

# CURSO DE FORMAÇÃO PARA AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DESENVOLVIDA EM MATO GROSSO E PROPOSTAS PARA UMA NOVA ABORDAGEM NO PLANO NACIONAL

Sílvio José Sidney Teixeira<sup>1</sup>

Pollyanna Reis da Cruz<sup>2</sup>

Fábio Fraga Gomes Carneiro<sup>3</sup>

**Sumário:** Introdução. 1. A experiência em curso da ambientação e capacitação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho em Mato Grosso. 2. Diretrizes para a educação, formação e ambientação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. 2.1. Algumas bases pedagógicas consideradas para o estabelecimento das diretrizes para a educação, formação e ambientação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. 2.2. Diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso. 3. Propostas para uma nova abordagem da educação na Auditoria-Fiscal do Trabalho na formação de novos(as) AFTs: ambientação, teoria e prática. 3.1. Da Ambientação. 3.2. Da Teoria. 3.3. Da Prática. 4. Das Reformas na Gestão e na Concepção da Educação da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Conclusão.

## RESUMO

Este artigo objetiva apresentar, de forma crítica, a experiência em andamento de integração e formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho (AFTs) na Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso (SRTb/MT). Para tanto, dois aspectos foram considerados: o estabelecimento de diretrizes metodológicas e pedagógicas e a estruturação de um programa de formação modular. Em relação às diretrizes, buscou-se contemplar, dentre outros aspectos, fundamentos para ações de ambientação e inserção dos(as) novos(as) AFTs, seleção e

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho desde 2007, ocupando desde abril de 2022 a chefia da Seção de Fiscalização do Trabalho no Mato Grosso. Possui graduação em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e mestrado em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), na área de concentração Direito Ambiental e Sustentabilidade (2019).

<sup>2</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (2015) e em Comunicação Social - Habilitação em Jornalismo pela Universidade de São Paulo (2008), mestrado em Direito Agroambiental, na linha de direito ambiental do trabalho, pela Universidade Federal de Mato Grosso (2018). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em direito do trabalho e em direito ambiental do trabalho.

<sup>3</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Fisioterapia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1998). Mestrando em Tecnologias Emergentes em Educação.



promoção de atividades teóricas e práticas direcionadas às atividades da Inspeção do Trabalho, que considerem, em todos esses momentos, os aspectos humanos das pessoas envolvidas. Neste contexto, são ponderados e avaliados os instrumentos disponibilizados nacionalmente por meio da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho, bem como são relatadas as ações complementares desenvolvidas pela SRTb/MT diretamente ou em parceria com outras instituições. Em relação à estruturação do programa, foram selecionados módulos temáticos com base nas prioridades estabelecidas na Agenda Nacional de Trabalho Decente, de sorte que foram propostas atividades teóricas, práticas e institucionais, em diferentes formas de apresentação, formando um currículo básico, com possibilidades de complementação e de adaptação às realidades locais. Por fim, através de uma abordagem indutivo-dialética, que parte dessa experiência local e do levantamento das dificuldades encontradas institucionalmente, são realizadas considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que priorizem e concretizem um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, que assegure o atendimento, em sua integralidade, de todos os aspectos necessários à formação das pessoas que compõem a Auditoria-Fiscal do Trabalho.

**Palavras-chave:** Gestão da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Integração no serviço público. Educação Continuada. Andragogia. Agenda Nacional do Trabalho Decente.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta a experiência em andamento de integração e formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho (AFTs) na Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso (SRTb/MT).

O estudo analisa, de forma crítica, as atividades formativas direcionadas a AFTs que ingressaram na SRTb/MT no período de outubro de 2022 a junho de 2024. Para tanto, foram consideradas as atividades planejadas e executadas, bem como as necessidades levantadas e as dificuldades observadas no processo de implementação dessas atividades.

Neste sentido, por meio das experiências locais, o artigo pretende, como forma de iniciar o debate sobre tema tão relevante na carreira da Inspeção do Trabalho, apresentar diretrizes metodológicas e pedagógicas que nortearam o processo local



de formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho e apresentar o programa de formação modular estruturado e aplicado nesta unidade regional.

Para a composição deste programa, foram estudadas e consideradas algumas bases teóricas e metodológicas derivadas de estudos relacionados à Andragogia, que são aqui brevemente apresentadas, que poderiam direcionar, de forma mais eficiente, este processo de formação destinado a um público específico e, ao mesmo tempo, heterogêneo, como é o caso concreto.

Não obstante, o processo também se desenvolveu, em grande medida, de forma prática, o que possibilitou uma análise crítica tanto das experiências concretizadas quanto das dificuldades encontradas para a implementação das propostas consideradas ideais.

Paralelamente são abordadas, durante esta análise, as potencialidades relacionadas à educação tanto na integração como de forma continuada na Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Por fim, com base nestas experiências locais, o artigo se desenvolve e, como forma de instigar o debate na Inspeção do Trabalho como um todo, apresenta considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que priorizem e concretizem um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Através de uma abordagem indutivo-dialética, são realizadas considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que promovam e valorizem a integração e a educação continuada como uma questão central na gestão da Inspeção do Trabalho, que se desenvolva, de forma harmônica e cooperativa, tanto no plano local como nacional.

## **1. A EXPERIÊNCIA EM CURSO DA AMBIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE NOVOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO EM MATO GROSSO**

O presente estudo parte de um desafio em andamento, que consiste na concepção e execução de um processo de formação contínua desde a integração e



durante toda a carreira de uma maneira em que sejam combinadas as diversas aptidões necessárias para o exercício das atividades profissionais, aproveitando ao máximo as potencialidades de cada um(a) dos(as) novos(as) servidores(as).

