltados à simplificação de rotinas administrativas, automatização de processos de folha de pagamento e digitalização de documentos se beneficiam dessa abordagem, promovendo uma gestão mais enxuta e orientada ao valor entregue.

Portanto, a escolha da metodologia deve considerar o contexto organizacional, a cultura da empresa, a maturidade da equipe de RH em gestão de projetos e os objetivos específicos da iniciativa. A correta aplicação dessas metodologias oferece ao RH não apenas maior controle e previsibilidade, mas também a possibilidade de inovar, melhorar continuamente e entregar valor estratégico ao negócio (Kerzner, 2017).

1.2 Planejamento e execução de projetos no RH

O processo de planejamento e execução de projetos no Departamento de Recursos Humanos (RH) exige uma abordagem criteriosa e bem estruturada, uma vez que envolve a definição e implementação de ações estratégicas e operacionais que impactam diretamente a gestão de pessoas. Para que essas iniciativas alcancem seus objetivos, é fundamental que haja clareza nas etapas do projeto, desde a concepção até a entrega dos resultados, garantindo o cumprimento de prazos, o respeito ao escopo e a adequada alocação de recursos financeiros e humanos.

Quando bem planejado e executado, um projeto de RH contribui

significativamente para o desempenho das equipes, promovendo melhorias nos processos internos e fortalecendo o alinhamento entre as práticas de gestão de pessoas e os objetivos organizacionais. Isso reforça a importância de tratar cada projeto com o mesmo rigor e comprometimento aplicados a outras áreas da empresa. Conforme destaca Schilling (2016), a execução eficaz de um planejamento impacta diretamente os resultados da organização, sendo essencial para que o RH cumpra seu papel estratégico dentro do negócio.

1.3 Gerenciamento de projetos no contexto de RH

O gerenciamento de projetos no contexto do Departamento de Recursos Humanos (RH) exige uma abordagem estratégica, precisa e adaptável, considerando o impacto direto que essas iniciativas exercem sobre o capital humano e, por consequência, nos resultados organizacionais. Diferente de outras áreas da empresa, o RH lida com elementos subjetivos e comportamentais, o que torna o gerenciamento de seus projetos ainda mais desafiador. A resistência às mudanças, a necessidade de engajamento e a importância da comunicação transparente são apenas alguns dos fatores que influenciam diretamente o sucesso das ações.

Projetos de RH envolvem subáreas fundamentais como Recrutamento e Seleção (R&S), Treinamento e Desenvolvimento (T&D), Gestão de Desempenho, Clima e Bem-estar Organizacional, Diversidade e Inclusão, entre outras. Cada uma dessas frentes exige atenção a detalhes operacionais e estratégicos, além de uma compreensão profunda das pessoas envolvidas. Como ressalta Kerzner (2017), a aplicação adequada de técnicas de gerenciamento, aliada ao alinhamento com os objetivos organizacionais, é essencial para garantir que os projetos sejam conduzidos de forma eficaz, respeitando escopo, prazos, qualidade e orçamento.

Além disso, a crescente complexidade dos ambientes organizacionais modernos exige um RH mais ágil e orientado por dados. De acordo com Hass (2021), em sua obra sobre liderança em projetos de pessoas, “as práticas de gerenciamento de projetos no RH evoluem à medida que as organizações reconhecem a importância de estratégias mais humanizadas e orientadas por métricas claras para medir o sucesso das iniciativas”. Isso significa que, além do controle técnico dos projetos, o gestor de RH precisa desenvolver habilidades interpessoais, como empatia, escuta ativa e capacidade de adaptação frente a contextos diversos.

Dessa forma, o gerenciamento de projetos no RH não se limita à execução de tarefas, mas envolve um processo integrado de liderança, comunicação e tomada de decisão, que precisa considerar tanto os objetivos do negócio quanto as necessidades dos colaboradores. O sucesso dessas iniciativas está diretamente ligado à capacidade do gestor de RH de adaptar metodologias de projetos – como o PMBOK ou metodologias ágeis – às realidades humanas e culturais da organização, promovendo mudanças sustentáveis e alinhadas com a estratégia corporativa.

1.4 Desafios no gerenciamento de projetos de RH

De acordo com Cruz e Oliveira (2021), a efetividade do gerenciamento de projetos de RH está diretamente associada à capacidade do departamento em integrar os objetivos estratégicos da empresa com as expectativas dos colaboradores, tornando-se uma ponte entre o planejamento organizacional e a realidade operacional.

