ISSN:2594-6153

Gestão de Pessoas em Projetos: o Fator humano é essencial para o sucesso organizacional

Fernanda Mendonça Paiva

Universidade Santa Cecília (UNISANTA), Santos-SP, Brasil

E-mail: Fernanda.mpaiva@outlook.com

Resumo: Este trabalho analisa a gestão de pessoas em projetos, destacando a importância do fator humano para o sucesso das iniciativas. Apresenta conceitos de projetos, suas fases e o papel da organização hospedeira. Discute o planejamento de recursos humanos, recrutamento, seleção e desenvolvimento da equipe, ressaltando a comunicação eficaz, a gestão de conflitos e a motivação como pilares centrais. Aborda ainda estilos de liderança e a relevância da avaliação pós-projeto. Conclui que gerir pessoas é determinante para alinhar equipes e alcançar os resultados propostos.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Projetos; Liderança; Motivação.

People Management in Projects: the human factor is essential for organizational success

Abstract: This study examines people management in projects, highlighting the human factor as key to success. It presents project concepts, phases, and the role of the host organization. Human resource planning, recruitment, team development, effective communication, conflict management, and motivation are discussed as central pillars. Leadership styles and post-project evaluation are also addressed. The study concludes that managing people is essential to align teams and achieve the expected results.

Keywords: People management; Projects; Leadership; Motivation.

Introdução

A gestão de pessoas em projetos constitui-se como um dos pilares centrais para o alcance de resultados satisfatórios em iniciativas organizacionais. Projetos estão presentes nas organizações e tem como característica serem empreendimentos temporários, tendo como proposito a entrega de um produto, serviço ou resultado único, exigindo integração entre diferentes recursos e, sobretudo, entre pessoas com competências e expectativas diversas [1].

Diante da complexidade dos ambientes corporativos contemporâneos, torna-se essencial compreender que gerenciar de forma eficiente os recursos humanos, assegurará o alinhamento entre os indivíduos e objetivos estratégicos. Nesse contexto, o modo de liderança empregado, bem como a comunicação eficaz, são fatores determinantes para a construção de equipes engajadas, capazes de superar conflitos, com foco em atingir os objetivos [2].

O problema central que impulsiona este estudo está relacionado à um assunto comum presente em diversas áreas de atuação, constituindo nas dificuldades enfrentadas na gestão de equipes compostas por indivíduos de diferentes gerações, formações e culturas, o que frequentemente resulta em desafios de comunicação, engajamento e cooperação. Assim, a pesquisa busca investigar como as práticas estruturadas de gestão de pessoas em projetos podem resultar em minimizar tais obstáculos e potencializar a produtividade coletiva. Portanto, este trabalho pretende fornecer uma visão abrangente sobre os fatores humanos que influenciam diretamente o desempenho em projetos, com base em referenciais teóricos e práticas de gestão aplicáveis ao ambiente corporativo.

Objetivos

O presente estudo tem como objetivo analisar os principais aspectos envolvidos na gestão de pessoas em projetos, destacando desde o planejamento de recursos humanos até a liderança, a comunicação, a motivação e o *feedback* pós-projeto. Bem como demonstrar a forma que a atuação estratégica do gestor pode contribuir para a redução de perdas de talentos e para a otimização dos resultados organizacionais [3,4].

Materiais e Metodologia

A presente pesquisa foi desenvolvida exclusivamente a partir de levantamento bibliográfico. Foi empregado como método base a pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo, com análise das obras selecionadas. O procedimento envolveu a seleção bibliografias conforme contribuição teórica, seguida da leitura e organização do conhecimento obtido em forma de artigo. A casuística limitou-se, portanto, à revisão e sistematização do conteúdo presente nas fontes bibliográficas, sem coleta de dados empíricos.

Resultados

A análise do estudo permitiu identificar que a gestão de pessoas em projetos constitui-se em um fator determinante para o bom desenvolvimento e conclusão do projeto. Constatou-se que relacionado ao fator humano, os principais elementos que impactam diretamente o desempenho das equipes são:

Planejamento de recursos humanos: A definição clara das competências requeridas, atribuições designadas e responsabilidades empregadas, mostrou-se essencial para garantir maior eficiência no cumprimento das etapas do projeto [1].

Processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento: A escolha apropriada dos membros da equipe, e a oferta de treinamentos contínuos alinhados as necessidades do projeto, favoreceram a integração entre os envolvidos no projeto, propiciando meios para que a

equipe se desenvolva dentro das etapas de formação, turbulência, normalização e desempenho da equipe [3].

Comunicação eficaz: Atualmente a comunicação é um fator crítico para o sucesso das relações interpessoais, portanto, no meio corporativo e principalmente em um projeto onde há tempo estabelecido para a sua conclusão, a clareza nas orientações das informações e a escolha de canais adequados para a comunicação fluída e formal, são necessários para garantir o alinhamento das partes interessadas, e principalmente para propiciar a redução de ruídos que poderiam comprometer a qualidade e o cumprimento de prazos [2].