A SRTb/MT possui um histórico de acolhimento de AFTs nomeados tanto em virtude de concurso público, de remoções, como por meio de nomeações judiciais. A entrada contínua por meio desta última forma de ingresso moldou a forma de trabalhar da Regional, que ao longo do tempo desenvolveu uma cultura de integração destas pessoas.

Desde o ano de 2022, uma nova forma de acolhimento e inclusão dos(as) novos(as) AFTs começou a ser gestada a partir do estabelecimento de mecanismos de acolhimento, teoria e prática visando a uma adaptação progressiva e harmoniosa na dinâmica de trabalho na Regional<sup>4</sup>. Foram realizados desde então programas de capacitação individualizados, com duração de aproximadamente seis meses cada um, visando à integração de AFTs, procurando-se conciliar as necessidades de trabalho na Regional com a formação e potencialidades dos(as) novatos(as)<sup>5</sup>.

Apresenta-se abaixo, como paradigma, o modelo atualmente proposto e que vem sendo empregado em Mato Grosso de modo a associar os conteúdos programáticos dos cursos com a divisão de trabalho na Regional.

Como critério orientador dos temas prioritários para a formação dos(as) novos(as) AFTs, selecionou-se o conceito de “trabalho digno”, termo utilizado em substituição ao conceito de trabalho decente”, que decorre dos compromissos internacionalmente assumidos e priorizados pelo Brasil por meio do estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente, formulada, em sua primeira forma, em 2006.

De acordo com este documento (AGENDA..., 2006, p. 5):

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do

<sup>4</sup> O termo “Regional”, empregado em vários momentos neste artigo, se refere a uma forma informal e abreviada de se referir à Superintendência Regional do Trabalho de Mato Grosso.

<sup>5</sup> O termo “novatos(as)” é um jargão utilizado de maneira corriqueira para se referir aos(às) novos(as) servidores.

direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

Sobre este conceito, Brito Filho (2013, p. 55) complementa que o trabalho decente é

um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Neste sentido, foi elaborada a atual proposta de curso de formação para os novos AFTs em Mato Grosso, que leva em consideração os principais eixos temáticos relacionados à promoção do trabalho digno, propondo-se os seis módulos seguintes:

- Módulo I. Formação Geral.
- Módulo II. Erradicação do Trabalho Infantil.
- Módulo III. Combate ao Trabalho Escravo e a todas as formas de Discriminação.
- Módulo IV. Saúde e Segurança no Trabalho.
- Módulo V. Inclusão de Pessoas com Deficiência e Legislação do Trabalho.
- Módulo VI. Capacitação de Chefes, Gestores e Professores.

De toda forma, é preciso reconhecer limitações deste modelo e dificuldades observadas pela Coordenação Regional da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (CRENIT/MT) e pela chefia da Seção de Fiscalização do Trabalho (SFISC/MT) no estado<sup>6</sup>. São algumas das limitações:

- a. A ausência de uma política de capacitação na Regional de gestores e servidores que trabalhem como professores, monitores ou preceptores.

---

<sup>6</sup> A CRENIT/MT e a SFISC/MT são responsáveis, dentre outras atribuições e em conjunto com as demais estruturas administrativas da Inspeção do Trabalho, por conduzir o processo de formação e capacitação da Auditoria-Fiscal do Trabalho na SRTb/MT.



- b. A pouca articulação entre as necessidades da Regional de capacitação continuada em temas de interesse local e a oferta de cursos nacionalmente disponibilizados.
- c. A dificuldade de conciliação das atividades de fiscalização com a contínua necessidade de capacitação e ambientação dos(as) novos(as) AFTs.

À capacitação realizada ao longo do segundo semestre de 2024, soma-se a iminente chegada de outros(as) novecentos(as) AFTs para o ano de 2025, que ingressarão por meio do Concurso Público Nacional Unificado do Governo Federal<sup>7</sup>, conferindo assim uma janela de oportunidades não apenas para a revisitação da capacitação na Regional, como para que seja gestado um projeto piloto para a capacitação dos futuros ingressantes na carreira. E tal cenário é ainda mais oportuno pelo fato de que as regionais terão um papel destacado na ambientação e capacitação dos(as) novos(as) AFTs.

Considerando tais fatores, o presente artigo desenvolverá reflexões sobre a união de esforços da Regional e da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) para que se possa pensar e executar uma nova forma de ambientação, capacitação e inclusão dos(as) novos(as) AFTs de maneira a promover ao máximo as potencialidades pessoais e profissionais, e com isso, melhorar o trabalho da Auditoria-Fiscal do Trabalho como um todo.

---

<sup>7</sup> De acordo com o edital nº 04/2024, do Concurso Público Nacional Unificado, de 10 de janeiro de 2024.



## **2. DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E AMBIENTAÇÃO DOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO.**

### **2.1. ALGUMAS BASES PEDAGÓGICAS CONSIDERADAS PARA O ESTABELECIMENTO DAS DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E AMBIENTAÇÃO DOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO.**

Para compor o curso de formação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho vigente na SRTb/MT, foram consideradas algumas bases pedagógicas. Entre elas, destacam-se alguns estudos sobre andragogia e a utilização de metodologias ativas.

Apenas na década de 60 do século XX, torna-se consensual a ideia de que seria conveniente estabelecer uma clara clivagem, tanto teórica como cronológica, entre a infância e a adultez, a que corresponderiam abordagens educativas distintas (Canário, 2000, *apud* Barros, 2018, p. 3).

