

# IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE PESSOAS: ANÁLISE DE COMO AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS INFLUENCIAM A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E RELAÇÕES DE TRABALHO

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 29 - Edição 144/MAR 2025 / 23/03/2025](#)

IMPACT OF LABOR REFORM ON PEOPLE MANAGEMENT: ANALYSIS OF HOW LEGISLATIVE CHANGES INFLUENCE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND LABOR RELATIONS

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/pa10202503231951

Ellen América Ribeiro<sup>1</sup>

Nayara Rocha Gomes<sup>1</sup>

Edilon Mendes Nunes<sup>2</sup>

## Resumo

A Reforma Trabalhista, implementada no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, introduziu mudanças significativas na legislação trabalhista, com o intuito de modernizar as relações de trabalho, flexibilizando normas e ampliando a possibilidade de negociações diretas entre empregadores e empregados. Dentre as principais alterações, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho

intermitente e a ampliação da terceirização, práticas que buscam atender às necessidades de um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo. O presente artigo objetivou investigar os impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho e na gestão de recursos humanos no Brasil. Através de uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, foi realizada uma revisão bibliográfica pelos principais meios de pesquisa como: Scielo, Google acadêmico entre outros. As novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente, embora ajustem a força de trabalho às demandas do mercado, também suscitam preocupações sobre a instabilidade financeira e a desmotivação dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista trouxe vantagens para a competitividade das empresas, mas impõe a necessidade de uma gestão de recursos humanos cuidadosa, que busque um ambiente de trabalho justo, valorizando o bem-estar dos colaboradores e promovendo um equilíbrio entre eficiência e justiça social.

**Palavras-chave:** Direitos trabalhistas. Administração Pública. Competitividade. Ambiente laboral.

## 1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista no Brasil, sancionada pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das mais profundas transformações no direito do trabalho desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Promulgada em um contexto de crise econômica e altos índices de desemprego, a reforma foi defendida pelo governo como uma medida necessária para modernizar as relações de trabalho, aumentar a competitividade das empresas e estimular a geração de empregos. Entre as principais mudanças introduzidas pela legislação, destacam-se a flexibilização das regras de contratação, a ampliação da terceirização e a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas questões laborais.

No entanto, desde sua implementação, a Reforma Trabalhista tem gerado intenso debate entre especialistas, sindicatos, empresários e

trabalhadores. De um lado, há aqueles que afirmam que as novas regras trouxeram maior liberdade para a negociação entre empregadores e empregados, permitindo que as empresas adaptem suas práticas de gestão de pessoas às necessidades específicas do mercado. Por outro lado, críticos da reforma argumentam que as mudanças legislativas resultaram na precarização das condições de trabalho, com a redução de direitos e a intensificação da insegurança laboral.

A análise crítica da Reforma Trabalhista é essencial, pois suas implicações vão além das relações trabalhistas, impactando diretamente o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência das empresas. A flexibilização das normas laborais, enquanto oferece vantagens para a gestão empresarial, pode criar desafios significativos para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Compreender esses impactos é fundamental para desenvolver políticas e práticas que equilibram a necessidade de competitividade empresarial com a proteção social, garantindo um ambiente de trabalho justo e sustentável.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo investigar os impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho e na gestão de recursos humanos no Brasil. Especificamente, o estudo busca compreender como a flexibilização promovida pela lei tem afetado o equilíbrio entre eficiência empresarial e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, o artigo examina as implicações das novas práticas de contratação e organização do trabalho para o clima organizacional e a produtividade nas empresas.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A Reforma Trabalhista no Brasil, sancionada pela Lei nº 13.467/2017, promoveu mudanças profundas nas relações de trabalho e na gestão de recursos humanos. Conforme Lima e Moraes (2024), essa legislação, que permitiu maior flexibilidade nas contratações e na organização do trabalho, alterou significativamente o cenário trabalhista brasileiro. A

flexibilização, embora apresente vantagens, como a adaptação das relações de trabalho às necessidades empresariais, também traz desafios, como a necessidade de maior atenção à conformidade com os direitos trabalhistas para evitar a precarização das condições de trabalho. Suellen (2024) destaca que a Lei 13.467/2017, ao permitir maior flexibilidade nas contratações e na organização do trabalho, alterou de forma significativa o cenário trabalhista brasileiro.

