

A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E A HEUTAGOGIA COMO VETORES DE DESENVOLVIMENTO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Felipe Macêdo Pires Sampaio¹

1 Introdução; 2 A Inspeção do Trabalho e a necessidade capacitação; 2.1 criação da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho; 3 Educação a distância no contexto do setor público; 3.1 Educação no setor público sob a ótica da heutagogia; 4 A EAD na inspeção do trabalho e as tecnologias da educação sob uma abordagem heutagógica; 4.1 Educação a distância na Inspeção do Trabalho; 4.2 Uma proposta de utilização das trilhas de aprendizagem para o aperfeiçoamento do ensino da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho; 5 Conclusão.

RESUMO


O presente artigo analisa a aplicação da heutagogia na educação a distância - EaD da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Para tanto, examina a aplicação da EaD no setor público brasileiro e à Inspeção do Trabalho no Brasil, sendo que, entre os aspectos abordados encontram-se os normativos nacionais e internacionais sobre o tema. Analisa-se, ademais, o histórico da dessa modalidade de educação na Inspeção do Trabalho e a respectiva evolução das suas políticas. Após, estuda-se a heutagogia e os benefícios da sua aplicação no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, como estratégia de aperfeiçoamento do ensino. Por fim, sugere-se a adoção prática de uma das tecnologias da educação consistente nas trilhas de aprendizagem, como forma de fomentar a heutagogia.

Palavras-chave: Inspeção do Trabalho. Educação a Distância. Heutagogia.

1 INTRODUÇÃO

Diante de um cenário de constantes mudanças políticas, econômicas e sociais no Brasil, é possível notar uma crescente necessidade de capacitação continuada e aperfeiçoamento da força de trabalho no âmbito do serviço público.


¹ Auditor-Fiscal do Trabalho. Coordenador Acadêmico da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, do Ministério do Trabalho e Previdência. Editor-Chefe da Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Coordenador e professor de cursos da Inspeção do Trabalho. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Juspodivm - BA). Pós-Graduado em Inovação e Novas Tecnologias na Educação (ENAP - DF). Graduado em Direito pela Universidade Federal da Bahia.



A possibilidade de capacitar-se para melhor exercer o seu trabalho é essencial para todas as áreas do serviço público, mas é ainda mais sensível em carreiras típicas de Estado, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho. Isso porque essas estão diretamente ligadas com a promoção de políticas públicas e com o exercício de funções correspondentes a um poder-dever do Estado.

No caso da Auditoria, há grande importância da sua linha de atuação, como por exemplo: arrecadação de recursos para o FGTS e contribuições sociais; combate ao trabalho infantil; erradicação do trabalho escravo ou análogo ao de escravo; fiscalização do trabalho portuário e aquaviário; promoção da segurança e saúde no trabalho; redução dos índices de acidente de trabalho e o respectivo peso sobre a Previdência Social, financiada por todos.

Contudo, também é verdade que essa capacitação exige o investimento de recursos, por vezes limitados, o que demanda a sua utilização eficiente e racional, de forma a possibilitar o maior benefício à sociedade.



Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo principal analisar a aplicação da heutagogia no EaD da ENIT. Para tanto, examina-se a educação a distância, os benefícios da sua aplicação à Inspeção do Trabalho, por meio da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT, e as respectivas ferramentas possíveis de serem utilizadas como forma de aumentar a eficiência nos serviços prestados à sociedade. Será dada considerável relevância ao estudo da heutagogia e a sua contribuição para o ensino.

Sendo assim, é necessário selecionar e analisar uma ferramenta a ser utilizada pela ENIT, como forma de fomentar a educação a distância e fornecer um ambiente propício aos integrantes da carreira fundada na heutagogia e tendente a aperfeiçoar seus respectivos conhecimentos.

A pesquisa encontra-se no nível Meso, na categorização de Zawacki-Richter e Anderson (2015), guardando relação predominante com a "Gestão e organização". Isso porque a pesquisa tem o objetivo de analisar a educação a distância e sua aplicação relacionada às políticas institucionais da Inspeção do Trabalho, à educação continuada, à aprendizagem ao longo da carreira e ao impacto da aprendizagem online sobre as políticas institucionais da organização.

Os setores de conhecimento envolvidos neste artigo são, principalmente: o Direito (em especial o Direito Constitucional e o Direito Administrativo), a Educação (de forma mais voltada para a educação corporativa no serviço público) e a Gestão Pública. Há uma abordagem legal sobre o tema, bem como é realizada uma análise da Educação a Distância e as suas tecnologias aplicáveis à Inspeção do Trabalho (GUSTIN, 2013), em especial as trilhas de aprendizagem, como técnica de gestão pública. A pesquisa relaciona-se diretamente com a Administração Pública, já que o seu objeto é justamente a análise da viabilidade da Educação a Distância aplicada à Inspeção do Trabalho, carreira típica de Estado.

2 A INSPEÇÃO DO TRABALHO E A NECESSIDADE CAPACITAÇÃO

A Administração Pública deve pautar a sua conduta nos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, nos termos do art. 37 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL). O princípio da eficiência passou a ser previsto expressamente por meio da Emenda Constitucional nº 19/1998, ao perceber o Legislador Reformador a necessidade de promover a eficiência no serviço público.

Mesmo antes da alteração trazida pela referida Emenda, o ordenamento infraconstitucional já definia a eficiência como um dos princípios básicos para que a prestação de serviços públicos fosse adequada (CARVALHO, 2018).

A eficiência é essencial em diversos aspectos da Administração Pública, entre eles a prestação de serviços públicos à sociedade pelos servidores públicos. Para atingir a eficiência é essencial que os servidores sejam expostos ao constante treinamento, atualização e que seja fomentado o desenvolvimento das suas competências por meio de ações educacionais.

Previendo essa necessidade, o Legislador Reformador, por meio da mesma Emenda Constitucional 19/1998, que inseriu o princípio da eficiência expressamente na Constituição da República de 1988 (BRASIL), acrescentou o § 2º do art. 39. Esse dispositivo prevê a necessidade de os órgãos públicos manterem “escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira”.

Veja-se que a Constituição passou a prever expressamente a necessidade de promover a formação e o aperfeiçoamento constante dos servidores públicos. Com o objetivo de cumprir esse mandamento constitucional, são desenvolvidas pelos órgãos públicos diversas ações educacionais, tais como: promoção de cursos de aperfeiçoamento pelas escolas de governo; pós-graduação *lato e stricto sensu*, concessão de licença capacitação; realização de estudo no exterior; e concessão de afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação ou licença capacitação.

No âmbito da administração federal, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - PNDP –, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (BRASIL), criou instrumentos e instâncias de coordenação da capacitação dos servidores. Dessa forma, a capacitação do servidor passou a ser encarada como atividade permanente, ao longo da sua trajetória profissional (FERNANDES; PALOTTI; CAMÕES. 2015). Essa diretriz foi mantida e ampliada pelo Decreto nº 9.991, de 28 e agosto de 2019 (BRASIL), que substituiu o Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL).

