

DIREITOS BÁSICOS TRABALHISTAS E AS PRINCIPAIS MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL: UMA PROPOSTA DIDÁTICA PARA OS ALUNOS DE GESTÃO PÚBLICA DO IFMT – CAMPUS VÁRZEA GRANDE

Ana Karoline de Almeida Borges

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Várzea Grande
borgesanakaroline81@gmail.com

Rosana Aparecida de Andrade Silva

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Várzea Grande
profa.rosanaandrade@gmail.com

Vaneia Barboza da Silva

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Várzea Grande
vaneiabsilva@gmail.com

Resumo

Este estudo teve como objetivo promover orientação aos discentes do curso de Gestão Pública do IFMT – Campus Várzea Grande sobre os direitos provenientes das principais modalidades de rescisão contratual: demissão sem justa causa, com justa causa, pedido de demissão e rescisão indireta. Para o desenvolvimento do trabalho utilizou-se da metodologia da pesquisa-ação. Como ação interventiva foi viabilizada uma palestra ministrada pelo Juiz Titular da Vara de Trabalho de Mirassol D'Oeste, Dr. Ulisses Taveira. Os resultados obtidos a partir de um questionário aplicado pós ação interventiva, e que teve a pretensão de observar o impacto da ação desenvolvida, demonstraram entre outros que 100% dos participantes apontaram uma melhor compreensão sobre os direitos do trabalhador a partir das modalidades de rescisão abordadas em palestra. Evidenciando desta forma o impacto positivo da ação desenvolvida. Conclui-se a partir da realização deste trabalho, que outras iniciativas educativas como esta podem contribuir para a formação cidadã e profissional dos estudantes, além de ampliar sua capacidade de orientar outros trabalhadores quanto aos direitos trabalhistas em caso de rescisão do contratual de trabalho.

Palavras-chave: Conhecimento. Direitos básicos trabalhistas. Rescisão contratual

Área Temática: Educação Contábil, Tecnologia e Transformação Digital

1. Introdução

A legislação trabalhista brasileira desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, promovendo equilíbrio e segurança nas relações profissionais entre empregado e empregador. Mas, a falta de conhecimento sobre os direitos dos trabalhadores sobretudo na modalidade rescisão do contrato trabalhista ainda é um problema significativo, visto que muitas pessoas não recebem orientações adequadas sobre os procedimentos legais, nem quais são os direitos que lhes cabem em uma rescisão do contrato de trabalho.

Compreender as principais modalidades de rescisão contratual – demissão sem justa causa, com justa causa, pedido de demissão e rescisão indireta – torna-se nesse aspecto, essencial tanto para os trabalhadores quanto para futuros gestores públicos que podem atuar na fiscalização da aplicação das normas trabalhistas. E, nesse contexto, é importante destacar que, embora a maioria do público pesquisado almeje ingressar no serviço público, grande parte destes ainda atua no setor privado, na qualidade de empregados.

Em sua atuação profissional, frequentemente, os gestores públicos e legisladores são desafiados a desenvolver políticas públicas que lidem com questões relacionadas ao mundo do trabalho, propor medidas para identificar os excessos, implementar ações para corrigir as falhas, intensificar as fiscalizações e dar transparência para garantir as boas práticas e conformidade dos processos. Nesse contexto, entende-se que a vivência no curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública – TGP, associada a experiência profissional destas autoras e também da orientadora deste trabalho, motivou ao desenvolvimento deste estudo visando práticas voltadas para promover conhecimento sobre os direitos do trabalhador nas principais modalidades de rescisão do contrato de trabalho, de modo que a partir do aprendizado proposto, o empregado sabendo os direitos que lhes cabem não seja lesado, e, que ainda possa disseminar esse conhecimento no sentido de orientar à sociedade dos direitos básicos trabalhista na forma da lei.

É importante considerar que na era da informação, ainda se percebe muita desinformação, sobretudo do trabalhador com relação aos seus reais direitos e garantias trabalhistas. O que se tem são informações caracterizadas como de “senso comum”, que podem contribuir negativamente no sentido de desorientar o receptor das informações.

A pesquisa foi desenvolvida com base na proposta metodológica da pesquisa-ação. Foram utilizados questionários como instrumento de coleta de dados, tanto na fase de diagnóstico, identificação do problema, quanto pós intervenção para análise da ação interventiva. Os dados coletados preliminarmente apontaram que, embora muitos discentes revelassem que possuíam noções básicas sobre direitos trabalhistas, haviam lacunas significativas no entendimento das regras que regem o processo de rescisão.