Gestão de conflitos: Foi observado que os conflitos interpessoais e intergrupais, podem ser tratados de forma preventiva ou mediados de maneira eficiente, utilizando principalmente das ferramentas de comunicação efetiva. Esta tratativa resulta em melhorias no ambiente de trabalho e no fortalecimento da cooperação entre os envolvidos [2].

Motivação e engajamento da equipe: O estudo evidenciou que a aplicação de teorias motivacionais, como as de Maslow, Herzberg, McGregor e Vroom, contribuiu para maior comprometimento dos colaboradores, ao alinhar necessidades individuais com os objetivos organizacionais [3]. Podendo utilizar estas ferramentas de forma adaptada, realizando a junção de determinados pontos que apontem potencial para o cenário em que o projeto está inserido.

Liderança em projetos: Ao analisar os tipos de liderança, dois tipos se destacam para as situações direcionadas à gestão de projetos, por se tratarem em sua maioria de organizações temporárias dentro de organizações hospedeiras [1]. Estes cenários se caracterizam por sua volatilidade, sendo estes: a liderança situacional, voltada à flexibilidade; e a liderança transformacional, pautada na inspiração e criatividade, destacaram-se como estilos eficazes para o gerenciamento de equipes multidisciplinares em ambientes de projeto [4].

Avaliação e feedback pós-projeto: Ao finalizar o projeto é fundamental realizar o levantamento das lições aprendidas, por ser uma prática estratégica que destaca os pontos fortes identificados, bem como áreas de melhoria, tendo como principal objetivo e garantir melhor desempenho em futuros projetos [5,6].

Discussão

Os resultados encontrados confirmam que a gestão de pessoas é um fator crítico para o sucesso em projetos. Sendo condição indispensável para o alcance dos objetivos estratégicos, o alinhamento entre planejamento, comunicação, liderança e motivação é apontado pelo PMI [1], se refletiu nos achados deste estudo.

Considerando que o presente trabalho apontou como evidente que um dos principais riscos para o desempenho coletivo, está embasado nos ruídos de comunicação, foi identificada a importância da comunicação eficaz, estando está alinhada com a perspectiva de Chiavenato [2], que ressalta que as ferramentas da comunicação efetiva, como a clareza e a escuta ativa são fundamentais para minimizar conflitos e assegurar o engajamento da equipe.

Quanto à motivação, verificou-se que a aplicação das teorias de conteúdo e processo contribuiu para maior compreensão das necessidades da equipe, destacam que a gestão de pessoas em projetos requer estratégias motivacionais contínuas, capazes de sustentar o desempenho mesmo diante de prazos rígidos e pressões orçamentárias. Esse resultado está em consonância com Baumotte et al. [3].

Referente à liderança, os achados corroboram com os estudos de Valeriano [4], que defendem o papel do gerente de projetos como facilitador e mentor, em oposição ao modelo hierárquico tradicional. Essa visão contemporânea de liderança, pautada pela autonomia e pelo *empowerment*, demonstrou-se fundamental para otimizar resultados.

A gestão de conflitos deve ser destacada, pois embora tradicionalmente seja vista como um problema, a literatura sugere que quando bem administrados podem se tornar em oportunidades que podem gerar inovação e aprendizado [2], podendo ainda resultar em maior integração da equipe e fortalecimento das relações de confiança.

Por fim, a prática de avaliação e feedback pós-projeto revelou-se um instrumento essencial para a gestão do conhecimento organizacional. Essa constatação reforça a visão de Araújo et al. [5] e Tavares [6], que apontam a importância da análise de processos e da gestão estratégica, através do uso da análise das lições aprendidas, para promover melhorias contínuas e assegurar excelência organizacional.

Considerações Finais

A pesquisa evidencia a relevância que o fator humano exerce na condução de projetos, indicando que a gestão de pessoas influência diretamente no desempenho e nos resultados obtidos. Destacando que a adequada administração das expectativas da equipe é fundamental para manter os colaboradores alinhados aos objetivos do projeto. Reforçando a necessidade de tratar a gestão de pessoas como um eixo estratégico da gestão de projetos, e não apenas como um suporte operacional.

Nesse contexto, entende-se que cabe ao gerente do projeto, não apenas gerir aspectos documentais, mas sobretudo coordenar os recursos humanos de forma colaborativa, garantindo o alcance dos resultados previstos no escopo, bem como a evolução da equipe.

Referências

1. Project Management Institute. Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK): e o padrão de gerenciamento de projetos. 7. ed. São Paulo: Project Management Institute; 2021.

2. Chiavenato I. Administração: teoria, processo e prática. 5. ed. Barueri, SP: Manole; 2014.

3. Baumotte ACT, D'Alincourt DP, Silva LHCM, Raj PP. Gerenciamento de pessoas em projetos. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV; 2013.

4. Valeriano DL. Gerenciamento estratégico e administração por projetos. 1. ed. São Paulo: Makron Books; 2001.

5. Araújo LCG, Garcia AA, Martines S. Gestão de processos: melhores resultados e excelência organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas; 2017.

6. Tavares MC. Gestão estratégica. 2. ed. São Paulo: Atlas; 2005.