Pinheiro (1999) destaca que a terceirização, uma das práticas flexibilizadas pela reforma, pode reduzir custos e permitir que as empresas se concentrem em suas atividades principais. No entanto, Rezende (1997) alerta para os riscos dessa prática, como a insegurança no fornecimento de produtos e a perda de sinergia interna. A flexibilização e a terceirização, introduzidas pela reforma, criaram novas dinâmicas nas relações entre empregadores e empregados, promovendo tanto oportunidades quanto desafios. No contexto das reflexões de Pinheiro (1999) e Rezende (1997) sobre a terceirização e flexibilização introduzidas pela Lei 13.467/2017, diversos artigos da legislação podem ser destacados, refletindo as implicações dessas práticas nas relações entre empregadores e empregados.

As mudanças na legislação trabalhista também influenciaram o mercado de trabalho, fazendo com que muitos trabalhadores aceitassem condições de trabalho mais flexíveis, mesmo que menos favoráveis, devido à escassez de oportunidades (Cassar, 2014). A Reforma Trabalhista visava aumentar a eficiência das empresas e ajustar as práticas de gestão de pessoas às novas demandas do mercado. No entanto, essa flexibilização pode levar os trabalhadores a enfrentarem condições de trabalho que não seriam ideais.

A reforma também buscou evitar que modelos de contratação e gestão de mão de obra se tornassem prejudiciais ao ambiente de trabalho e à proteção social (Delgado & Delgado, 2017). No entanto, essas mudanças trouxeram desafios significativos, como a potencial precarização das

condições de trabalho e a insegurança no fornecimento de produtos e serviços.

Krein et al. (2018) e Krein & Vêras (2019) sugerem que a reforma aprofundou a precarização do trabalho, especialmente para as mulheres. Essa precarização afeta diretamente a gestão de recursos humanos, criando um ambiente em que os gestores precisam lidar com uma força de trabalho potencialmente menos satisfeita e mais vulnerável a condições instáveis.

De acordo com Silva (2022), a reforma trouxe mudanças que prejudicaram os trabalhadores, como a revogação do pagamento pelo tempo de deslocamento e a possibilidade de dividir as férias em até três períodos. Lacerda e Anjos (2020) reconhecem que a Lei 13.467/2017 trouxe tanto benefícios quanto desvantagens para os trabalhadores, destacando a redução da intervenção estatal nas relações trabalhistas e a consequente diminuição das disputas judiciais. No entanto, Souza (2018) observa que essa menor intervenção também aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores, submetendo-os a contratos menos favoráveis. Para complementar o texto anterior, é importante destacar que a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar normas e trazer novas modalidades de contratação, impactou não apenas a estrutura legal das relações de trabalho, mas também a forma como as empresas lidam com a gestão de pessoas. Essa transformação exigiu uma reavaliação das estratégias de recursos humanos, especialmente no que diz respeito à retenção de talentos e ao engajamento dos trabalhadores.

Com a possibilidade de contratos mais flexíveis, como o trabalho intermitente, tornou-se necessário que os gestores de RH desenvolvessem novas abordagens para manter a motivação e a produtividade dos colaboradores, que podem enfrentar jornadas de trabalho mais incertas e benefícios limitados. Essas mudanças trouxeram implicações para a satisfação no trabalho, pois trabalhadores em modalidades mais precárias, como os intermitentes, podem se sentir

menos valorizados e desprotegidos em comparação com aqueles que possuem contratos tradicionais.