Conforme Barros (2018), Malcolm Knowles e Paulo Freire desenvolveram um modelo andragógico e um conceito de dialogicidade,<sup>8</sup> respectivamente, avançando em uma discussão sobre a identificação e caracterização de aspectos da educação de adultos.

No modelo andragógico, parte-se do pressuposto de que o educando adulto tem necessidade de saber em que medida o conhecimento a adquirir lhe poderá ser útil. Desta forma, o conhecimento é aceito depois de avaliado em uma lógica de caráter instrumental. Uma segunda questão envolve o autoconceito ou conceito de si, isto é, de quem aprende. No modelo andragógico, parte-se do pressuposto de que o educando adulto é um ser independente, pelo que o trabalho deve ser desenvolvido em uma lógica auto diretiva, na qual o educador tem apenas de estimular e alimentar esse movimento de autonomia (Barros, 2018, p. 4).

---

<sup>8</sup> A pedagogia libertadora, postulada pelo educador Paulo Freire, apresenta a categoria da dialogicidade como essência da educação como prática da liberdade. Sendo esta considerada como um esforço para o desenvolvimento de uma consciência crítica pelo sujeito aprendiz, alterando assim a sua percepção de si mesmo, o qual deixa de se perceber como objeto e passa a se perceber como sujeito do seu processo histórico (MOURA, 2020, p. 11).

Assim, a partir de Barros (2018, p. 4-5) podemos extrair alguns princípios importantes da andragogia:

- Autonomia e autodireção: adultos preferem ter controle sobre o que aprendem e como aprendem. Eles valorizam a independência e a capacidade de tomar decisões.
- Experiência prévia: a experiência de vida e profissional dos adultos é uma base importante para a aprendizagem. Relacionar novos conhecimentos com experiências anteriores é fundamental.
- Relevância e aplicação prática: adultos desejam aprender coisas que têm aplicação direta em suas vidas pessoais ou profissionais. A aprendizagem deve ser relevante e prática.
- Motivação Intrínseca: adultos são motivados por objetivos pessoais e interesses. A aprendizagem deve ser significativa e alinhada com essas motivações.

Avançando por sobre o estudo da andragogia, que foi uma importante contribuição de Paulo Freire na educação, Oliveira aponta como “o diálogo faz parte da educação de Paulo Freire, que tem como ponto de referência, o ser humano como sujeito de conhecimento e a educação definida como ‘situação gnosiológica’” (Oliveira, 2017, p. 229).

Para Freire (1980b, *apud* Oliveira, 2017, p. 230),

homens e mulheres são sujeitos do conhecimento, mas a relação de conhecimento (gnosiológica) não está reduzida à relação sujeito-objeto, porque há uma relação comunicativa entre os sujeitos. Por meio da intersubjetividade, estabelece-se a comunicação entre os sujeitos sobre o objeto. Assim, há uma coparticipação dos sujeitos no ato de conhecer por meio da comunicação, sendo o objeto o mediador dessa relação entre os sujeitos.

O ser humano conhece porque é um corpo consciente, cuja consciência está intencionada ao mundo, “é consciência de”, estando em constante relação dialética com esse mundo. O ser humano, ao conhecer e transformar o mundo, sofre os efeitos de sua própria transformação.





Na teoria dialógica freireana, os sujeitos se encontram para conhecer e transformar o mundo em colaboração. O diálogo, que é sempre comunicação, funda a colaboração que se realiza entre sujeitos. Dessa forma, “ensinar não é transmitir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (Freire, 2007, p.47).

Nesse sentido, no processo ensino-aprendizagem, o professor e o aluno são sujeitos do conhecimento e sujeitos aprendentes. O professor ensina e aprende e o aluno aprende e ensina.

O sentido do discurso se encontra sempre aberto para a possibilidade de interpretação do seu receptor, o que torna dinâmico todo processo de capacitação que se transforma e renova turma a turma, considerando que sempre será composto de grupos necessariamente diversos, seja por pessoas diferentes, seja pelas mesmas pessoas, quando elas já passaram por capacitações que a transformaram e são capazes de ressignificar o aprendizado de um curso/evento de capacitação com o mesmo conteúdo.

Nesse ponto, visualiza-se a importância de uma capacitação contínua para o corpo de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho, de modo que sejam capazes de fazer girar a espiral do conhecimento<sup>9</sup>, nos moldes propostos pela teoria desenvolvida pelos professores Nonaka e Takeuchi (1997, p. 62, apud Scatolin, 2015, p.11), que versa sobre o conceito de conhecimento organizacional, segundo o qual, uma “organização não pode criar conhecimento por si mesma sem a iniciativa do indivíduo e a interação que ocorre dentro do grupo” (Scatolin, 2015, p. 4). Como decorrência deste postulado, o trabalho em equipe revela-se fundamental para as instituições que almejam o sucesso.

---

<sup>9</sup> De acordo com Stankowitz, “a espiral surge quando há interação entre o conhecimento tácito e o explícito, transcendendo o resultado da criação do conhecimento para um nível superior. Assim, os modos de conversão do conhecimento são criados a partir dessa interação, são os mecanismos pelos quais o conhecimento individual é articulado e ampliado na organização e, mesmo que cada um deles consiga criar conhecimento de forma autônoma, é criação do conhecimento organizacional” (2021, p. 44).