No âmbito da Inspeção do Trabalho, o desenvolvimento de pessoas também não é relegado a segundo plano, tanto é que a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL. Decreto nº 10.088, de 2019), diploma internacional incorporado ao ordenamento jurídico pátrio com *status* de norma supralegal, no item 3 do seu art. 7º determina que os Auditores-Fiscais do Trabalho deverão receber formação apropriada para o exercício de suas funções: “os inspetores de trabalho deverão receber formação apropriada, para o exercício de suas funções”.

Cabe ressaltar que diversos países possuem inspeções do trabalho, as quais, todavia, não são de constituição e funcionamento uniforme. No Brasil, os inspetores do trabalho são chamados de Auditores-Fiscais do Trabalho.

Em reforço ao disposto no mencionado item 3 e as previsões do ordenamento interno brasileiro, o Chefe do Poder Executivo editou o Decreto nº 4.552, de 2002 (BRASIL), dispondo expressamente que aos Auditores-Fiscais do Trabalho serão ministrados regularmente cursos necessários à sua formação, aperfeiçoamento e

especialização, conforme as orientações expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho:

Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

[...]

§ 2º Aos Auditores-Fiscais do Trabalho serão ministrados regularmente cursos necessários à sua formação, aperfeiçoamento e especialização, observadas as peculiaridades regionais, conforme instruções do Ministério do Trabalho e Emprego, expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

Cabe ressaltar que hoje o Ministério do Trabalho não mais existe com esse nome, tendo sido incorporado, juntamente com outras pastas, ao Ministério da Economia (BRASIL. Decreto nº 9.745, 2019). Quanto à autoridade nacional mencionada pelo § 2º do mencionado decreto, trata-se do Subsecretário(a) de Inspeção do Trabalho, chefe da Inspeção do Trabalho brasileira.

A possibilidade de capacitar-se para melhor exercer o seu trabalho é importante para todos os servidores públicos, mas é ainda mais sensível em carreiras típicas de Estado, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho, já que essas estão diretamente ligadas com a promoção de políticas públicas e o exercício de funções correspondentes a um poder-dever do Estado. No caso da Auditoria, há grande importância da sua linha de atuação, como por exemplo: arrecadação de recursos para o FGTS e contribuições sociais; combate ao trabalho infantil; erradicação do trabalho escravo ou análogo ao de escravo; fiscalização do trabalho portuário e aquaviário; ou ainda na promoção da segurança e saúde no trabalho, entre outros.

Cabe ressaltar que as atribuições dessa carreira também impactam direta e positivamente no Sistema de Seguridade Social, com maior projeção na Saúde e Previdência, sendo interesse da sociedade a manutenção de uma força de trabalho produtiva, sadia e que dependa menos da Previdência e dos serviços da Saúde. Assim, além das importantes funções sociais exercidas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho no sentido da inclusão no mercado de trabalho e a promoção do trabalho digno, há uma inegável função arrecadatória nas suas atribuições e, principalmente, a função de evitar que o Estado Brasileiro tenha de destinar mais recursos à Saúde ou à Previdência, para custear benefícios por incapacidade decorrentes de acidentes de trabalho ou do adoecimento ocupacional.

Nessa linha de intelecção, é de inegável interesse da sociedade que os Auditores-Fiscais do Trabalho estejam sempre capacitados e participem de ações educacionais com o objetivo de aumentar a sua qualificação e eficiência. Isso porque, apesar da aplicação inicial de recursos, uma vez realizada a ação educacional de capacitação, as maiores beneficiadas com o refinamento da capacidade técnica do Auditor são a própria Administração Pública e a sociedade.


É possível verificar, portanto, que, em princípio, há a racionalização dos recursos envolvidos na promoção das capacitações e desenvolvimento dos Auditores, já que o recurso investido pode, efetivamente, representar uma melhor especialização da carreira, o que importa em uma maior eficiência nos serviços prestados à sociedade. Claro que isso não impede que as ações educacionais específicas também tenham de passar pela análise acerca da racionalidade do investimento do recurso público.

Esse direcionamento acerca da necessidade de um maior investimento em capacitação também é notado na iniciativa privada. O investimento na educação corporativa tem crescido bastante nos últimos anos, tornando-se um dos fatores de retenção de talentos nas empresas (ABBAD, 2007, p. 351-374).

Nesse contexto, e buscando o cumprimento da diretriz constitucional no sentido da promoção da eficiência no serviço público, por meio do fomento à qualificação dos servidores públicos, notadamente dos Auditores-Fiscais do Trabalho, em 2013 foi criada a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT. A criação dessa escola será tratada a seguir.


2.1 CRIAÇÃO DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Antes mesmo de a ENIT ser criada, o Estado brasileiro, por meio do então Ministério do Trabalho, já havia se atentado para a importância de criar uma forma de capacitar continuamente e cuidar do desenvolvimento da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Em razão disso, editou-se a Portaria 3.017/1987 (BRASIL. Ministério do Trabalho) que instituiu o Sistema Nacional de Treinamento dos Agentes da Inspeção do Trabalho. O apoio e a execução das iniciativas educacionais desses órgãos ficaram a cargo do Centro de Treinamento e Aperfeiçoamento, do Departamento do Pessoal.



Após, no ano de 1995, foi editada a Portaria n.º 1.006, de 05 de outubro de 1995 (BRASIL. Ministério do Trabalho), passou a reger o Sistema Nacional de Treinamento dos Agentes da Inspeção do Trabalho. Cabia a ele treinar, aperfeiçoar, atualizar os Fiscais do Trabalho e Assistentes Sociais. O art. 5º instituiu que os cursos de atualização e aperfeiçoamento seriam destinados ao aprimoramento da formação dos Fiscais do Trabalho e dos Assistentes Sociais. A Secretaria de Fiscalização do Trabalho, hoje Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, seria a responsável pela fixação das diretrizes, conteúdo, duração e periodicidade dos cursos.

No ano de 2002 foi aprovado o atual Regulamento da Inspeção do Trabalho, por meio do Decreto n.º 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (BRASIL), já mencionado no presente artigo.



Com a crescente necessidade de especialização e percebendo ser essencial evoluir na educação continuada e capacitação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, a Portaria n.º 366, de 13 de março de 2013, do Ministério do Trabalho (BRASIL), criou a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT. A essa Escola de Governo, vinculada e subordinada à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, foi incumbida a tarefa de captar, produzir e disseminar conhecimento dirigido às atividades institucionais da Inspeção do Trabalho (art. 1º).

A partir desse momento, a Portaria n.º 366/2013, passou à ENIT a função tanto de planejar quanto de executar as diretrizes de capacitação no que tange à formação e ao desenvolvimento dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT.

No ano de 2017, com a edição do novo Regimento Interno do Ministério do Trabalho, pela Portaria n.º 1.153, de 30 de outubro de 2017 (BRASIL. Ministério do Trabalho), a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho passou a constar expressamente no mesmo diploma normativo no qual estão previstos os demais órgãos do então Ministério do Trabalho, de acordo com o art. 2º, item 1.1 e art. 7º, ambos do Anexo IX, da referida Portaria.