Além disso, a redução da intervenção estatal nas relações trabalhistas, como a diminuição das disputas judiciais e a prevalência do negociado sobre o legislado, modificou o papel dos sindicatos. Com isso, os gestores de recursos humanos precisaram adaptar suas políticas de negociação e mediação de conflitos, buscando soluções que atendam às necessidades dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, sejam viáveis para a empresa.

Por outro lado, a flexibilização trouxe oportunidades para otimizar a alocação de mão de obra e reduzir custos operacionais, permitindo que as empresas ajustem suas demandas de trabalho de acordo com as variações do mercado. No entanto, essa liberdade gerencial deve ser equilibrada com a responsabilidade social das empresas, assegurando que a busca por eficiência não comprometa os direitos trabalhistas básicos.

Portanto, a Reforma Trabalhista, embora tenha modernizado certos aspectos da legislação, também colocou novos desafios na gestão de recursos humanos, exigindo um cuidado maior com a preservação das condições dignas de trabalho e a construção de um ambiente organizacional que favoreça tanto o desenvolvimento empresarial quanto o bem-estar dos empregados. É relevante observar que a Reforma Trabalhista trouxe implicações variadas para diferentes segmentos de trabalhadores, especialmente no que diz respeito à equidade e à proteção social. As mudanças nas normas trabalhistas afetaram de maneira distinta os trabalhadores formais e informais, sendo que os primeiros podem ter enfrentado maior pressão para aceitar termos de emprego menos favoráveis, enquanto os segundos tiveram uma formalização mais facilitada, porém sob novas condições que podem não garantir os mesmos benefícios.

Essa dualidade ressalta a necessidade de uma gestão de recursos humanos mais estratégica e inclusiva, que busque minimizar as desigualdades nas condições de trabalho e criar políticas que promovam a justiça no ambiente laboral. Para tanto, os gestores de RH têm o desafio de desenvolver práticas que garantam a proteção social dos trabalhadores e incentivem o desenvolvimento de carreira, mesmo em um contexto de flexibilização das regras de contratação e remuneração.

O impacto sobre o trabalho feminino merece atenção especial, já que a precarização pode afetar de maneira mais acentuada as mulheres, especialmente aquelas com menores qualificações e que atuam em setores mais suscetíveis à terceirização e ao trabalho informal. A Reforma Trabalhista não abordou de maneira específica os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, o que exigiu que os gestores de recursos humanos implementassem práticas para mitigar os riscos de discriminação e garantir um ambiente inclusivo.

Outro ponto relevante é o papel da tecnologia e da automação na gestão de pessoas pós-Reforma Trabalhista. A maior flexibilidade nas contratações facilitou a adoção de novas tecnologias para monitorar e organizar o trabalho, mas também trouxe preocupações relacionadas à vigilância excessiva e à pressão por produtividade. As empresas precisam equilibrar a utilização dessas ferramentas com a criação de políticas que respeitem a privacidade e promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Portanto, a gestão de recursos humanos pós-Reforma Trabalhista precisa ser adaptável e proativa, considerando tanto os benefícios quanto os desafios da legislação. É essencial que as empresas se comprometam com a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a dignidade do trabalhador, proteja os direitos fundamentais e incentive o desenvolvimento pessoal e profissional, evitando que a busca por competitividade resulte em um retrocesso nas conquistas sociais.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com o objetivo de analisar os impactos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) nas relações de trabalho e na gestão de recursos humanos no Brasil. A metodologia adotada consiste em uma revisão bibliográfica e análise documental.

A revisão bibliográfica foi realizada em bases de dados acadêmicas como Google Acadêmico, Scielo, e outras fontes relevantes, com o intuito de identificar estudos e artigos que discutem a Reforma Trabalhista e seus impactos em diferentes contextos. As fontes foram selecionadas com base em critérios de relevância e atualidade, focando em pesquisas publicadas a partir da implementação da Lei nº 13.467/2017, para garantir uma análise contemporânea das mudanças no cenário trabalhista brasileiro.