Para enriquecer sobremaneira a formação profissional dos adultos, tornando-a mais eficaz e relevante, apresenta-se o conceito de metodologias ativas como abordagens pedagógicas. Neste sentido, Moran (2013) afirma que:

As metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Se queremos que os alunos sejam proativos, precisamos adotar metodologias em que os alunos se envolvam em atividades cada vez mais complexas, em que tenham que tomar decisões e avaliar os resultados, com apoio de materiais relevantes. Se queremos que sejam criativos, eles precisam experimentar inúmeras novas possibilidades de mostrar sua iniciativa.

Moran (2013), em seu artigo apresenta ainda algumas técnicas de Metodologias Ativas, entre elas:

- Sala de aula invertida (inverter o foco e as estratégias): os alunos estudam o conteúdo antes da aula e, durante o encontro presencial, aplicam o conhecimento em atividades práticas.
- Aprendizagem baseada em problemas: os estudantes deverão compreender e equacionar com atividades em grupo e individuais. Cada um dos temas de estudo é transformado em um problema a ser discutido em um grupo tutorial que funciona como apoio para os estudos.
- Aprendizagem baseada em projetos: projetos nos quais vários conhecimentos de uma ou mais disciplinas devem ser aplicados para a consecução de objetivos permitem que o tempo entre os encontros presenciais seja utilizado para reflexões profundas, observação no mundo real e um processo de melhoria contínua.
- Aprendizagem colaborativa, entre pares: alunos ajudam uns aos outros, promovendo colaboração.
- Aprendizagem por orientação com profissionais mais experientes: aprendizagem acontece no contato com profissionais mais experientes. Os profissionais, nestes casos, permitem que os estudantes ampliem o conhecimento para além do que conseguiriam sozinhos e com seus pares.
- Técnicas de perguntas: estimula a reflexão e o diálogo.

Conforme pontua Freire (1987, p. 33-34), o que impulsiona os alunos no ensino é a superação de desafios, a resolução de problemas e a oportunidade de construir novos conhecimentos, e não a educação em sua concepção bancária que é entendida como o ato de depositar, de transferir, de transmitir valores e conhecimentos.

Para Valente (2018, p. 28), as metodologias ativas relacionam-se com práticas pedagógicas que buscam envolver os alunos, engajando-os e tornando-os protagonistas da sua aprendizagem, criando situações que permitam que os alunos possam fazer coisas, pensar e conceituar o que fazem e participar da construção de conhecimentos sobre os conteúdos relacionados com as atividades que realizam.

Outrossim, a concepção de aprendizado/capacitação dissociado da realidade da sociedade atual deve ser evitada, conforme descreve Bauman em sua obra sobre a Modernidade Líquida.

Em uma entrevista, Bauman (2009, p. 672) traça um paralelo entre mísseis inteligentes e os profissionais que devemos ser atualmente:

Os mísseis inteligentes, portanto, diferentemente dos velhos artefatos balísticos, aprendem no ar. Assim, devem ser inicialmente dotados da capacidade de aprender e de aprender de modo rápido. Isso é óbvio. O que é menos evidente, se bem que não menos importante dentro de uma rápida capacidade de aprendizagem, é todavia a capacidade de esquecer instantaneamente o que se aprendeu antes.

Torna-se urgente ter em mente que o objetivo de formação de profissionais consiste na adoção de habilidades relacionadas à capacidade de formar pensamentos críticos, tornando-os capazes de se adaptarem à constante transformação da sociedade nesta Modernidade Líquida (Bauman, 2001).

Podemos perceber que é essencial uma capacitação, como explica Almeida (2018, p. 16):

que ofereça condições de aprendizagem em contextos de incertezas, desenvolvimento de múltiplos letramentos, questionamento da informação, autonomia para resolução de problemas complexos, convivência com a diversidade, trabalho em grupo, participação ativa nas redes e compartilhamento de tarefas. Por isomorfismo, a formação do professor também deve se pautar pela atividade criadora, reflexiva, crítica, compartilhada e de convivência com as diferenças (...).



Diante desses desafios e do imperativo de uma formação contínua e adaptativa, traçamos diretrizes metodológicas e pedagógicas de capacitação que integrem práticas pedagógicas inovadoras, em que enfatizamos a reflexão crítica e o uso de metodologias ativas que estimulem o aprendizado colaborativo, com a aplicação de tecnologias educacionais que ampliem as possibilidades de ensino e aprendizagem.

## 2.2. DIRETRIZES METODOLÓGICAS E PEDAGÓGICAS DO CURSO

Para a determinação das diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso foram considerados esses conceitos extraídos sobretudo dos estudos sobre andragogia, bem como as experiências prévias na formação de novos(as) AFTs em Mato Grosso e as experiências dos membros da chefia da SFISC e da CRENIT local. Também foram consideradas as experiências dos próprios educandos, por meio de avaliações periódicas do processo de formação.

Foram ainda consideradas as orientações expostas nas Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho, documento elaborado pela OIT que fornece orientações sobre os princípios essenciais contidos nas Convenções nº 81 e nº 129 a governos, entidades empregadoras, trabalhadores e respectivas estruturas representativas. Neste documento, propõe-se que (Organização Internacional do Trabalho, 2023, p. 26):

o sistema de inspeção do trabalho deve elaborar e desenvolver uma política e um programa de formação com base numa análise prévia das necessidades de formação e que resulte num currículo de formação. Recomenda-se que a inspeção do trabalho tenha acesso a instalações de formação de alta qualidade, tais como a sua própria escola nacional, ou a colaboração estrutural com universidades e/ou instituições especializadas.