A problemática identificada para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida consistiu no fato de que uma parcela significativa dos pesquisados, sendo 66,7%, não possuía domínio suficiente para compreender aspectos fundamentais relacionados ao direito do trabalhador frente as rescisões contratuais. Nesse sentido, percebeu-se que orientar o público pesquisado e futuros tecnólogos em gestão pública sobre o tema proposto para apreciação, oportunizaria que estes pudessem melhor compreender os direitos que cabe a um trabalhador.

O objetivo geral desse trabalho, portanto, foi de promover orientação básica para os discentes do curso de Gestão Pública do IFMT – Campus Várzea Grande, com relação aos direitos legais nas principais modalidades de rescisão de contrato – demissão sem justa causa, com justa causa, pedido de demissão e rescisão indireta.

Os objetivos específicos foram encaminhados para: analisar bibliograficamente as quatro principais modalidades de rescisão contratual, destacando os direitos trabalhistas envolvidos em cada uma delas; apresentar, sob a forma de uma palestra de forma didática, os aspectos legais e práticos da rescisão contratual, promovendo maior compreensão do tema entre os alunos participantes e avaliar a efetividade da intervenção realizada por meio da palestra ministrada por um Juiz do Trabalho, verificando o impacto da ação na ampliação do conhecimento dos discentes.

As hipóteses deste estudo consideram a seguinte reflexão: se os alunos do curso de Gestão Pública do IFMT – Campus Várzea Grande tiverem acesso a uma palestra de capacitação sobre direitos trabalhistas, a partir disso, poderá haver uma contribuição significativa na compreensão sobre o tema, reduzindo dúvidas e ampliando sua capacidade de entender os próprios direitos? Este estudo justifica-se por sua contribuição à formação acadêmica e profissional dos discentes, bem como à promoção de uma educação cidadã que valorize o conhecimento dos direitos trabalhistas como um pilar para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. No contexto dos componentes curriculares do curso de Gestão Pública, esse tipo de ação é fundamental, pois o curso forma profissionais capazes de influenciar diretamente a formulação de políticas públicas e práticas voltadas à melhoria da compreensão e transparência nas relações entre o poder público e a iniciativa privada, entre a lei e a sociedade e, portanto, entre empregador e empregado.

Foi com base na problemática acima mencionada, que a metodologia da pesquisa ação, pensada, planejada e realizada uma ação interventiva no dia 21 de março de 2025, na sala 07, do IFMT – Campus Várzea Grande, por meio de uma palestra ministrada pelo Dr. Ulisses Taveira, Juiz do Trabalho da 23ª Região - Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso, que não somente abordou aspectos da legislação, exemplificou, esclareceu dúvidas e aprofundou a discussão sobre as quatro principais modalidades de rescisão contratual. Este estudo, portanto, que pretendeu contribuir para a disseminação do conhecimento sobre os direitos trabalhistas, proporcionando aos alunos maior segurança e preparo para lidar com eventuais desligamentos, além de capacitá-los para orientar outros trabalhadores, obteve seus resultados esperados quando identificou que os 97,1% dos participantes da pesquisa afirmaram que sabem quais são os direitos básicos em casos de demissão e 94,1% afirmaram saber orientar sobre esses direitos caso alguém próximo vivencie um processo de desligamento.

2. Referencial Teórico / Revisão de Literatura

2.1 Breve histórico dos direitos trabalhistas

Os direitos trabalhistas, reconhecidos atualmente, são frutos de um longo processo histórico marcado por lutas sociais e transformações econômicas.

Diante da desigualdade econômica e social, oriunda da Revolução Industrial e do sistema liberal adotado à época (século XIX), os trabalhadores passaram a se unir e protestar em busca de melhores condições de trabalho, culminam do assim, com o surgimento dos sindicatos. Passaram a reivindicar, perante o Estado, a criação de normas de proteção ao trabalho, bem como, sua oposição frente às injustiças sociais. Galli 2016 (p.18).

Desde as primeiras formas de organização do trabalho até a consolidação de legislações específicas, esses direitos surgiram como resposta às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores em diferentes períodos.