A análise documental incluiu a consulta a textos legais, como a própria Lei nº 13.467/2017 e outros regulamentos complementares, bem como relatórios e documentos emitidos por órgãos governamentais e instituições de pesquisa. Essa etapa visa assegurar uma compreensão detalhada dos dispositivos legais e seus desdobramentos práticos.

Os dados coletados foram analisados por meio de uma abordagem interpretativa, utilizando a técnica de análise de conteúdo. Esta técnica permite identificar temas e padrões recorrentes nos textos estudados, facilitando a compreensão dos principais impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho e na gestão de recursos humanos. Os dados foram categorizados em tópicos específicos, como flexibilização das normas trabalhistas, impactos nas modalidades de contratação e gestão de jornada de trabalho, e efeitos na terceirização e no trabalho intermitente.

Adicionalmente, foi utilizado o método comparativo para analisar as mudanças antes e depois da implementação da reforma, com o intuito de

traçar as diferenças e semelhanças nas práticas de gestão de recursos humanos e nas relações laborais. Essa abordagem também permite explorar os efeitos práticos da reforma em diferentes setores econômicos, destacando tanto os benefícios quanto os desafios resultantes da flexibilização das normas trabalhistas.

A utilização dessa metodologia qualitativa possibilita uma análise mais profunda e detalhada dos dados, permitindo uma interpretação rica em nuances sobre os impactos sociais, econômicos e jurídicos da Reforma Trabalhista no Brasil.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Entre os principais artigos dessa legislação que reforçam essa flexibilização e ao mesmo tempo apresentam desafios na preservação dos direitos trabalhistas, podemos mencionar o artigo 611-A, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso permite que aspectos como jornada de trabalho, banco de horas e parcelamento de férias possam ser ajustados por acordo coletivo, atendendo melhor às necessidades empresariais, mas exigindo maior atenção para que tais acordos não prejudiquem os trabalhadores.

Outro ponto importante é o Artigo 59, que flexibiliza o banco de horas, permitindo que seja negociado diretamente entre empregador e empregado, com prazo de compensação reduzido para até seis meses. Essa flexibilidade beneficia as empresas ao facilitar a gestão das jornadas, porém, sem uma negociação adequada, pode levar à sobrecarga dos trabalhadores.

O Artigo 58, que eliminou o pagamento pelo tempo de deslocamento, representa outro exemplo de como a reforma favoreceu a eficiência empresarial, mas retirou um direito antes garantido a trabalhadores que residem em locais de difícil acesso.

O Artigo 452-A, que regulamenta o contrato de trabalho intermitente, ilustra bem o ponto de Suellen (2024) sobre os desafios da reforma. Embora essa modalidade de contratação ofereça flexibilidade para ajustar o número de funcionários conforme a demanda, ela também aumenta a incerteza para os trabalhadores, que passam a ter rendimentos mais instáveis.

Finalmente, o Artigo 134, que permite o parcelamento das férias em até três períodos, reflete a flexibilização do descanso, adaptando-o às necessidades operacionais das empresas. Contudo, é fundamental que essa prática seja feita de maneira que não prejudique o descanso necessário para a saúde do trabalhador.

O artigo 4º-B (Terceirização) estabelece que as empresas podem terceirizar suas atividades, incluindo atividades-fim. Isso se alinha à afirmação de Pinheiro, que aponta que a terceirização pode reduzir custos e permitir que as empresas se concentrem em suas atividades principais. No entanto, como ressalta Rezende, essa prática pode trazer riscos, como a insegurança no fornecimento de produtos e serviços, já que a dependência de prestadoras de serviços pode resultar em perda de controle sobre a qualidade e eficiência.