Como resultado das reflexões da Regional, são propostas as seguintes diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso de formação de novos(as) AFTs em Mato Grosso:



- Diretriz a – O acolhimento e a inclusão da pessoa de uma maneira harmoniosa e receptiva.
- Diretriz b – O respeito aos diversos saberes e à pluralidade de ideias.
- Diretriz c – A plena inclusão de Pessoas com Deficiência na instituição.
- Diretriz d – A valorização das potencialidades e o desenvolvimento de habilidades diferenciadas entre as pessoas, de forma a aproveitar diferentes capacidades em função de diversas habilidades necessárias para o exercício das atividades relacionadas à Auditoria-Fiscal do Trabalho.
- Diretriz e – O estímulo ao pensamento crítico e à autonomia.
- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz g – O aprofundamento e a problematização dos cursos teóricos na Regional, privilegiando o saber interdisciplinar e visões holísticas relacionados ao conteúdo programático.
- Diretriz h – O contínuo estímulo à capacitação permanente e ao desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais.
- Diretriz i – A prática profissional supervisionada como fonte de complementação do conteúdo teórico, sem que em um primeiro momento o(a) novo(a) AFT seja sobrecarregado de tarefas relacionadas ao caso prático.
- Diretriz j – A permanente verificação de fontes de incoerência organizacional e de seus indutores, com a avaliação contínua e de maneira dialogada da eficácia dos métodos empregados, com a participação ativa dos educandos neste processo.
- Diretriz h – O ensino-aprendizado por via de mão dupla, de forma que os(as) próprios(as) veteranos(as) e a instituição evoluam com esta dinâmica de interação.

Pelas razões apontadas e pela valorização das potencialidades recíprocas, não se recomenda o uso de expressões como “treinamento”, o que valorizaria apenas uma das questões relacionadas aos objetivos desta ambientação.

Ao optar por “adestrar” os(as) novos(as) AFTs à mera memorização de normas técnicas e a práticas de fiscalização apenas empiristas, perde-se uma grande

oportunidade de evoluirmos enquanto carreira e no que tange às respostas que a sociedade quer da Auditoria-Fiscal do Trabalho diante de novos e constantes desafios que se impõem.

Partindo dessas diretrizes, foram estabelecidas propostas para uma nova abordagem na formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho na SRTb/MT que considera ambientação, teoria e prática, que são aplicadas em cada um dos módulos de conhecimento propostos, como apresentados a seguir.

### **3. PROPOSTAS PARA UMA NOVA ABORDAGEM DA EDUCAÇÃO NA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO NA FORMAÇÃO DE NOVOS(AS) AFTS: AMBIENTAÇÃO, TEORIA E PRÁTICA**

Para a formação de novos(as) AFTs, propõe-se o estabelecimento de um curso dividido em três grandes eixos: a ambientação, a teoria e a prática. A combinação destas três instâncias será balanceada de tal maneira que as vivências e os saberes se equilibrem com conhecimentos teóricos e a prática do dia a dia.

#### **3.1. DA AMBIENTAÇÃO**

A ambientação é formada por todas as iniciativas que visam à adaptação do(a) novo(a) servidor na carreira e no órgão em que desempenhará as suas atividades.

De acordo com o modelo andragógico e os conceitos dialógicos apresentados no capítulo anterior, a ambientação buscará criar possibilidades para a produção de conhecimento, por meio de uma relação intercomunicativa entre educandos, educadores, e, em última instância, a própria instituição.

Dentre as diretrizes gerais propostas no presente trabalho para a capacitação, três delas correspondem à ambientação:



- Diretriz a – O acolhimento e a inclusão da pessoa de uma maneira harmoniosa e receptiva.
- Diretriz b – O respeito aos diversos saberes e à pluralidade de ideias.
- Diretriz c – A plena inclusão de Pessoas com Deficiência na instituição.

Em relação às atividades abrangidas pela ambientação, em primeiro lugar, destaca-se a formação de redes de apoio e recebimento dos(as) novos(as) servidores(as), que em boa parte ou em sua maioria constituem-se em migrantes. Reconhecer esta situação é o primeiro passo para que se possa colaborar para uma territorialização harmônica na nova localidade.

Tais redes de apoio são formadas não apenas pelas chefias e pela coordenação da ENIT, mas por todas as dinâmicas de relacionamento estabelecidas entre AFTs, sejam institucionalizadas ou não. É importante neste tema a capacitação e sensibilização dos(as) gestores(as) com vistas a facilitar esta plena ambientação, por meio da constituição de espaços de convivência e a indução à formação de redes de apoio e de solidariedade para integração dos(as) “novatos(as)”. Trata-se de uma oportunidade para ressignificação da convivência entre colegas.

De maneira mais relacionada às atividades do curso, o estímulo ao trabalho em equipe é fundamental nesta ambientação.

Outra forma de ambientar consiste no estímulo à contínua captação de vivências e de cultura da Inspeção do Trabalho. Neste sentido, o fomento a atividades presenciais é relevante.

### 3.2. DA TEORIA

O eixo relacionado às atividades teóricas representa uma grande oportunidade para implementação dos princípios da andragogia e da dialogicidade, por meio de uma coparticipação na relação educador-educando que privilegie uma construção coletiva e compartilhada do saber.