Cumprindo o comando do art. 8º da Portaria n.º 366/2013 do Ministro do Trabalho, foi editado o Regimento Interno da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, por meio da Portaria n.º 651 de 24 de agosto de 2017 (BRASIL. Ministério do Trabalho). Esse dispositivo organizou a estrutura da ENIT, tanto no que

se refere à estrutura física, quanto à estrutura organizacional, fixando os contornos dessa escola de governo.

Cabe ressaltar que as escolas de governo desempenham papel fundamental para o desenvolvimento das competências necessárias ao aperfeiçoamento das organizações públicas. Além disso, “constituem a infraestrutura especializada para o desenvolvimento de quadros de servidores, gestores e agentes públicos que formulam e implementam políticas públicas” (CARVALHO et al., 2009). Essas escolas desenvolvem um papel relevante para a formação dos quadros de alto escalão da Administração pública, bem como para a estruturação e profissionalização de carreiras de Estado e produção de mudanças culturais importantes para o aperfeiçoamento da administração pública (MARINI; MARTINS, 2005). No âmbito da Inspeção do Trabalho, esse papel é desenvolvido pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.


3 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO CONTEXTO DO SETOR PÚBLICO

As novas tecnologias da informação e da comunicação estão acelerando as mudanças na sociedade e na forma de trabalhar, não só no setor privado, mas também no setor público. Torna-se necessária, portanto, a constante atualização e desenvolvimento de habilidade para melhor cumprir os deveres diários no trabalho (LITTO, 2010).

Para conhecimentos menos complexos, a assimilação pode ser feita por meio de consultas a acervos organizados, como bibliotecas (LITTO, 2010, p. 23), ou ainda na internet, à medida em que a necessidade de novos conhecimentos se apresente. Aliás, a internet é uma das melhores ferramentas para tanto, pela sua infinidade de possibilidades, sendo necessário, contudo, o senso crítico do usuário quanto à qualidade, validade, confiabilidade e relevância das fontes encontradas.

No caso de informações mais difíceis, em geral é mais apropriada a realização de um curso, cuja duração e titulação dependem da complexidade do assunto e do tempo disponível do aprendiz (LITTO, 2010, p. 23).


Veja-se que é importante o conhecimento finalístico que será adquirido, mas também ganha especial relevância o desenvolvimento da habilidade de aprender



novos conhecimentos. É possível afirmar, portanto, que “aprender como aprender” é uma das habilidades mais relevantes a serem adquiridas pelos indivíduos, e há uma tendência de potencialização dessa importância. Aprender, nesse sentido, segundo Fredric M. Litto (2010, p. 23) significa:

Saber identificar problemas, achar informação apropriada para a solução do problema em mãos, tirar conclusões adequadas, e comunicar a terceiros, com clareza, os resultados da tarefa, fazendo isso novamente várias vezes ao dia. Uma vez que diferentes problemas, de uma nova ordem de complexidade, estarão surgindo constantemente, haverá sempre novos desafios, novos obstáculos a serem derrubados.

Note-se que o autor dá especial importância ao conhecimento sobre o processo de aprendizado e a sua utilização como ferramenta de solução de problemas mais ou menos complexos.



Na Administração Pública, direcionada constitucionalmente, entre outros, pelos princípios da moralidade e da eficiência (art. 37 da Constituição Federal de 1988), ganha especial importância a necessidade de constante aperfeiçoamento da força de trabalho dos servidores públicos. Isso porque, em um cenário de uma sociedade que passa por um acelerado processo de digitalização e da urgência de melhoria dos serviços públicos prestados ao cidadão, é imperativa uma atitude proativa dos agentes públicos. Soma-se a isso a necessidade de utilização racional dos recursos da sociedade para atingir a maior eficiência no treinamento dos servidores com o menor investimento possível. Nesse contexto, ganha especial projeção o uso da Educação a Distância no serviço público.

Embora seja um tema muito discutido atualmente, associado em especial ao ambiente digital e à internet, a Educação a Distância é, na verdade, uma prática tradicional, que começou por volta do ano de 1850 em vários países da Europa. Àquele tempo, tinha o objetivo de oferecer educação e treinamento aos que não podiam chegar até uma escola, mas que buscavam a oportunidade de autoaperfeiçoamento (LITTO, 2010, p. 25). Naturalmente, nessa época eram utilizadas tecnologias menos avançadas do que as atuais, como as correspondências.

Hoje, a Educação a Distância (EaD), no mundo inteiro, é uma modalidade voltada não só para a aprendizagem de crianças, mas também, principalmente, de adultos.

Na legislação brasileira, a educação a distância surgiu oficialmente com o Art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL). Ressalte-se, contudo, que, no Brasil, ensino fundamental é necessariamente presencial, sendo que a EaD só é permitida como complementação de aprendizagem ou em situações emergenciais, como na pandemia da COVID-19, nos termos do art. 32, § 4º, da mencionada Lei nº 9.394/1996 (BRASIL).

Para jovens e adultos, contudo, a EaD é permitida. Essa modalidade está vinculada a vários princípios educacionais, entre os quais é possível citar a aprendizagem aberta, a aprendizagem ao longo de toda vida ou a educação permanente (ABBAD, 2007, p. 351).

A adoção dessa forma de educação é ainda recente em muitas organizações brasileiras. Contudo, a educação a distância encontra-se em fase de expansão e difusão dos seus conceitos na área de educação corporativa, de modo geral, sendo o momento atual de consolidação das novas práticas educacionais a distância (ABBAD, 2007, p. 356).

Isso porque a educação online é vista como um meio escalável de promover cursos para um público cada vez maior, motivo pelo qual as instituições tendem cada vez mais a promover programas educacionais online (BROWN et al., 2020). A EaD é uma modalidade que consegue incluir e democratizar o acesso à educação e ao treinamento (ABBAD, 2007, p. 357), sem que o incremento na quantidade de alunos seja seguido, necessariamente, pelo aumento proporcional de custos relacionados. Essas são qualidades muito bem-vindas no serviço público.

Essa forma de acesso à educação pode ser vista como um método potencializador do aprendizado, no qual indivíduos têm a possibilidade de acesso à informação e ao conhecimento de forma abundante e simplificada. Além disso, é possível a disponibilização ao aluno de conteúdos cada vez mais personalizados e adequados aos seus estilos de aprendizagem (FILATRO, 2014), por meio de plataformas e-learning e da inteligência artificial.


3.1 EDUCAÇÃO NO SETOR PÚBLICO SOB A ÓTICA DA HEUTAGOGIA

A teoria do capital humano desenvolvida a partir da década de 1950 por economistas neoclássicos da Escola de Chicago demonstrou que a formação escolar e a capacitação das pessoas para o trabalho consistiam em peças indispensáveis para o crescimento econômico de uma nação. Para gerar crescimento econômico sustentável, era insuficiente ter apenas uma elite bem formada, de modo que o conhecimento deveria ser difundido de forma ampla na sociedade (CARBONE et al., 2016, capítulo 3).