No Brasil, a regulamentação das relações de trabalho somente ocorreu a partir do Século XIX. As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra

Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. (Martins, 2010, apud Galli, 2016, p.18).

O governo de Getúlio Vargas a partir dos anos de 1930, foi determinante no processo de elaboração das Leis Trabalhista, e incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro; a criação e organização do Ministério do trabalho decreto nº 19.433 de 1930, criação e organização da justiça do trabalho Decreto Lei nº 1.237 de 1939 a cujo a função da justiça do trabalho seria regular os conflitos oriundo das relações entre empregados e empregadores, e a aprovação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e unificou todas as Leis Trabalhistas.

Com o passar das décadas, os direitos trabalhistas passaram a incorporar novos elementos como: proteção contra discriminação, licença-maternidade e paternidade, e regulamentações voltadas ao trabalho remoto e à economia digital entre outros.

No Brasil, as recentes reformas trabalhistas, como a de 2017, alteraram aspectos importantes dos direitos trabalhistas, introduzindo mudanças como o trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado e novas regras para rescisões contratuais.

Os direitos trabalhistas constituem um pilar fundamental para a justiça social e econômica do País. Eles garantem a dignidade do trabalhador, promovem condições justas de trabalho e contribuem para o desenvolvimento sustentável das sociedades. Apesar de o Brasil ter um **arcabouço jurídico** que visa proteger as relações de trabalho os desafios permanecem, especialmente em relação à informalidade, devido ao avanço tecnológico e automação às novas formas de organização do trabalho.

Esse breve panorama histórico evidencia que os direitos trabalhistas são conquistas históricas da classe trabalhadora ao longo de décadas, mas que demandam constante vigilância e atualização para acompanhar as transformações sociais e econômicas do mundo contemporâneo.

2.2 Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em se tratando do mundo do trabalho e de conquistas sociais, a Constituição Federal de 1988 desempenha um papel central na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, estabelecendo os fundamentos que garantem a dignidade do trabalhador e asseguram direitos mínimos para os empregados em diversas situações, incluindo a demissão sem justa causa.

No artigo 6º, a Constituição Federal de 1.988, inclui o trabalho como um direito social, em conjunto com outros direitos como: saúde, educação, moradia e outros.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Esse fato, reafirma a importância do trabalho na promoção da inclusão social e no combate às desigualdades:

Nessa mesma seara, o artigo 7º da Constituição Federal lista os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dos quais têm relação direta com a demissão sem justa causa. Destacam-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- (...)
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- (...)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- (...)
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Regulamentação Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011. art. 1º parágrafo único.

Os direitos trabalhistas previstos na Constituição, consolidados na CLT, regulamentam as relações individuais e coletivas do trabalho, neste sentido, fornecem a base legal para o cálculo da rescisão contratual, neste caso especificamente o da demissão sem justa causa. Esses direitos devem ser apurados e pagos corretamente ao trabalhador, sob pena de o empregador enfrentar sanções administrativas e judiciais pelo não cumprimento das normas que as regulamentam. Ao acessar esses direitos o trabalhador deve estar apto a compreender os seus direitos em uma situação de desligamento de suas atividades laborais.

2.3 Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017 – Reforma trabalhista

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe alterações significativas, impactando diretamente a rescisão do contrato de trabalho, especialmente em casos de demissão sem justa causa.

Antes da Reforma, a homologação da rescisão contratual em sindicatos era obrigatória para contratos com mais de um ano de duração. Após, essa obrigatoriedade foi extinta, transferindo para o trabalhador a responsabilidade de verificar se seus direitos foram corretamente calculados e pagos. No entanto, muitos empregados não possuem conhecimento técnico suficiente para identificar possíveis irregularidades, o que aumenta o risco de prejuízos.

2. Metodologia

Para elaboração desta pesquisa, utilizou como abordagem metodológica a pesquisa-ação, caracterizada pela investigação que busca, ao mesmo tempo, compreender e intervir em uma realidade social (Gil, 2002). Ao adotar a pesquisa-ação, entende-se que passou a existir um envolvimento entre pesquisadores: professores, discentes e pesquisados: comunidade interna e comunidade externa para solução de uma problemática específica. Os resultados obtidos nesse trabalho foram analisados qualitativamente.