Dentre as diretrizes gerais anteriormente elencadas no presente trabalho, cinco delas dizem respeito ao eixo da Teoria. São elas:

- Diretriz d – A valorização das potencialidades e o desenvolvimento de habilidades diferenciadas entre as pessoas, de forma a aproveitar diferentes capacidades em função de diversas habilidades necessárias para o exercício das atividades relacionadas à Auditoria-Fiscal do Trabalho.
- Diretriz e – O estímulo ao pensamento crítico e à autonomia.
- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz g – O aprofundamento e a problematização dos cursos teóricos na Regional, privilegiando o saber interdisciplinar e visões holísticas relacionados ao conteúdo programático.
- Diretriz h – O contínuo estímulo à capacitação permanente e ao desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais.

Em relação à tipologia dos cursos, identifica-se as seguintes modalidades de ensino, cada qual com suas potencialidades específicas:

I. Cursos online atualmente disponibilizados pela ENIT

É preciso, em um primeiro momento, reconhecer méritos e limitações das aulas online disponibilizadas pela ENIT.

Como méritos, um primeiro contato com os temas abordados e mesmo um aprofundamento em certos cursos, o contato com visões de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho mais experientes, a oferta de material apostilado e complementar - em geral suficiente -, a possibilidade de flexibilidade dos horários, dentre outros, são vantagens da utilização desta ferramenta.

No entanto, é preciso ter em mente que os cursos online não podem se constituir na única fonte de conhecimento teórico, razão pela qual, elenca-se abaixo outras modalidades de ensino/aprendizagem.

II. Cursos online complementares, inclusive com a utilização de cursos oferecidos por outras instituições.



Em parceria com outras instituições, poder-se-ia desde já mapear carências e necessidades de inclusão de cursos ainda não disponíveis e que necessitem de parceria com outros órgãos para o seu oferecimento. Sobre este ponto, importa frisar que a participação de professores(as) advindos não apenas da carreira, mas de outras instituições públicas, privadas e da Academia seria enriquecedora e contribuiria para a diversificação da formação e na pluralidade de ideias.

### III. Cursos presenciais (ou à distância, com interações dinâmicas em tempo real)

Pensando nas facilidades e nas limitações da modalidade de ensino à distância, propõe-se que os cursos na modalidade online não se constituam apenas por videoaulas gravadas, e sim, uma combinação de aulas presenciais ou aulas à distância “ao vivo”, com o estabelecimento de uma interação entre educador-educando.

Desta forma, privilegia-se a criação de espaços de criatividade e experimentação, privilegiando a dinâmica das relações estabelecidas entre educador-educando, e que se possa colocar em prática estratégias relacionadas às metodologias ativas, que compreendem:

- a. O melhor aproveitamento do tempo para estimular e aprofundar algumas discussões teóricas, preferencialmente de forma direcionada e guiada.
- b. A proposição de avaliações que consistam em atividades práticas, como oficinas, elaboração de documentos de auditoria, peças práticas, redações ou materiais para divulgação, por exemplo.
- c. A adoção da técnica de aprendizagem baseada em problemas ou projetos.
- d. O uso da técnica da sala de aula invertida.
- e. O estímulo à leitura, à pesquisa e à busca do(a) próprio(a) educando(a) pelo tema, combinando essas atividades com as atividades práticas acima propostas.

### IV. Diálogos e oficinas temáticas.



Propõe-se a realização de diálogos e oficinas temáticas com os(as) coordenadores(as) nacionais ou especialistas em determinadas áreas, por meio de encontros presenciais ou online sobre determinados temas.

### 3.3. DA PRÁTICA

Como ponto de partida, cumpre esclarecer que concebemos a “prática” por uma atividade intersubjetiva e dinâmica de aprendizagem por orientação com profissionais mais experientes, de maneira articulada com o conteúdo das experiências e as vivências adquiridas com os respectivos eixos relacionados à ambientação e à teoria.

Trata-se fundamentalmente de uma metodologia ativa, definida como uma prática profissional supervisionada e participativa, que visa a oferecer, de maneira coordenada e paulatina, oportunidades para que a pessoa tenha contato com a realidade laboral, e com as ferramentas postas à disposição da Inspeção do Trabalho.

Dentre as diretrizes gerais elencadas para a capacitação como um todo, quatro delas correspondem ao eixo da prática:

- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz i – A prática profissional supervisionada, como fonte de complementação do conteúdo teórico, sem que em um primeiro momento o(a) novo(a) AFT seja sobrecarregado de tarefas relacionadas ao caso prático.
- Diretriz j – A permanente verificação de fontes de incoerência organizacional e de seus indutores, com a avaliação contínua e de maneira dialogada da eficácia dos métodos empregados, com a participação ativa dos educandos neste processo.
- Diretriz h – O ensino-aprendizado por via de mão dupla, de forma que os(as) próprios(as) veteranos(as) e a instituição evolua com esta dinâmica de interação.

Note-se que a ambientação será individualizada e contínua, de acordo com a característica de cada AFT, com acompanhamento e avaliação da coordenação e da chefia, de maneira dialogada, tendo em vista as necessidades e potencialidades de cada um.

Quanto ao eixo da prática é preciso ressaltar que as realidades locais ditarão o rumo e as formas de condução da formação.

São princípios específicos da prática, enquanto metodologia ativa:

- a. A adequação do trabalho ao ser humano, envolvendo a saúde, o desenvolvimento profissional e pessoal.
- b. A compreensão das potencialidades de uma gestão pública eficiente, considerando as peculiaridades do serviço público e as potencialidades da Inspeção do Trabalho.

#### **4. DAS REFORMAS NA GESTÃO E NA CONCEPÇÃO DA EDUCAÇÃO DA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO**

A consolidação de diretrizes sobre as formas de gestão e de educação continuada das pessoas que integram a carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a revisão contínua dessas diretrizes se mostram uma necessidade para a melhoria contínua na qualidade dos serviços que são prestados à sociedade, considerando as mudanças sociais, econômicas e legislativas, e para a valorização da carreira pelos seus integrantes.