Por conseguinte, nações que contam com melhores níveis de formação educacional da sua população alcançavam níveis mais elevados de crescimento econômico do que aquelas nações com baixa escolaridade dos seus trabalhadores. Há uma clara correlação entre o número de anos de educação formal dos trabalhadores e o crescimento do produto interno bruto de um país. É inegável, portanto, o papel do conhecimento para o desenvolvimento econômico de uma nação e, conseqüentemente, das suas organizações públicas e privadas (CARBONE et al., 2016, capítulo 3).

Nesse sentido, a atual demanda por inovação permanente em um cenário de globalização e alta competitividade, provoca a necessidade constante de novas iniciativas no campo da administração. Emerge, assim, a necessidade de as organizações criarem metodologias eficientes de desenvolvimento profissional, notadamente voltadas para a inovação, para o compartilhamento de conhecimentos e para o desenvolvimento de competências específicas dos processos de trabalho (CARBONE et al., 2016, capítulo 3).


É possível afirmar que são identificadas duas políticas de difusão do conhecimento passíveis de adoção pela Administração Pública, por meio das escolas de governo. A primeira é aquela na qual a Administração Pública toma para si o protagonismo no processo de aprendizado dos alunos. Nesse processo, a Administração será muito mais ativa na construção do conhecimento, despendendo mais energia e esforço para a direção das ações educacionais. Apesar de salutar a adoção desse tipo de política, e da sua possibilidade de aplicação em determinadas ações educacionais específicas, o presente artigo não tem como objetivo estudá-la,



mas desenvolver uma análise sobre a segunda política. Frise-se, contudo, que ambas são complementares; a adoção de uma, ainda que predominante, não exclui a possibilidade de utilização cumulativa da outra.

Feita essa ressalva, a segunda política é aquela na qual a Administração Pública transfere para o aluno o protagonismo do seu aprendizado, promovendo a sua autonomia para direcionar o próprio aprendizado e movendo o foco da análise da andragogia para a heutagogia.


A andragogia é a teoria que considera a natureza e as condições específicas do aprendiz adulto e realiza distinções quanto à aprendizagem de crianças (KNOWLES, 1998). Embora a andragogia tenha buscado inicialmente sua identidade desvinculada da pedagogia (a arte e a ciência de conduzir as crianças), adotando-se uma visão mais ampla dessas abordagens, é possível encontrar pontos comuns entre elas (FILATRO, 2009).




Apesar de a andragogia fornecer diversas abordagens úteis para melhorar a metodologia educacional e ser bem aceita no mundo acadêmico, ela tem uma conotação muito relacionada a uma relação professor aluno. Todavia, a dinamicidade crescente da sociedade e do setor público sugere a necessidade adotar abordagem educacional em que é o próprio aluno aquele que determina o que e como a aprendizagem deve ocorrer (HASE; KENYON, 2000, p. 1-10), emergindo a análise da heutagogia.

A heutagogia, que é o estudo da aprendizagem autodeterminada, traz em si ideias sobre várias abordagens do ensino. Ela pode ser vista como uma progressão natural das metodologias educacionais anteriores (HASE; KENYON, 2000, p. 1-10) e pode fornecer uma abordagem de aprendizado mais adequada ao século XXI e às necessidades do setor público. A abordagem heutagógica reconhece a necessidade de um aprendizado flexível, no qual o professor fornece os recursos, mas o aluno é aquele que traça o próprio caminho (HASE; KENYON, 2000, p. 1-10).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a adoção dessa política de ensino não significa que a Administração não terá qualquer trabalho e que o aluno será completamente livre. Pelo contrário. À luz da heutagogia, as escolas de governo terão um relevante trabalho de desenvolvimento do ambiente a ser utilizado pelo aluno, de seleção das tecnologias da educação a serem utilizadas nesse ambiente.



Cabe a essas instituições, portanto, a elaboração de estratégias para promover o aprendizado autodirigido do aluno, ao mesmo tempo em que aprende o conteúdo que ajudará no desenvolvimento do seu trabalho e aumentará a eficiência do serviço prestado à sociedade. Até porque o conteúdo a ser aprendido deve corresponder aos interesses da Administração Pública e da Sociedade. Nesse sentido, o ambiente fornecido e os conteúdos externos recomendados devem ser ricos o suficiente para conceder ao aluno uma ampla gama de oportunidades de escolha acerca do caminho que ele trilhará: isso favorece não só a assimilação de conhecimento, mas também a sua criação e respectiva disseminação.



Veja-se que a instituição fixa a extensão horizontal do aprendizado, promovendo o direcionamento das matérias passíveis de estudo pelos alunos e ferramentas para tanto, de modo que o objeto do aprendizado esteja de acordo com as necessidades da instituição à qual o aluno está vinculado. Contudo, cabe ao aluno determinar a profundidade do seu estudo em cada uma das matérias e dirigir o seu aprendizado. Com a centralidade da figura do aluno e concessão de uma maior autonomia, há uma maior identidade entre ele e o objeto a ser estudado. Essa identidade atua de forma a aumentar a tendência de engajamento e de eficiência das ações educacionais, promovendo, portanto, a criação individual do conhecimento. Há, também, a criação de um ambiente mais fértil para o compartilhamento de experiências entre os alunos, o que incrementa a eficiência do ensino.

Assim, acresce ao presente estudo entender e analisar o assunto por uma a dimensão ontológica, que considera o conhecimento como uma criação individual, mas que se expande pela organização e forma redes de conhecimentos que qualificam e enriquecem o capital humano da instituição (NONAKA; TAKEUCHI, 1997). Por conseguinte, o intercâmbio e a troca de conhecimentos são instrumentos de alavancagem do capital humano.

São os indivíduos quem aprendem e aprimoram seu próprio capital humano, incorporando novos conhecimentos e compartilhando-os com os colegas de trabalho. Nesse sentido, as organizações precisam desenvolver mecanismos que visem à ampliação da velocidade de aprendizagem dos seus integrantes, já que essas mudanças provocam impactos consideráveis no desempenho (CARBONE et al., 2016, capítulo 3).

É possível verificar, por conseguinte, os benefícios da aplicação dos conhecimentos relacionados à heutagogia ao setor público, como vetor de desenvolvimento dos servidores públicos e de manutenção de uma força de trabalho mais qualificada.

4 A EAD NA INSPEÇÃO DO TRABALHO E AS TECNOLOGIAS DA EDUCAÇÃO SOB UMA ABORDAGEM HEUTAGÓGICA

Como foi visto até aqui, a heutagogia é uma abordagem de ensino que pode trazer grandes benefícios para as instituições, notadamente aos órgãos públicos. Como objeto do presente estudo, propõe-se a sua aplicação no âmbito da qualificação da Inspeção do Trabalho brasileira, por meio da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT.