O ambiente de pesquisa foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado do Mato Grosso Campus Várzea Grande que atualmente possui três cursos integrados ao ensino médio: Logística, Edificações e Informática, dois cursos superiores, uma especialização Lato Sensu em desenvolvimento urbano e outra Libras e educação inclusiva, e uma Pós-graduação lato sensu em nível de especialização em desenvolvimento Urbano dentre outros cursos de Formação Continuada. A pesquisa foi desenvolvida no âmbito do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Várzea Grande, envolvendo alunos regularmente matriculados no curso.

Inicialmente, em fase da redação do projeto de pesquisa (Projeto Integrador I), o tema proposto

a ser investigado, era centrado nos direitos básicos trabalhistas em “casos de demissão sem justa causa”, com o objetivo de identificar o nível de conhecimento dos pesquisados e propor ações educativas para ampliar esse conhecimento. A pesquisa diagnóstica aplicada anteriormente à intervenção, revelou que: 68,5% dos alunos possuíam apenas conhecimento básico sobre a legislação trabalhista; 44,4% dos que já haviam sido desligados de seus empregos relataram dúvidas em relação às verbas rescisórias; 74,1% afirmaram não saber calcular corretamente os valores da rescisão; 88,9% nunca participaram de cursos, palestras ou capacitações sobre esses direitos básicos. Os dados identificados nessa fase da pesquisa, demonstraram uma lacuna significativa no conhecimento técnico e prático dos alunos a respeito dos direitos trabalhistas, o que justificou a realização da ação interventiva.

No entanto, durante o processo de desenvolvimento da intervenção, percebeu-se a necessidade de ampliar o escopo do tema, uma vez que o palestrante convidado iria abordar também as principais modalidades de rescisão contratual, incluindo a demissão com justa causa, pedido de demissão e a rescisão indireta. Essa abordagem permitiu uma revisão do tema para um estudo mais completo e condizente com as dúvidas e interesses da comunidade acadêmica pesquisada. Dessa forma, a ação interventiva ocorreu no dia 21 de março de 2025, por meio da realização de uma palestra, ministrada pelo Dr. Ulisses Taveira, Juiz do Trabalho da 23ª Região, com o objetivo principal de esclarecer dúvidas e proporcionar conhecimento aos discentes acerca das principais modalidades de rescisão contratual: demissão sem justa causa, demissão com justa causa, pedido de demissão e rescisão indireta.

O evento contou com a presença de 60 alunos, que participaram ativamente da palestra por meio de perguntas, comentários e relatos de experiências pessoais. O palestrante apresentou o conteúdo de forma clara, objetiva e acessível, combinando a fundamentação teórica com exemplos práticos do cotidiano jurídico trabalhista, o que facilitou a compreensão do tema por parte dos discentes.

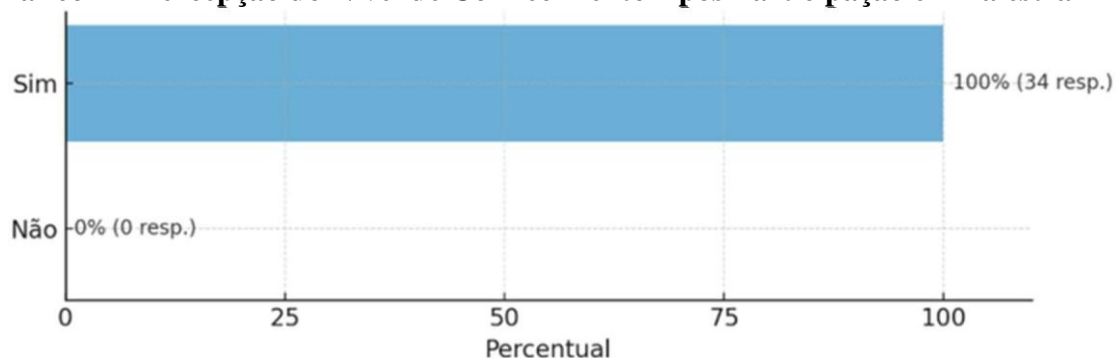
Após a palestra – ação interventiva – do procedimento da pesquisa - ação, foi aplicado um questionário de avaliação, elaborado pelas autoras do trabalho, com o objetivo de analisar a efetividade da palestra e identificar possíveis avanços no nível de compreensão dos alunos sobre

os direitos trabalhistas básicos relacionados às formas de rescisão contratual. Os dados coletados foram utilizados como subsídio para a análise dos resultados e para a formulação das considerações finais do presente estudo. 34 participantes responderam ao questionário, que foi disponibilizado para os pesquisados pelo sistema google formulário, durante o período de 31 de março de 2025 a 21 de abril de 2025.