Todavia, neste momento, essa discussão se mostra ainda mais urgente, na medida em que novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho estão prestes a ingressar na carreira, renovando cerca de um terço do atual quadro profissional. Assim sendo, abre-se uma janela de oportunidades para que a própria Administração Pública, particularmente a Inspeção do Trabalho e a ENIT, produza conhecimento e técnicas sobre a sua própria forma de gestão. Identificam-se diversas lacunas nesta área, que se iniciam na concepção normativa e conceitual dessas ações de gestão e educação e que repercutem ainda mais na sua prática, tendo como resultado falhas



na formação e valorização dos integrantes da carreira, que refletem, por fim, na qualidade do serviço prestado e na satisfação do(a) AFT.

A gestão adequada das pessoas e a implementação de um “programa de educação continuada” representam, assim, a valorização desse potencial humano tão diversificado que compõe a Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a valorização do serviço que ela presta à sociedade. Todavia, deve-se destacar ainda a necessidade de incluir nesse processo a percepção ergonômica do trabalho, de forma que sejam contempladas as particularidades de cada pessoa, mas também as potencialidades que isso pode representar.

Neste sentido, propõe-se que sejam constituídos grupos técnicos permanentes relacionados tanto ao planejamento quanto à promoção de pesquisa e formas de solução gestados na própria Inspeção do Trabalho sobre os rumos da Administração Pública e sobre a ergonomia da atividade dos(as) próprios(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho.

Para tanto, adverte-se, deve-se ter cautela com a simples importação de técnicas da administração privada voltadas ao serviço público. Em nome da busca de eficiência e de soluções, verifica-se uma tendência de culto à “meritocracia” da área privada, e o risco desta importação é justamente absorver formas de gestão de pessoas que geram fontes de incoerência organizacional, constituindo em mecanismos indutores de riscos psicossociais.

À vista disso, é importante o estudo, a discussão e a compreensão do trabalho realizado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho e das dificuldades que as pessoas que exercem essa atividade enfrentam. A pesquisa de estudos sobre as condições de trabalho dos(das) AFTs, dos reflexos dessa atividade sobre a saúde física e mental dos(as) AFTs, dentre outros, podem revelar a necessidade de incorporação de novas ações nesse processo de integração de novos membros na carreira, mas também de desenvolvimento permanente dessas pessoas.

Propõe-se, de maneira conjunta, novas formas de gestão de pessoas na Inspeção do Trabalho, por meio de:



- a. Grupo Permanente de trabalho sobre a ergonomia da atividade da Inspeção do Trabalho, no plano nacional.
- b. Oficinas realizadas nas regionais, com capacitação dos gestores, formação de líderes e valorização das realidades locais com um mecanismo dinâmico de sinergia.
- c. Prática profissional supervisionada, que visa à inclusão dos(as) novos(as) AFTs de maneira gradual, conectada com a capacitação e ambientação na Regional.
- d. A elaboração de questionários de avaliação das ações de recepção dos novos integrantes, de formação profissional, de fornecimento de meios e equipamentos necessários para a execução das suas funções, como forma de identificar falhas e sugestões e promover melhorias. Com adaptações, o mesmo processo pode ser implementado para os demais integrantes da Auditoria-Fiscal do Trabalho, neste contexto de melhoria contínua.

Propõe-se, por fim, algumas medidas para que se possa otimizar as potencialidades da formação e capacitação contínua e adaptativa de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. Tais medidas correspondem a reformas estruturais que concebam a educação como uma centralidade necessária para a evolução da Inspeção do Trabalho e a uma visão sistêmica da educação na Inspeção do Trabalho e podem assim ser resumidas:

- a) Necessidade de normatização de práticas institucionais da educação de formação e contínua, com participação das regionais e de maneira flexível, de acordo com as realidades locais.
- b) Necessidade de capacitação contínua de gestores e chefes.
- c) Utilização do Grupo Permanente de Planejamento como um vetor de melhoria contínua das práticas educacionais.
- d) Envolvimento das chefias de maneira proativa no sistema de educação da Inspeção do Trabalho.
- e) Diálogo permanente do sistema de educação da Inspeção do Trabalho com a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).



f) Compreensão da existência de novos papéis a serem desempenhados pelo sistema de educação da Inspeção do Trabalho, tais como a necessidade de uma maior abertura para a sociedade, com o oferecimento de cursos de capacitação e formação para profissionais de diversas áreas e ao público em geral.

g) Inclusão das Pessoas com Deficiência de maneira efetiva na carreira, por meio de eliminação de barreiras internas que permitam a adaptação do conteúdo e dos processos ensino-aprendizagem de acordo com as necessidades destas pessoas.

## **CONCLUSÃO**

Neste artigo, foi apresentada a experiência em andamento de integração e formação de quatro novos(as) AFTs recentemente empossados na SRTb/MT. A experiência local resultou no estabelecimento de diretrizes metodológicas e pedagógicas e na estruturação de um programa de formação modular, que pode contribuir para o aperfeiçoamento das ações institucionais de formação de novos(as) AFTs.

A documentação desse processo foi importante para institucionalizar essas práticas e para conduzir e registrar as atividades de formação dos(as) novos(as) AFTs, o que tem permitido ainda um processo de contínua crítica e aperfeiçoamento.