Busca-se, portanto, a efetiva aplicação prática de tecnologias focadas na heutagogia e que se traduzam em real aperfeiçoamento do ensino da ENIT. Para tanto, no presente capítulo, propõe-se, inicialmente, um estudo da atual situação da educação a distância da Escola. Após, propõe-se a seleção de uma tecnologia que promova o aperfeiçoamento das respectivas ações educacionais, tendo como princípios norteadores os fundamentos da heutagogia.

4.1 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA INSPEÇÃO DO TRABALHO


A educação a distância da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho começou a ser estruturada no ano de 2017. Esse foi um ano marcado pela reestruturação da Escola e pela política da então Secretaria de Inspeção do Trabalho de valorização das ações de capacitação no âmbito da auditoria fiscal do trabalho.

Nesse ano foi criado o Portal da ENIT, subdividido em: portal externo²; Ambiente Virtual de Aprendizagem³; e Revista da ENIT⁴. O portal externo busca aperfeiçoar o diálogo com a sociedade, fornecendo conteúdo educacional gratuito

² Disponível em: <https://gov.br/enit>. Acesso em: 01 jun. 2020.

³ Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead>. Acesso em: 01 jun. 2020.

⁴ Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista>. Acesso em: 01 jun. 2020.



relacionado ao mundo do trabalho. O Ambiente Virtual de Aprendizagem, construído com a plataforma Moodle, é o local onde os cursos a distância são realizados, juntamente com etapas a distância de cursos mistos (cursos que têm uma etapa presencial e outra a distância). A Revista da ENIT, por sua vez, é construída em um ambiente *Open Journal Systems – OJS*, tendo o objetivo de publicar e disseminar conhecimento relacionado ao mundo do trabalho e da Inspeção do Trabalho, por meio de artigos e boas práticas, além de fomentar a pesquisa e o desenvolvimento de conhecimento pela carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho. O Portal da ENIT é importante ferramenta de aplicação das ações educacionais da Escola.


A seguir, a presente pesquisa traz dados colhidos diretamente com a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, mas que não estão publicados em endereços eletrônicos com acesso externo.

Ainda em 2017, foram realizados 28 (vinte e oito) cursos presenciais e 02 (dois) cursos a distância pela ENIT. O público alvo, majoritariamente, foi de Auditores-Fiscais do Trabalho, mas um dos cursos foi aberto para toda a sociedade.

No ano de 2018, foram 51 (cinquenta e um) eventos de capacitação presenciais e 02 (dois) cursos a distância. Novamente, o público alvo, em sua maioria, foi de Auditores-Fiscais do Trabalho, mas um dos cursos foi de livre acesso para indivíduos externos à Inspeção do Trabalho.

As ações de educação a distância promovidas nos anos de 2017 e 2018, apesar de fruto de grande esforço dos integrantes da Escola, eram ainda incipientes e protótipos do que se procurava desenvolver. Mesmo assim, desde o ano de 2017 a Escola começou a buscar o amadurecimento da sua educação a distância e aperfeiçoamento das técnicas de ensino aplicadas e racionalização dos recursos investidos. Contudo, por diversos motivos de ordem burocrática, a estruturação mais efetiva da educação a distância só veio a ser realizada de fato em 2019.

Isso porque a partir do ano de 2019, a ENIT começou a intensificar a produção de cursos realizados a distância, por meio de uma gestão mais concentrada nesse sentido, com a montagem do estúdio de educação a distância e estruturação das coordenadorias temáticas de Legislação e de Segurança e Saúde no Trabalho. Além disso, houve um maior esforço de treinamento dos integrantes da Escola em temas




ligados à inovação educação e às novas tecnologias da educação, em grau de pós-graduação.

Nesse mesmo ano de 2019, por meio da realização de cursos, foram capacitados um total de 712 auditores fiscais do trabalho. Foram 1040 participações em cursos, quando considerado que um mesmo auditor pode realizar mais de um curso durante o ano. Executou-se uma matriz de 10 cursos presenciais distintos e 5 cursos a distância distintos. Foram realizadas 31 edições de cursos, considerando que alguns cursos da matriz foram executados em mais de uma edição, com turmas diferentes e com respectivas atualizações. Desses 31, 12 foram cursos em educação a distância. É possível notar que já houve um relevante aumento na quantidade de cursos a distância.

A mencionada política de desenvolvimento da educação a distância foi essencial para a chegada do ano de 2020, especialmente em razão da pandemia de COVID-19 que assolou o planeta. Isso porque, se o ambiente educacional da ENIT já não estivesse preparado para quando da chegada da pandemia, a dificuldade de implementação de ações educacionais seria muito maior.


É possível afirmar, aliás, que a chegada da pandemia acelerou a adoção da educação a distância por parte da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Entre os motivos, o fato de que alguns integrantes da carreira que até então eram contrários à ideia de utilização da educação a distância em certos assuntos se viram na necessidade de conhecer melhor a abordagem da EaD e das tecnologias da educação.

No ano de 2020 foram capacitados um total de 1612 Auditores-Fiscais do Trabalho, de uma carreira de aproximadamente 2000 auditores. Foram 11996 participações em cursos, quando considerado que um mesmo auditor pode realizar mais de um curso durante o ano. Executou-se uma matriz de 35 cursos a distância distintos, todos em educação a distância. Foram realizadas 91 edições de cursos, considerando que alguns cursos da matriz foram executados em mais de uma edição, com turmas diferentes e respectivas atualizações. Alguns desses cursos também são direcionados para a sociedade e replicados em canais externos, em geral por meio da plataforma Escola Virtual GOV - EV.G.



Verifica-se, portanto, que o ano de 2020 foi de consolidação da política de fornecimento de cursos por meio da educação a distância na ENIT. Todas as edições dos cursos realizados, em razão da COVID-19, foram a distância, não tendo havido eventos presenciais nem eventos mistos, apesar de que, em um cenário ideal, esses eventos também são de grande importância.

Cabe mencionar, ainda, que esses cursos são elaborados com base nas necessidades diagnosticadas pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, em conjunto com as diversas áreas da Inspeção do Trabalho.



Além das informações já mencionadas, no ano de 2020, a ENIT deu início a uma política de ciclos de cursos. Cada ciclo tem o prazo de 2 (dois) meses e conta com um catálogo de cursos que podem ou não contar com tutoria. No final de cada ciclo, é analisada a necessidade de continuidade de cada um dos cursos do catálogo da Escola, realizando-se as devidas atualizações, além de acrescentar as novas ações educacionais para os próximos ciclos. Os cursos não selecionados para compor o próximo ciclo, caso ainda estejam atualizados e não haja outros impeditivos, são movidos para o catálogo permanente da ENIT, sendo nesses casos completamente autoinstrucionais.

No ano de 2021, até o mês de maio, foram capacitados um total de 470 Auditores-Fiscais do Trabalho. Foram 1348 participações em cursos, quando considerado que um mesmo auditor pode realizar mais de um curso durante o período. Executou-se uma matriz de 35 cursos a distância distintos, todos em educação a distância. Foram realizadas 62 edições de cursos, considerando que alguns cursos da matriz foram executados em mais de uma edição, com turmas diferentes e respectivas atualizações.