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Para avaliar a efetividade da ação interventiva, foi aplicado um questionário de avaliação pós-palestra. A seguir, são analisados e discutidos os principais resultados obtidos.

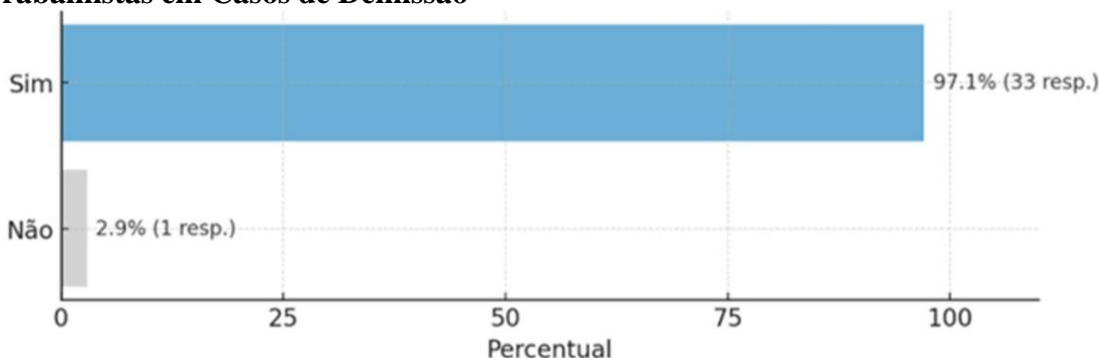
Gráfico 1 – Percepção do Nível de Conhecimento Após Participação em Palestra



Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Com relação a percepção do conteúdo abordado em palestra e o efeito deste sobre agregar ou não conhecimento aos pesquisados, a totalidade dos participantes (100%) afirmou que a palestra teve um impacto significativo no processo de aprendizagem sobre o tema. Esse dado demonstra que o conteúdo abordado, aliado à forma didática do palestrante, contribuiu de maneira efetiva para ampliar o conhecimento dos discentes participantes sobre os direitos básicos trabalhistas nas principais modalidades de rescisão contratual.

Gráfico 2 – Percepção Sobre o Nível de Compreensão para Identificação dos Direitos Trabalhistas em Casos de Demissão

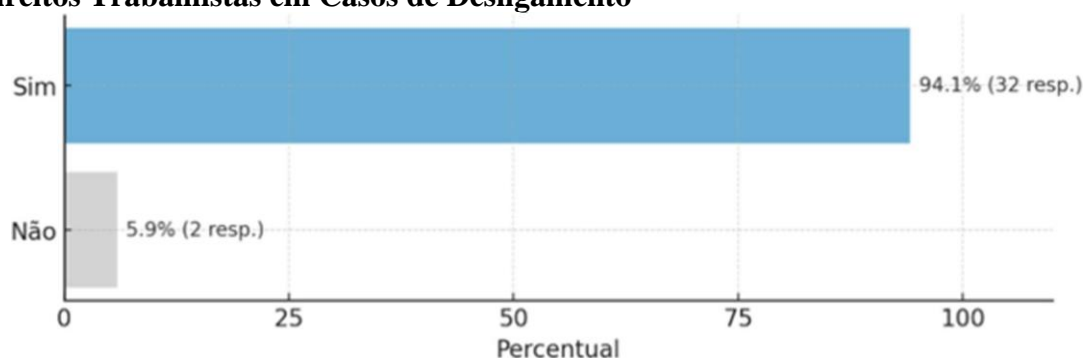


Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Diante do conteúdo apresentado, das perguntas realizadas e das dúvidas serem sanadas, os resultados demonstram que 97,1% dos participantes consideram que a partir do conhecimento adquirido, conseguem identificar quais são os direitos básicos trabalhistas em casos de demissão, e, apenas 2,9% responderam que ainda possuem dúvidas com relação ao tema.