O artigo 5º (Contratação de Terceiros) detalha que a responsabilidade do contratante sobre as obrigações trabalhistas da empresa terceirizada é solidária. Essa disposição é essencial para mitigar alguns dos riscos apontados por Rezende, pois garante que os trabalhadores ainda tenham uma proteção legal, mesmo quando contratados por terceiros.

Contudo, na prática, isso pode criar um ambiente de insegurança se os empregadores não mantiverem um controle rigoroso sobre as condições de trabalho.

Já no artigo 8º (Direitos Trabalhistas) consta que a lei garante que os trabalhadores contratados por meio de terceirização devem ter acesso aos mesmos direitos e benefícios dos empregados diretos em situações

equivalentes. Essa abordagem busca atender as preocupações levantadas por Rezende sobre a precarização das condições de trabalho e a perda de cooperações internas.

No artigo 9º (Autônomos e Contratos Intermitentes) prevê-se a possibilidade de contratar trabalhadores de forma intermitente e autônoma também está relacionada à flexibilização promovida pela lei. Se, por um lado, essa prática pode ser vista como uma oportunidade de adaptar a força de trabalho às demandas do mercado, por outro, pode resultar em uma força de trabalho mais vulnerável e desmotivada.

Esses artigos da Lei 13.467/2017 exemplificam como a flexibilização e a terceirização podem gerar tanto oportunidades quanto desafios. A necessidade de as empresas equilibrar a busca por eficiência e redução de custos com a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho saudável e seguro se torna essencial para garantir a satisfação e a produtividade da força de trabalho.

Essas transformações impactaram diretamente a produtividade e o clima organizacional, desafiando os departamentos de RH a equilibrar a busca por eficiência com a responsabilidade de garantir condições de trabalho justas e estáveis. A flexibilização pode resultar em um ambiente de trabalho mais tenso e menos engajado, afetando negativamente a produtividade e a eficiência das empresas. Assim, embora a Lei 13.467/2017 tenha sido vista como um meio de modernizar o mercado de trabalho, ela também trouxe riscos significativos, especialmente em termos de precarização das condições de trabalho e de impacto negativo no clima organizacional e na produtividade.

O artigo 442-B da Lei 13.467/2017 trata da definição de trabalho intermitente, estabelecendo que o trabalho intermitente é prestado com subordinação, mas sem a continuidade na prestação dos serviços, caracterizado pela alternância entre períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

A introdução do trabalho intermitente trouxe várias implicações significativas para os departamentos de Recursos Humanos, entre as quais se destacam novas modalidades de contratação, com a possibilidade de contratação intermitente, o RH precisa adaptar suas práticas de recrutamento e seleção. Essas mudanças exigem que o departamento de RH adote uma abordagem proativa, adaptando-se a novas realidades do mercado de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Reforma Trabalhista no Brasil, trouxe efeitos nas relações de trabalho e gestão de recursos humanos, revelando um panorama complexo e multifacetado. A Lei nº 13.467 de 2017 trouxe mudanças profundas ao flexibilizar as normas trabalhistas e introduzir novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente, permitindo maior adaptabilidade às demandas empresariais. Essas transformações, embora tenham contribuído para a eficiência organizacional e reduzido a judicialização de conflitos trabalhistas, também geraram preocupações significativas sobre a preservação dos direitos dos trabalhadores e a precarização das condições de trabalho.

A flexibilidade oferecida pela reforma permitiu às empresas maior liberdade para negociar condições de trabalho diretamente com os empregados e adaptar suas estratégias de gestão de pessoal às necessidades do mercado. No entanto, essas práticas levantam importantes desafios, especialmente em relação ao bem-estar dos trabalhadores, segurança no ambiente de trabalho e à proteção de suas garantias mínimas. A análise dos artigos da Lei evidenciou que, se por um lado a flexibilização buscou promover a competitividade e eficiência das empresas, por outro lado, ela criou um cenário em que a precarização se tornou uma realidade para muitos trabalhadores, impactando o clima organizacional e potencialmente afetando a produtividade.