Assim, o gerenciamento de projetos no Departamento de Recursos Humanos enfrenta diversos desafios que podem impactar sua eficácia, como: O alinhamento de expectativas; resistência às mudanças; gestão da comunicação e falta de recursos, fatores estes que podem comprometer o sucesso dos projetos, tornando essencial uma gestão eficiente e criativa para superação dessas dificuldades.

1.4.1 Alinhamento de expectativas

De acordo com Cruz e Oliveira (2021), a efetividade do gerenciamento de projetos de RH está diretamente associada à capacidade do departamento em integrar os objetivos estratégicos da empresa com as expectativas dos colaboradores, tornando-se uma ponte entre o planejamento organizacional e a realidade operacional.

Assim, o gerenciamento de projetos no Departamento de Recursos Humanos enfrenta diversos desafios que podem impactar sua eficácia, como: O alinhamento de expectativas; resistência às mudanças; gestão da comunicação e falta de recursos, fatores estes que podem comprometer o sucesso dos projetos, tornando essencial uma gestão eficiente e criativa para superação dessas dificuldades.

1.4.2 Resistência à mudança

A resistência à mudança é um dos principais desafios enfrentados pelas organizações no gerenciamento e implementação de projetos no Departamento de Recursos Humanos (RH). Esse desafio torna-se ainda mais evidente quando os projetos envolvem transformações significativas, como a introdução de novos sistemas tecnológicos, reestruturações organizacionais, revisão de políticas internas ou novas práticas de gestão de pessoas. Tais mudanças afetam diretamente a rotina dos colaboradores, gerando receios, inseguranças e até comportamentos de rejeição, mesmo quando as alterações têm como finalidade a melhoria dos processos e resultados.

Essa resistência está fortemente atrelada ao apego das pessoas ao que é familiar — a chamada “zona de conforto”. Quando esse espaço de estabilidade é ameaçado, os indivíduos tendem a reagir de forma defensiva. Como afirmam Pereira e Silva (2020), “a resistência às mudanças organizacionais no contexto dos projetos de RH se manifesta de forma multifacetada, podendo incluir desde a negação sutil até a sabotagem ativa, principalmente quando os indivíduos não compreendem ou não se sentem parte do processo de mudança.” Isso evidencia a importância de ações integradas de comunicação, sensibilização e envolvimento da equipe desde as etapas iniciais do projeto.

Além disso, Cavalcanti (2020) reforça que “as mudanças implementadas pelos departamentos de RH, especialmente em projetos de gestão de pessoas, enfrentam resistências significativas quando não há diálogo transparente, participação ativa dos colaboradores e planejamento estratégico da comunicação.” Esse olhar humanizado da gestão de projetos em RH destaca a necessidade de tratar a resistência como uma resposta natural, e não como um problema isolado, adotando estratégias que considerem os aspectos emocionais e sociais dos envolvidos.

Portanto, superar a resistência à mudança exige mais do que uma boa estrutura técnica de projeto. Requer empatia, escuta ativa e ações planejadas que promovam o engajamento dos colaboradores. Ao transformar a resistência em oportunidade de diálogo e crescimento, o RH não apenas viabiliza a implementação bem-sucedida dos projetos, como também fortalece a cultura organizacional e a confiança no processo de transformação.

1.4.3 Gestão da comunicação

A comunicação é um desafio intenso nas organizações e não seria diferente no gerenciamento de projetos. No gerenciamento de projetos voltados para o RH o maior desafio na comunicação está voltado para a circulação de informações, uma vez que as informações devem fluir de maneira eficaz entre todas as partes envolvidas no projeto – desde a alta liderança até os colaboradores, pois sabemos que uma comunicação com ruídos pode levar a mal entendidos, frustrações, resistências e em consequência, no fracasso do projeto. Como os projetos de RH têm um impacto direto nos indivíduos da organização e consequentemente na cultura e clima organizacional, a comunicação eficaz é primordial para o sucesso do projeto.

1.4.4 Falta de recursos

Os recursos são fundamentais para todas as ações dentro de uma organização e não seria diferente na gestão de projetos. No entanto, a falta de recursos é uma realidade por muitos projetos, e pode impactar negativamente na implementação de boas estratégias de desenvolvimento nas organizações. Os recursos no gerenciamento de projetos no departamento de RH podem se referir a recursos financeiros, tecnológicos, matérias e humanos.

Quando os recursos são insuficientes, o sucesso do projeto pode ser comprometido, impactando no desempenho da organização, inviabilizando a atração e retenção dos talentos. Portanto, é fundamental que a equipe gestora desenvolva estratégias de priorização, aproveitamento dos recursos internos, interação entre os envolvidos na busca de apoio dos gestores para que os projetos possam não só serem implementados, mas que possam gerar resultados significativos para o sucesso da organização.