Como prioridade técnica, a promoção do trabalho decente se expressa nos cinco módulos temáticos prioritários propostos no curso de formação local: módulo I - formação geral; módulo II - erradicação do trabalho infantil; módulo III - combate ao trabalho escravo e a todas as formas de discriminação; módulo IV - saúde e segurança no trabalho; módulo V - inclusão de pessoas com deficiência e legislação do trabalho; e módulo VI - capacitação de chefes, gestores e professores.

Todavia, a proposta de formação local busca garantir não somente a formação técnica essencial necessária à carreira, mas também garantir a efetiva integração e acolhimento dos(as) novos(as) servidores(as) à Inspeção do Trabalho, por meio de iniciativas complementares e de suporte específico para esse público, que



considerem ainda as características e potencialidades individuais de cada novo(a) AFT.

Como resultado desse intenso debate local, foram levantadas críticas e dificuldades que ultrapassam a realidade regional. Disso resultaram propostas para um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Após as análises apresentadas neste artigo, restou clara a necessidade de que as práticas de formação dos novos integrantes da Auditoria-Fiscal do Trabalho precisem ser uniformizadas e institucionalizadas. Para esse processo, destacam-se algumas medidas indispensáveis: a valorização e o fortalecimento da ENIT; o incentivo à atuação de integrantes da carreira como formadores institucionais; a valorização de experiências de outras instituições; a diversificação das modalidades de práticas de ensino; a valorização da diversidade de formação dos membros da carreira.

Por fim, é importante destacar que a presente discussão se mostra especialmente relevante na medida em que um terço da Inspeção do Trabalho deverá ser renovado com o ingresso de novos(as) AFTs aprovados no CNU em andamento. Assim sendo, este estudo busca sobretudo provocar essa atuação da Administração Pública e incentivar a melhoria contínua da gestão de novos Auditores(as)-Fiscais do Trabalho e, desta forma, dos serviços prestados pela Inspeção do Trabalho à sociedade.

## REFERÊNCIAS

AGENDA Nacional de Trabalho Decente, Brasília, 2006. Disponível em: < [http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub\\_Agenda\\_Nacional\\_Trabalho.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de Almeida. Apresentação. In: MORAN, José e BACICH, Lilian (orgs). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2018, e-PUB.

BARROS, Rosanna. Revisitando Knowles e Freire: Andragogia versus pedagogia, ou O dialógico como essência da mediação sociopedagógica. **Educação e Pesquisa**,



São Paulo, v. 44, e173244, 20 jun. 2018. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ep/a/TdjFHK3NrJdKQ5SrZbBwjF/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. Espaço plural. Zygmunt Bauman: entrevista sobre a educação. Desafios pedagógicos e modernidade líquida. [Entrevista concedida a] Alba Porcheddu. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 137, p. 661-684, ago. 2009. Disponível em: < <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/242/255> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIRETRIZES sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em: < [file:///C:/Users/MEMT-12386033/Downloads/wcms\\_885702-1.pdf](file:///C:/Users/MEMT-12386033/Downloads/wcms_885702-1.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. 36. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

MORAN, José. Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda. Disponível em: < [https://moran.eca.usp.br/wp-content/uploads/2013/12/metodologias\\_moran1.pdf](https://moran.eca.usp.br/wp-content/uploads/2013/12/metodologias_moran1.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de. A dialogicidade na educação de Paulo Freire e na Prática do Ensino de Filosofia *com* Crianças. **Movimento-Revista de Educação**, Niterói, ano 4, n.7, p. 228-253, jul./dez. 2017. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/revistamovimento/article/view/32633/18768> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

SCATOLIN, Henrique Guilherme. A gestão do conhecimento nas organizações: O legado de Nonaka e Takeuchi. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 2, p. 4-13, jul./dez. 2015. Disponível em: < <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/21772/14381> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

STANKOWITZ, Rosangela de Fátima. Gestão do conhecimento. Brasília: PNAP; Recife: UPE / NEAD, 2021.

VALENTE, José Armando. CAPÍTULO 1 - A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. In





MORAN, José e BACICH, Lilian (orgs). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2018, e-PUB.

## **TRAINING COURSE FOR LABOR INSPECTORS: THE EXPERIENCE IN MATO GROSSO AND PROPOSALS FOR A NEW APPROACH AT NATIONAL LEVEL**

**Abstract:** This article aims to critically present the ongoing experience of integrating and training new Labour Inspectors at the Regional Labour Superintendence in Mato Grosso. To this end, two aspects were considered: the establishment of methodological and pedagogical guidelines and the structuring of a modular training programme. With regard to the guidelines, the aim was to include, among other aspects, foundations for actions to introduce and integrate new Labour Inspectors, to select and promote theoretical and practical activities aimed at Labour Inspection activities, and to take into account, at all times, the human aspects of the people involved. In this context, the instruments made available nationally through the National Labour Inspection School are considered and evaluated, as well as the complementary actions developed by the regional office directly or in partnership with other institutions. Regarding the structuring of the programme, thematic modules were selected based on the priorities established in the National Agenda for Decent Work, so that theoretical, practical and institutional activities were proposed, in different forms of presentation, forming a basic curriculum, with possibilities for complementation and adaptation to local realities. Finally, through an inductive-dialectical approach, based on this local experience and a survey of the difficulties encountered institutionally, considerations are made about the need for institutional reforms that prioritise and implement a National Training Plan for the Labour Inspectorate, which ensures that all aspects necessary for the training of the Labour Inspectors are fully covered.

**Keywords:** Management of the Labour Inspection. Integration into public service. Continuing education. Andragogy. National Decent Work Agenda.