Notou-se um aperfeiçoamento do desenho instrucional das ações educacionais, quando comparadas as entregas ocorridas no período estudado, de 2019 a 2021. Isso porque, inicialmente, os cursos contavam, predominantemente, com uma metodologia muito próxima àquela dos cursos presenciais, com aulas expositivas e avaliações apenas. Contudo, notou-se uma modificação do desenho desses cursos, com inclusão de algumas estratégias mais próprias da EaD, como a tutoria e utilização de metodologias ativas. Nesse particular, há uma clara ligação

entre esse aperfeiçoamento e os estudos realizados por integrantes da Escola em grau de especialização *lato sensu*.

Por meio de estudos preliminares de impacto de alguns de seus cursos, a ENIT detectou também, resultados qualitativos bastante positivos, em especial no que se refere à adequação do conteúdo, público-alvo, motivação, comportamento dos Auditores e ampliação da capacidade de fiscalização nos temas abordados, seja pela melhoria na qualificação e confiança técnica dos Auditores que já atuavam, seja na ampliação do quadro de auditores aptos a atuar. Esses estudos de impacto, apesar de ainda se encontrarem em fase de aperfeiçoamento, já fornecem importantes *feedbacks* para a constante evolução das ações educacionais da ENIT.

4.2 UMA PROPOSTA DE UTILIZAÇÃO DAS TRILHAS DE APRENDIZAGEM PARA O APERFEIÇOAMENTO DO ENSINO DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Como visto, em 2020 houve uma consolidação da educação a distância no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Contudo, uma vez disseminada a prática dessa forma de acesso ao conhecimento, cabe à Escola promover o aperfeiçoamento constante das suas ações educacionais.

No que se refere ao objeto da presente pesquisa, é possível detectar um espaço para melhoria dessas ações educacionais, por meio da adoção de metodologias e tecnologias que fomentem a heurística no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. São diversas as novas tecnologias da educação, mas, cientificamente, entende-se que, de modo a manter o corte epistemológico objeto do presente estudo, seria interessante tratar apenas do modo de organização delas, de modo promover a heurística. Além disso, dessa forma, é possível traçar um direcionamento mais assertivo para a ENIT. Essa metodologia de organização seria por meio da adoção das trilhas de aprendizagem, assunto que será explorado a seguir.

A noção de trilhas de aprendizagem nasce como uma estratégia com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências. Para tanto, adota-se como princípios, conjuntamente, as necessidades e expectativas da organização com as

conveniências, necessidades, desempenhos e aspirações profissionais dos seus integrantes (FREITAS; BRANDÃO, 2006, p. 1).

“Trilhas de aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas” (FREITAS; BRANDÃO, 2006, p. 1). As trilhas de aprendizagem partem do pressuposto de que cada um pode construir a sua trilha, a partir da sua história e dos seus desejos profissionais, aliados aos interesses e estratégia organizacionais, partindo de uma ideia de flexibilização da formação profissional dos integrantes de uma organização.

Para a formação de trilhas de aprendizagem há um considerável esforço inicial para configuração do projeto, tendo como norteador as competências (CARBONE *et al.*, 2016) que se busca desenvolver nos alunos. Essas competências são rastreadas e serão o ponto de partida do desenvolvimento da trilha de aprendizagem. No seu *design*, serão encadeados grupos de objetos de aprendizagem que buscam transmitir ao estudante determinado conteúdo, em um sistema que lembra um fluxograma. Pode haver o planejamento no sentido da necessidade de o aluno vencer determinado grupo de conteúdo e desenvolvimento de competências antes de poder seguir adiante na trilha. Cada grupo desse “fluxograma” relaciona-se a determinada competência identificada no planejamento, sendo que dentro dela há a oferta de múltiplos objetos educacionais, atendendo a diferentes estilos de aprendizagem. Nesses grupos, para que a parte seguinte da trilha seja “desbloqueada”, o aluno deve concluir uma certa quantidade de objetos.

O objetivo é que o estudante encontre uma grande flexibilidade de caminhos a tomar, mas que todos eles desenvolvam de forma adequada determinada competência ou conjunto de competências. “Os caminhos são múltiplos e específicos para cada pessoa, uma vez que a trajetória percorrida por um indivíduo é diferente da trilhada por outro, mesmo que eles estejam exercendo idênticas funções” (FREITAS, 2002, p. 2).

A trilha de aprendizagem se apoia em uma necessidade de educação ao longo de toda a vida, tendo relevante importância o estudo da navegação profissional. Entre as diretrizes para a correta elaboração de uma trilha de aprendizagem, com base na navegação profissional, é possível citar (LE BOTERF, 1997):

- a aprendizagem é sempre um ato voluntário, a pessoa tem um motivo para se engajar no processo;
- toda aprendizagem tem uma direção a seguir, um porto onde se deseja chegar, um conjunto de competências a serem adquiridas;
- o caminho a ser navegado depende não somente de onde se quer chegar, mas do ponto de partida. Os percursos de profissionalização devem considerar as competências atuais das pessoas e a distância entre elas e onde se deseja chegar;
- a cartografia é indispensável para elaborar percursos de navegação. Deverá ser traçado um "mapa de oportunidades" que não se limitará às situações de treinamento. A diversidade das situações e das modalidades de aprendizagem devem ser conhecidas e valorizadas pelos navegadores;
- a riqueza dos percursos de profissionalização dependerá da riqueza do "mapa de oportunidades" colocado à disposição dos navegadores. Certas etapas poderão ser obrigatórias e outras opcionais;
- profissionalizar-se remete então a navegar em uma rede de oportunidades de aprendizagem e não simplesmente subir na corda com nós de um programa ou de um currículo preestabelecido de formação;
- aprender faz nascer novas necessidades e projetos. Assim, um porto de chegada é também um ponto de partida;
- registros de profissionalização são preciosos para enriquecer os mapas de oportunidades e informar o ponto da trajetória;
- realizar balanços de posicionamento da trajetória permite ao navegador reconhecer e validar as aquisições. Convém realizá-los não somente no início, mas no curso do itinerário; e
- a navegação não é possível quando as condições meteorológicas não permitem e as regras de navegação não são claras e aceitas. Regras de mobilidade, modalidades de avaliação, organização do trabalho, comunicação interna, política de formação. É preciso ordená-las de forma coerente para favorecer as dinâmicas de profissionalização e criar um ambiente que lhes seja favorável.

As diretrizes acima expostas guardam intrínseca relação com o estudo da heutagogia. Como já explorado no presente trabalho, a heutagogia é o estudo da aprendizagem autodeterminada, sendo esse o objeto de uma trilha de aprendizagem. Como visto, a aprendizagem é sempre um ato voluntário, sendo que a pessoa precisa ter um motivo para se engajar no processo: o aprendizado tende a ser mais efetivo quando o aluno está mais interessado no processo.