O índice substancial de respostas positivas reforça a importância de abordar esse tema em ambientes educacionais como o Instituto Federal de Educação de Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campos VGD, que traz como missão “educar para a vida e para o trabalho”. E, mesmo que, nessas circunstâncias um pequeno percentual de respondentes (2,9%) tenha apontado insegurança na compreensão dos direitos básicos trabalhistas em casos de rescisão contratual, esse dado pode estar relacionado à necessidade de reforçar o ensino sobre o tema devido à complexidade que alguns aspectos legais exigem no processo de assimilação.

Gráfico 3 – Percepção sobre a Capacidade de Orientação à um trabalhador sobre os Direitos Trabalhistas em Casos de Desligamento

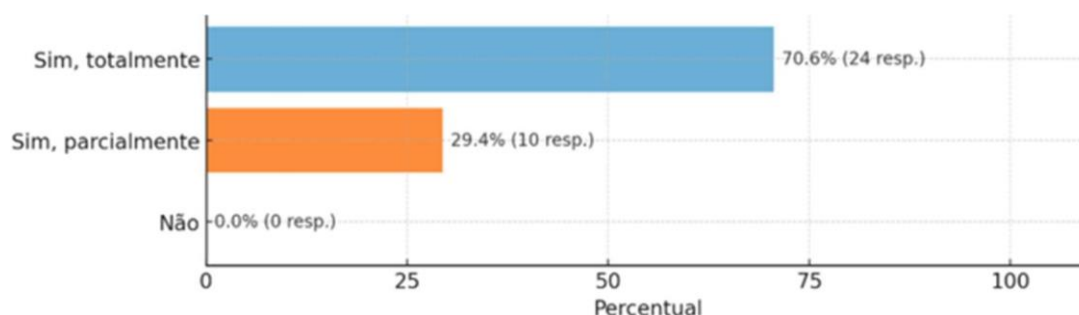


Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Diante do conteúdo apresentado em palestra foi questionado aos participantes, se estes conseguiriam orientar alguém sobre os direitos trabalhistas face a um desligamento do trabalho, e, a maioria dos respondentes, 94,1%, afirmou que se sente capaz de orientar alguém sobre os direitos básicos trabalhistas em situações de desligamento. Do total de respondentes, 5,9% declarou ainda não se sentir preparado para realizar esse tipo de orientação.

Esse dado revela um significativo indicativo de apropriação do conhecimento por parte dos discentes após a intervenção. Sentir-se apto a repassar informações e orientar outras pessoas é um sinal de que o conteúdo foi assimilado com segurança e clareza, e também reflete o potencial que ações educativas como a palestra desenvolvida possuem.

Gráfico 4 – Percepção Sobre o Esclarecimento de Dúvidas sobre os Direitos Trabalhistas em Casos de Rescisão



Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Além de exemplificar aspectos da teoria com casos concretos, o palestrante disponibilizou espaço para que os participantes pudessem expor suas dúvidas sobre o tema. A seguir os esclarecimentos eram realizados tanto com base na legislação, quanto por exemplificação. Diante disso, os resultados revelam que 70,6% dos participantes afirmaram ter suas dúvidas esclarecidas, enquanto 29,4% responderam que ainda possuem algum tipo de dúvida não elucidada sobre o tema.

Esse dado evidencia que, embora a maior parte dos alunos tenha compreendido o conteúdo e esclarecido suas dúvidas, ainda existe uma parcela significativa de pesquisados que necessita de reforço ou aprofundamento em estudos sobre o tema. Isso pode estar relacionado à ao tempo limitado da intervenção, o que reforça a necessidade de ações complementares, como oficinas práticas, rodas de conversa ou a inclusão do tema em componenete curriculares regulares do curso.

De toda forma, o índice majoritário de respostas positivas aponta que a palestra cumpriu seu objetivo principal de informar, esclarecer e orientar os alunos sobre os principais aspectos dos direitos trabalhistas nas rescisões contratuais.

Cumprir ressaltar ainda sobre esse aspecto, que o desenvolvimento de palestras por pessoas que possuem conhecimento especializado é fundamental para o processo de ensino-aprendizagem, especialmente quando o palestrante traz as informações de forma clara, organizada e motivadora, facilitando a compreensão de conceitos complexos. Assim, palestras estruturadas conseguem contribuir para superar barreiras de entendimento e promover o conteúdo desejado.