2 Avaliação de resultados e viabilidade dos projetos

A avaliação de resultados e de viabilidade dos projetos é fundamental para uma gestão eficiente e eficaz. Pois, eles garantem que os projetos sejam efetivos, alinhados aos objetivos organizacionais e sustentáveis a médio e longo prazo.

A avaliação de resultados nos permite medir a eficácia e os impactos do projeto, enquanto a viabilidade assegura que o projeto seja possível de ser executado dentro da

realidade da organização, ou seja, avaliar os resultados refere-se ao processo de medir e analisar o impacto que um projeto pode ocasionar em relação aos objetivos estabelecidos, e deve ocorrer de maneira sistêmica e contínua, com a finalidade de transmitir se os resultados alcançados foram positivos, bem como nos permitindo ajustes durante o processo de execução do mesmo, bem como a identificação de falhas, nos possibilitando melhorias para que o projeto alcance seu objetivo.

A avaliação de resultados e a viabilidade de projetos nos possibilita um controle dinâmico do projeto, permitindo a realização de ajustes na execução conforme necessário, evitando assim desperdícios de recursos e nos assegurando que os objetivos sejam alcançados com sucesso.

3. Conclusão

A gestão de projetos no Departamento de Recursos Humanos é mais complexa que o que aparenta, exige uma integração entre a teoria da administração, a prática de gestão de projetos e conhecimentos sobre o comportamento humano nas organizações. No entanto, é essencial para garantir que as iniciativas relacionadas às pessoas sejam implementadas de maneira eficaz e alinhada aos objetivos organizacionais.

As metodologias de gestão de projetos, como PMBOK, Metodologia Ágil, PRINCE2, entre outras, oferecem ferramentas valiosas para o planejamento, execução e controle de projetos no contexto de RH, possibilitando que os objetivos sejam atingidos de forma eficaz, dentro do prazo e orçamento estabelecidos. A utilização dessas metodologias permite que as iniciativas de RH, como programas de treinamento, avaliações de desempenho, ações de engajamento e mudanças culturais, sejam conduzidas de maneira mais estruturada, contribuindo para o sucesso organizacional.

Contudo, a implementação de projetos no RH também enfrenta desafios significativos. O alinhamento de expectativas entre os stakeholders, a resistência à mudança, a comunicação eficaz e a escassez de recursos são barreiras que podem comprometer a execução bem-sucedida de projetos. Para superar esses desafios, é fundamental que os profissionais de RH adotem uma postura proativa, buscando

envolver todas as partes interessadas, gerir a comunicação de maneira clara e eficiente, e otimizar o uso dos recursos disponíveis. Além disso, o gerenciamento de projetos em RH requer uma gestão de mudanças que facilite a adaptação e minimize resistências, garantindo que todos os envolvidos compreendam os benefícios das transformações propostas.

Embora existam desafios, a aplicação de metodologias adequadas, o desenvolvimento de competências específicas e a utilização de tecnologias de gestão de projetos, alinhados com uma abordagem estruturada e estratégica, o a gestão de Projetos no Departamento de Recursos Humanos pode se tornar uma ferramenta transformadora dentro de uma organização, ajudando a construir um departamento e RH cada vez mais produtivo, inovador e eficiente.

Referências Bibliográficas

- CAVALCANTI, L. P. C. Mudanças organizacionais e resistência no RH: a gestão de projetos sob uma perspectiva humana. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Organizacional*, v. 16, n. 3, p. 112–127, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHIAVENATO, I. (2024). Gestão de Pessoas. 3^a edição. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cruz, C. A., & Oliveira, M. F. (2021). Gestão Estratégica de Pessoas e Projetos de RH. *Revista Brasileira de Administração*, 58(3), 23-35.
- HASS, K. B. Domando projetos complexos: nova abordagem para o gerenciamento de projetos. Rio de Janeiro: Brasport, 2021.
- KERZNER, Harold. Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling. 12. ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2017.
- PEREIRA, A. C.; SILVA, R. F. Gestão de mudanças e comportamento organizacional: desafios na implementação de projetos de RH. *Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 112–129, 2020.
- PMI (Project Management Institute). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK ® Guide). 6.ed. Newrown Square, PA: Project Management Institute, 2017.



SCHILLING, Melissa A. Strategic Management of Technological Innovation. 5. ed.
New York: McGraw-Hill Education, 2016.