A sistemática por trás da criação de uma trilha de aprendizagem e a possibilidade de o aluno explorá-la, traçando o próprio caminho vai ao encontro do objetivo de fomentar a heutagogia no âmbito da Inspeção do Trabalho. Para cada uma das possibilidades de uma trilha são oferecidas opções de aprendizagem diversificadas, tais como cursos, seminários, publicações internas, estágios, além de opções do ambiente social tais como livros, artigos, *sites* e filmes. Cabe, assim, ao aluno dirigir o próprio estudo e aprendizagem, dentro daquilo desenvolvido pela organização da qual faz parte.

Há, portanto, uma confluência de interesses na construção e utilização das trilhas de aprendizagem, já que atinge os objetivos da instituição e considera o interesse do estudante. Atinge os interesses da instituição porque permite aos gestores a seleção de ações de desenvolvimento que estejam alinhadas aos resultados demandados pela organização, ao mesmo tempo que organiza estratégias e programas de formação vinculados às competências a serem desenvolvidas (MURASHIMA, 2011).

Também atinge os objetivos do integrante da organização, porque permite que ele tenha uma visão mais ampla de suas oportunidades de desenvolvimento profissional e vê a possibilidade de organizar melhor o seu caminho, com base nos seus interesses pessoais.

Há, ademais, um inegável ganho de eficiência pelo fato de conferir ao aluno a possibilidade de se expor a conteúdo por veículos distintos que se adaptem aos seus estilos de aprendizagem preferidos, sejam eles visuais, auditivos, cinestésicos, bem como a leitura e a escrita.

Com a adoção de uma trilha de aprendizagem no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho há uma notável valorização da figura do aluno e valorização da heurística como filosofia de aprendizado. Ao mesmo tempo, essa trilha é formada com base na análise das competências buscadas pela Inspeção do Trabalho, promovendo uma mais efetiva capacitação da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

5 CONCLUSÃO

Considerando o presente estudo, foi possível concluir o seguinte:

1. A possibilidade de capacitar-se para melhor exercer o trabalho é essencial para todas as áreas do serviço público, mas é ainda mais sensível em carreiras típicas de Estado, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho.
2. A eficiência é essencial em diversos aspectos da Administração Pública, entre eles a prestação de serviços públicos à sociedade pelos servidores públicos. Para atingir a eficiência é essencial que os servidores sejam expostos ao constante

treinamento e que seja fomentado o desenvolvimento das suas competências por meio de ações educacionais.

3. Há interesse da sociedade que os integrantes da Inspeção do Trabalho estejam sempre capacitados e participem de ações educacionais com o objetivo de aumentar a sua qualificação e eficiência, já que as atribuições da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho impactam direta e positivamente no Sistema de Seguridade Social, com maior projeção na Saúde e Previdência. É portanto, interesse da sociedade a manutenção de uma força de trabalho produtiva, sadia e que dependa menos da Previdência e dos serviços da Saúde. Assim, apesar da aplicação inicial de recursos, uma vez realizada a ação educacional de capacitação, as maiores beneficiadas com o refinamento da capacidade técnica do servidor são a própria Administração Pública e a sociedade.

4. As escolas de governo desenvolvem um papel relevante para a formação dos quadros de alto escalão da Administração pública, bem como para a estruturação e profissionalização de carreiras de Estado e produção de mudanças culturais importantes para o aperfeiçoamento da administração pública. No âmbito da Inspeção do Trabalho, esse papel é desenvolvido pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.

5. É inegável o papel do conhecimento para o desenvolvimento econômico de uma nação e, conseqüentemente, das suas organizações públicas e privadas. A atual demanda por inovação permanente em um cenário de globalização e alta competitividade, provoca a necessidade constante de novas iniciativas no campo da Administração Pública. Emerge, assim, a necessidade de as organizações criarem metodologias eficientes de desenvolvimento profissional, notadamente voltadas para a inovação, para o compartilhamento de conhecimentos e para o desenvolvimento de competências específicas dos processos de trabalho.

6. A heurística, que é o estudo da aprendizagem autodeterminada, traz em si ideias sobre várias abordagens do ensino. Ela pode ser vista como uma progressão natural das metodologias educacionais anteriores e pode fornecer uma abordagem de aprendizado mais adequada ao século XXI e às necessidades do setor público.

7. Cabe às instituições públicas a elaboração de estratégias para promover o aprendizado autodirigido do aluno, ao mesmo tempo em que ele aprende o conteúdo que ajudará no desenvolvimento do seu trabalho e aumentará a eficiência do serviço prestado à sociedade.

8. Foi possível notar um aperfeiçoamento do desenho instrucional das ações educacionais, quando comparadas as entregas de 2019, 2020 e 2021. Isso porque, inicialmente, os cursos contavam, predominantemente, com uma metodologia muito próxima àquela dos cursos presenciais, com aulas expositivas e avaliações apenas. Contudo, notou-se uma modificação do *design* desses cursos, com inclusão de algumas estratégias mais próprias da EaD, como a tutoria e utilização de metodologias ativas.

9. Apesar dessa consolidação da educação a distância no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, cabe à Escola promover a continuação do aperfeiçoamento constante das suas ações educacionais. No que se refere ao objeto da presente pesquisa, é possível detectar um espaço para melhoria dessas ações educacionais, por meio da adoção de tecnologias e metodologias que fomentem a heurística. Um caminho recomendável seria a utilização de trilhas de aprendizagem.

10. O objetivo com a adoção de trilhas de aprendizagem é que o estudante encontre uma grande flexibilidade de caminhos a tomar, sendo que essas trilhas se apoiam em uma necessidade de educação ao longo de toda a vida, tendo relevante importância o estudo da navegação profissional.

11. A sistemática por trás da criação de uma trilha de aprendizagem e a possibilidade de o aluno explorá-la, traçando o próprio caminho, vai ao encontro do objetivo de fomentar a heurística no âmbito da Inspeção do Trabalho.

12. Há uma confluência de interesses na construção e utilização das trilhas de aprendizagem, já que atinge aos objetivos da instituição e considera o interesse do estudante. Atinge os interesses da instituição porque permite aos gestores a seleção de ações de desenvolvimento que estejam alinhadas aos resultados demandados pela organização, ao mesmo tempo que organiza estratégias e programas de formação vinculados às competências a serem desenvolvidas. Também atinge os objetivos do estudante porque permite que ele tenha uma visão mais ampla de suas

oportunidades de desenvolvimento profissional e organizar melhor o seu caminho, com base nos seus interesses pessoais.