Gráfico 5 – Percepção sobre a Didática Utilizada em Palestra



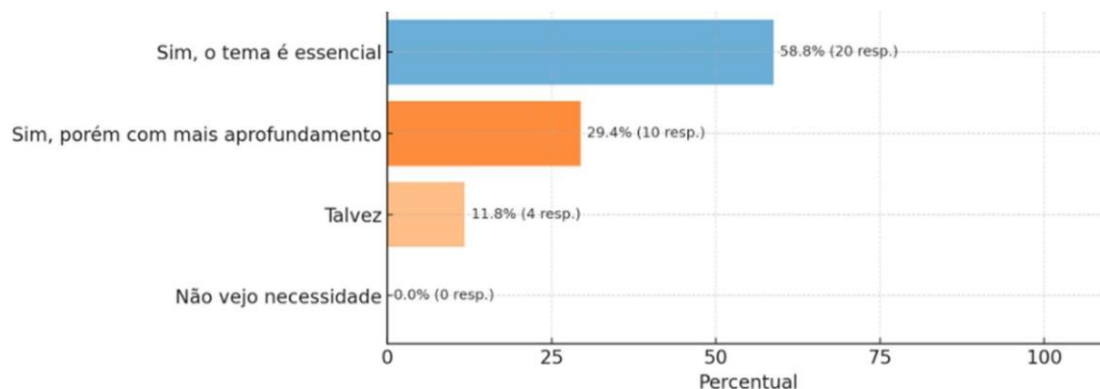
Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Com relação a didática utilizada pelo palestrante para apresentar o tema, a maioria dos participantes, 91,2%, avaliou de forma positiva a clareza e objetividade que nortearam a apresentação do conteúdo e a forma como foram respondidos os questionamentos. Do total de respondentes apenas 8,8% dos respondentes indicaram que não consideraram a exposição suficientemente clara.

Esses dados refletem a eficácia da comunicação durante a intervenção, confirmando que o conteúdo foi apresentado de maneira acessível, favorecendo a compreensão da maioria dos presentes. A clareza na abordagem é essencial para que temas jurídicos, muitas vezes complexos, sejam assimilados por um público não especializado.

De forma geral, o resultado é extremamente positivo e reforça a qualidade da condução da palestra, do conteúdo transmitido e da ação interventiva desenvolvida.

Gráfico 6 – Percepção da Necessidade de Realização de outras palestras sobre a temática dos Direitos Trabalhistas em Processo de Rescisão



Fonte: Elaborado pelas autoras (05/2025)

Observa-se que embora as autoras desta pesquisa tenham realizado toda uma ação que pudesse contribuir para elucidar a questão que envolve os direitos trabalhistas em casos de rescisão, e ainda que o palestrante tenha abordado o conteúdo com clareza e objetividade, entende-se que esse é assunto que merece ser explorado e debatido. Por isso, os pesquisados foram questionados sobre a necessidade ou não de novas palestras e abordagens sobre o tema, e, a maioria dos participantes demonstrou uma percepção positiva quanto à importância da temática e da realização de novas palestras: 58,8% responderam de maneira afirmativa, pois o tema é essencial; 29,4% também manifestaram o desejo por mais aprofundamento nos conteúdos; 11,8% responderam “talvez”, o que pode refletir dúvidas sobre o formato na forma de comunicação do conteúdo, relevância contínua ou necessidade de outros temas complementares.

Entretanto, a resposta majoritária sinaliza que ações como essa devem ser recorrentes e aprimoradas abordando conteúdos mais específicos e outras possíveis didáticas. Esse fato acaba demonstrando o interesse dos alunos em se compreender mais sobre os seus direitos trabalhistas genericamente e na especificidade dos casos de demissão.

Ao comparar os dados antes e depois da intervenção, observa-se uma evolução expressiva no nível de conhecimento e segurança dos alunos quanto aos direitos trabalhistas. Pode-se dizer que abordar um tema tão importante de forma natural e objetiva, houve uma contribuição com a realidade dos discentes que em sua maioria trabalham na iniciativa privada..

A ação interventiva, pela ótica do processo de ensino-aprendizagem mostrou-se eficaz não apenas na transmissão de conhecimento, mas também pelo incentivo à reflexão crítica e ao protagonismo dos estudantes, que poderão, como futuros gestores públicos, atuar de forma mais consciente na defesa dos direitos trabalhistas e na promoção da justiça social. Além disso, a avaliação também indica uma abertura para que o tema possa ser explorado de forma contínua na matriz curricular ou por meio de atividades extracurriculares, como rodas de conversa, minicursos e seminários.