A introdução de novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente e a ampliação da terceirização, ressaltou a necessidade de uma gestão de recursos humanos mais estratégica e atenta às dinâmicas do mercado. Para que as organizações alcancem um equilíbrio entre eficiência e justiça social, os departamentos de recursos humanos precisam adotar uma postura proativa e inovadora, promovendo práticas que valorizem o engajamento dos colaboradores e assegurem um ambiente laboral digno e inclusivo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil** – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE/CUT. **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. 2018.

GALVÃO, Andréia et al. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. *Caderno Crh*, v. 32, n. 86, p. 253-270, 2019.

KREIN, J. D. et al. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; VÉRAS, R. O. **As condições de trabalho pós reforma**. In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú, 2019. (prelo).

LACERDA, Luana Maria de Freitas; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos.

**Direito do trabalho: Impactos da Reforma Trabalhista Lei nº**

**13.467/2017.** *GETEC*, v. 9, n. 24, p. 97-122, 2020. Disponível em:

<http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/viewFile/2262/1404>. Acesso em: 31 ago. 2024.

LIMA, Suellen Rebeca Rodrigues; MORAIS, Uérlei Magalhães de. **A**

**terceirização e seus impactos nas relações de trabalho.** *Revista Ibero-*

*Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 10, n. 6, p. 2432–2448, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i6.14571. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14571>. Acesso em: 31 ago. 2024.

PINHEIRO, I. A. **A externalização de atividades: fundamentos e**

**experiências no setor de autopeças gaúcho.** *Revista de Administração*

*Contemporânea*, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 137-165, maio/ago. 1999.

REZENDE, W. **Terceirização: a integração acabou?** *Revista de*

*Administração de Empresas*, Curitiba, v. 37, n. 4, p. 6-15, out./dez. 1997.

SILVA, A. R. L. da; MELLO, A. S. de; SOUZA, S. de. **O processo de**

**terceirização nas relações organizacionais.** *Revista da FAE*, [S. l.], v. 16, n.

1, p. 126–141, 2016. Disponível em:

<https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/129>. Acesso em: 31 ago. 2024.

SOUZA, Victor Pereira Garcia de. **Análise da Reforma Trabalhista: a**

**precarização trazida pela Lei nº 13.467/2017. 2018. 67 f.** Trabalho de

Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Instituto de Ciências

Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda,

2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/22576>. Acesso em: 31 ago. 2024.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá Campus Laranjal do Jari e-mail: americaellen240@gmail.com

Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá Campus Laranjal do Jari e-mail: nayararochagomes.02@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá Campus Laranjal do Jari. Doutor em Gerenciamento Ambiental (PRODEMA/UFPE). e-mail: edilon.nunes@ifap.edu.br

[← Post anterior](#)

## RevistaFT

**A RevistaFT** têm 29 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também clicando aqui,



## Contato

**Queremos te ouvir.**

**WhatsApp RJ:**  
(21) 97890-0986

**WhatsApp SP:**  
(11) 98597-3405

**e-Mail:**  
contato@revistaf  
t.com.br

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:**  
48.728.404/0001-  
22

**Fator de  
impacto** FI=  
5.397 (muito alto)

## Conselho Editorial

**Editores**

**Fundadores:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo  
Gigliotti.

**Editor**

**Científico:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes

**Jornalista**

**Responsável:**

Marcos Antônio  
Alves MTB  
6036DRT-MG

**Turismo**  
**Acadêmico**



**Orientadoras:**

Dra. Hevellyn  
Andrade  
Monteiro

Dra. Chimene  
Kuhn Nobre

**Revisores:**

Lista atualizada  
periodicamente  
em

[revistaft.com.br/e  
xpediente](http://revistaft.com.br/expediente)

Venha  
fazer parte de  
nosso time de  
revisores  
também!

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -  
2025

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio  
de Janeiro-RJ | Brasil