13. Com a adoção de uma trilha de aprendizagem no âmbito da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho há uma notável valorização da figura do aluno e valorização da heutigogia como filosofia de aprendizado. Ao mesmo tempo, a trilha é formada com alicerces nas competências buscadas pela Inspeção do Trabalho, promovendo uma mais efetiva capacitação da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva. Educação a distância: o estado da arte e o futuro necessário. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 58, n. 3, p. 351-374, jul./set. 2007. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1485/1/2007%20Vol.58%2cn.3%20Abbad.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 4 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Economia, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma cargos em comissão e funções de confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9745.htm. Acesso em: 5 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 e agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 4 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 366, de 13 de março de 2013.** Cria a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT. Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_12122013173130533424.pdf. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria 651 de 24 de agosto de 2017.** Aprova o Regimento Interno da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19258542/do1-2017-08-25-portaria-n-651-de-24-de-agosto-de-2017-19258484. Acesso em: 1 dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 1.006, de 05 de outubro de 1995.** Institui o Sistema Nacional de Treinamento dos Agentes da Inspeção do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1995.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 1.153, de 30 de outubro de 2017.** Aprova o Regimento Interno dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado do Trabalho e específicos singulares do Ministério do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19407967/do1-2017-11-13-portaria-n-1-153-de-30-de-outubro-de-2017-19407889. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3017, de 1987.** Institui o Sistema Nacional de Treinamento dos Agentes da Inspeção do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1987.

BROWN, Malcolm; MCCORMACK, Mark; REEVES, Jamie; BROOKS, D. Christopher; GRAJEK, Susan; ALEXANDER, Bryan; BALI, Maha; BULGER, Stephanie; DARK, Shawna; ENGELBERT, Nicole; GANNON, Kevin; GAUTHIER, Adrienne; GIBSON, David; GIBSON, Rob; LUNDIN, Brigitte; VELETSIANOS, George; WEBER, Nicole. **Horizon Report: Teaching and Learning Edition**. Louisville: EDUCAUSE, 2020. Disponível em: https://library.educause.edu/-/media/files/library/2020/3/2020_horizon_report_pdf.pdf?la=en&hash=08A92C17998E8113BCB15DCA7BA1F467F303BA80. Acesso em: 15 ago. 2020.

CARBONE, Pedro Paulo; TONET, Helena Correa; BRUNO, Jorge Renato da Silva; BRANDÃO E SILVA, Kleuton Izidio. **Gestão por Competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

CAROLEI, Paula. Abordagens educacionais do design instrucional. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 13., 2007, Curitiba. **Anais** [...]. São Paulo: ABED, 2007.

CARVALHO, Antônio Ivo de; VIEIRA, Anísio Soares; BRUNO, Fátima; MOTTA, José Inácio Jardim; BARONI, Margaret; MACDOWELL, Maria Cristina; SALGADO, Rosângela; CÔRTEZ, Sérgio da Costa. **Escolas de Governo e Gestão por Competências**: mesa redonda de pesquisa-ação. Brasília: Enap, 2009.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Ambiente Virtual de Educação**. Brasília: ENIT, [2020]. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead>. Acesso em: 01 jun. 2020.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Portal ENIT**. Brasília: ENIT, [2020]. Disponível em: <https://gov.br/enit>. Acesso em: 01 jun. 2020.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Brasília: ENIT, [2020]. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista>. Acesso em: 01 jun. 2020.

FERNANDES, Ciro Campos Christo; PALOTTI, Pedro Lucas de Moura; CAMÕES, Marizaura Reis de Souza. **Escolas de Governo**: perfis, trajetórias e perspectivas. Brasília: ENAP, 2015. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2421/1/Caderno43_final.pdf. Acesso em: 27 set. 2020.

FILATRO, Andrea. **Design Instrucional sob uma Perspectiva Andragógica**. [S. l.: s. n.], 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316922650_DESIGN_INSTRUCIONAL_SOB_UMA_PERSPECTIVA_ANDRAGOGICA. Acesso em: 15 nov. 2020.

FILATRO, Andrea. **Estilos de Aprendizagem**. Curso on-line. Módulo 2. Brasília: ENAP, 2014. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2363>. Acesso em: 28 set. 2020.

FILATRO, Andrea; CAIRO, Sabrina. **Produção de Conteúdos Educacionais**. São Paulo: Saraiva, 2015.

FONSECA, Diogo Ribeiro da; CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo; LEMOS, Joselene Pereira. **Sistemas de Escolas de Governo da União: perfil, identidade e desafios para institucionalização**. Brasília: Enap, 2015.

FONTELLES, Mauro José. **Metodologia da Pesquisa Científica: Diretrizes para a Elaboração de um Protocolo de Pesquisa**. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 04.12.2020.

FREITAS, Isa Aparecida. Trilhas de desenvolvimento profissional: da teoria à prática. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD*, 26., 2002, Salvador. **Anais [...]**. Maringá: ANPAD, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-cor-1336.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia para o desenvolvimento de competências. *In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gpra-0316.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: teoria e prática**. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

HASE, Stewart; KENYON, Chris. From Andragogy to Heutagogy. **Ultibase Articles**, [s. l.], n. 5, p. 1-10, 2000. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301339522_From_andragogy_to_heutagogy. Acesso em: 15 nov. 2020.

KNOWLES, Malcom S.; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A. **The Adult Learner**. Houston: Butterworth-Heinemann, 1998.

LE BOTERF, Guy. **Compétence et Navigation Professionnelle**. Paris: Éditions d'Organisation, 1997.

LITTO, Fredric M. **Aprendizagem a Distância**. São Paulo: Imprensa Oficial, 2010. Disponível em:

http://www.abed.org.br/arquivos/APRENDIZAGEM_A_DISTANCIA.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

LITTO, Fredric M. As Interfaces da EAD na Educação Brasileira. **Revista USP**, São Paulo, n. 100, p. 57-66, 2014. Disponível em: http://www.abed.org.br/documentos/as_interfaces_da_ead_prof_Litto.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

MARINI, Caio; MARTINS, Humberto F. Um governo matricial: estruturas em rede para gerar resultados de desenvolvimento. *In*: LEVY, Evelyn; DRAGO, Pedro Aníbal (org.). **Gestão Pública no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Edições Fundap, 2005.

MURASHIMA, Mary. Universidades Cooperativas: as trilhas em meio a novos caminhos. **Revista FGV Online**, [s. l.], ano 1, n. 2, out. 2011. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19697/UniversidadesCooperativasasFO.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

REVISTA DA ENIT. Brasília: ENIT, 2017-. ISSN 2594-8628 versão eletrônica. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ZAWACKI-RICHTER, Olaf; ANDERSON, Terry. **Educação a Distância Online: construindo uma agenda de pesquisa**. São Paulo: Artesanato Educacional, 2015.

E-LEARNING AND HEUTAGOGY AS VECTORS OF LABOR INSPECTION DEVELOPMENT

ABSTRACT

This article analyzes the application of heutagogy in e-learning - at the National School of Labor Inspection. To do so, it's examined the application of e-learning in the Brazilian public sector and in it's Labor Inspection, and among the aspects identified are national and international regulations on the subject. Furthermore, the history of e-learning in Labor Inspection and the evolution of its policies are analyzed. Afterwards, heutagogy and the benefits of its application are studied within the scope of the National School of Labor Inspection, as a strategy to improve its teaching capability. Finally, it is suggested the practical adoption of one of the technologies of education consistent in the learning trails, as a way of promoting heutagogy.

Keywords: Labor Inspection. E-learning. Heutagogy.