4. Considerações Finais

A presente pesquisa, fundamentada em uma abordagem qualitativa, buscou promover uma palestra para tratar dos direitos básicos trabalhistas em casos de demissão. O ambiente de pesquisa foi o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso – Campus Várzea Grande e os pesquisados foram os discentes matriculados do segundo ao sexto semestre do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública.

Participaram da Palestra 62 alunos, do total de participantes 34 responderam ao questionário avaliativo que foi viabilizado pós palestra. A proposta deste questionário composto por 08

questões objetivas foi o de identificar se a palestra havia agregado conhecimento aos participantes. E, nesse sentido, considera-se que os resultados obtidos foram satisfatórios, pois, apontaram que grande parte das dúvidas sobre os direitos trabalhistas puderam ser sanadas mediante a palestra proferida pelo Juiz de Trabalho, Dr. Ulisses Taveira, como também por meio das respostas obtidas aos questionamentos realizados.

Compreendeu-se ainda que embora o curso de TGP esteja voltado para qualificação dos discentes para que atuem no setor público, uma parcela significativa desses estudantes está empregando sua mão de obra na iniciativa privada, e, por isso, entende-se que é oportuno que estes discentes tenham conhecimento dos seus direitos em caso de rescisão do seu contrato de trabalho.

Para estas pesquisadoras, esta atividade de pesquisa além de oportunizar o aprofundamento do estudo sobre o tema – Direitos Trabalhistas em Casos de Rescisão, devido a metodologia adotada para o desenvolvimento do trabalho – pesquisa-ação, pode-se vivenciar na prática o processo de planejar e desenvolver um trabalho prático que envolvesse a comunidade acadêmica e oportunizasse dirimir uma lacuna de conhecimento que os participantes identificaram possuir sobre o tema.

Finalizando este trabalho, ficam as sugestões para que outras atividades sobre o mesmo tema sejam desenvolvidas pois, é possível que com o passar dos anos os participantes continuem apresentando dúvidas nessa área do conhecimento. E, nesse sentido, pela atuação do IFMT – Campus VGD junto sociedade compreende-se que este é um espaço propício para promover também, esse tipo de conhecimento.

Referências

BRASIL. Portaria Interministerial MPS/MF N° 2, de 11 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mps-mf-2-2024.htm#:~:text=PORTARIA%20INTERMINISTERIAL%20MPS%20MF%20N%C2%BA%202%2C%20DE%2011%20DE%20JANEIRO%20DE%202024&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20reajuste%20dos,do%20%C2%A7%201%C2%BA%20do%20art.> Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. Seguro e Desemprego. Brasília – DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113134.htm. Acesso em: 16 nov. 2024.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CISNEIRO, Gustavo Manual de Prática Trabalhista/Gustavo Cisneiros. – 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo.

CLT 70 anos. Seção de Gestão de Memorial do TRT/RJ (SECMEI). Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22704/2522021/CLT+-+HIST%C3%93RIA+DE+LUTAS+CONQUISTAS+E+LEIS.pdf/ccabe945-0834-4aa9-8727-c6ac1f7299f6#:~:text=Lan%C3%A7ada%20no%20dia%201%C2%BA%20de,10%20de%20novoembro%20de%201943.> Acesso em: 29 jan. 2025.

CLT- Consolidação das Leis trabalhistas e normas correlatas 6º edição atualizada até outubro de 2023. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/644707/CLT_normas_correlatas_6ed.pdf acessado em: 03 de abril de 2.2025 às 21:22 hmin.

EDEN, C., & HUXHAM, C. (2001). Pesquisa-ação no estudo das organizações. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: Reflexões e novas direções* (vol. 2, cap. 5, pp. 93-117). São Paulo: Atlas.

GALLI, Rafael Altafin. Direito do trabalho I. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEI N° 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998compilado.htm. Acesso em: 17 dez. 2024.

LEI Nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 13. ed. rev. e ampl., atualizada até dezembro/2000. São Paulo: Atlas, 2001.

THIOLLENT, Michel. Pesquisa-ação nas organizações. São Paulo: Atlas, 1997. THIOLLENT,

Michel. Metodologia da pesquisa-ação. São Paulo: Cortez, 1986.