

CAPACITAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO RACIAIS NA UFTM: UM PANORAMA

TRAINING FOR ETHNIC-RACIAL RELATIONS AT UFTM: AN OVERVIEW

FORMACIÓN EN RELACIONES ÉTNICO-RACIALES EN LA UFTM: UNA VISIÓN GENERAL

 <https://doi.org/10.56238/arev8n1-088>

Data de submissão: 12/12/2025

Data de publicação: 12/01/2026

Cristielle Moreira

Especialista em Saúde

Instituição: Universidade Federal do Triângulo Mineiro

E-mail: cristie.moreira@uftm.edu.br

Luciana de Almeida Silva Teixeira

Doutora em Medicina

Instituição: Universidade Federal do Triângulo Mineiro

E-mail: luciana.teixeira@uftm.edu.br

RESUMO

Este trabalho avaliou as ações de capacitação ofertadas pela pró-reitoria de recursos humanos da Universidade Federal do Triângulo Mineiro entre 2023 a 2025, a fim de identificar a inserção da “educação para relações étnico raciais”. Pesquisa com abordagem quantitativa, de metodologia de revisão descritiva, de levantamento bibliográfico. Constatou-se quase nula inserção desta temática. Em 2023, não houve a inserção da temática; já em 2024 houve a inserção da temática em um curso ofertado para a comunidade; e em 2025 não houve a inserção da temática. Os achados indicam necessidade do estabelecimento de metas e prazos, monitoramento e avaliação das propostas de ações afirmativas na instituição.

Palavras-chave: Ações de Capacitação. Étnico Racial. Questão Racial. Educação Racial. Capacitação.

ABSTRACT

This work evaluated the training actions offered by the dean of human resources at the Federal University of Triângulo Mineiro between 2023 and 2025, in order to identify the insertion of “ethno-racial education”. Research with a quantitative-qualitative approach, descriptive review methodology, bibliographic survey. There was almost no inclusion of this topic. In 2023, the theme was not included; In 2024, the topic was included in a course offered to the community; and in 2025 the theme was not included. The findings indicate the need to establish goals and deadlines, monitor and evaluate affirmative action proposals in the institution.

Keywords: Training Actions. Racial Ethnic. Racial Issue. Racial Education. Training.

RESUMEN

Este estudio evaluó los programas de formación impartidos por la Prorrectoría de Recursos Humanos de la Universidad Federal del Triángulo Mineiro entre 2023 y 2025 para identificar la inclusión de la “educación para las relaciones étnico-raciales”. La investigación empleó un enfoque de métodos

mixtos (cuantitativos y cualitativos), con una metodología de revisión descriptiva y un estudio bibliográfico. El estudio encontró una inclusión casi nula de este tema. En 2023, no se incluyó; en 2024, se incluyó en un curso ofrecido a la comunidad; y en 2025, tampoco se incluyó. Los hallazgos indican la necesidad de establecer metas y plazos, así como de monitorear y evaluar las propuestas de acción afirmativa dentro de la institución.

Palabras clave: Programas de Formación. Étnico-Racial. Cuestión Racial. Educación Racial. Formación.

1 INTRODUÇÃO

Pensar ações de capacitação para as relações étnico-raciais numa universidade federal exige refletir uma estrutura complexa e desafiadora.

Em âmbito institucional, ainda que estas ações sejam para os servidores federais, mas reverberam para todos os sujeitos envolvidos e participantes da universidade, como alunos, professores, terceirizados. Portanto, ações de capacitação transformam-se num benefício para a comunidade acadêmica.

O objetivo deste artigo é refletir sobre a importância de tais ações, e perceber de que maneira a Universidade Federal do Triângulo Mineiro vêm realizando ações de capacitação para as relações étnico-raciais em seu âmbito institucional, e de que forma essas ações impactam os servidores.

2 CAPACITAÇÃO PARA OS SERVIDORES FEDERAIS

Ações de capacitação e desenvolvimento compreendem atividades de aprimoramento e atualização de conhecimento, habilidades e competências de indivíduos e grupos, tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

No âmbito institucional, estas ações almejam promover o desenvolvimento contínuo e a melhoria do desempenho, tanto para o indivíduo quanto para a organização. A necessidade do desenvolvimento surge tanto por atualização, derivada de um mundo com avanços tecnológicos a todo instante, bem como, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer ou ser e o que ele sabe de fato fazer, ser, operacionalizar, e que, com efeito gera resultados organizacionais.

Segundo o governo federal, na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, existem 3 tipos de ações de educação permanente instituídas formalmente para aprendizagem estruturadas com a finalidade de impulsionar o desempenho competente da atribuição pública dos servidores. São as ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído.

Estas ações configuram-se como respostas às lacunas de performance, oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento ou para atualização de conhecimentos, e precisam ser realizadas em alinhamento aos objetivos institucionais, com a finalidade de promover o desenvolvimento de competências individuais ou coletivas.

Anualmente a Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) abre consulta aos servidores e chefias a fim de compreender as necessidades dos setores para melhor ofertar cursos de capacitação aos servidores da instituição.

A universidade foi criada nos anos 1950 e tornou-se federal nos anos 1960. Transformou-se em universidade em 2005. Oferece 29 cursos de graduação, 27 cursos de pós-graduação, 7 cursos

técnicos. São atualmente aproximadamente 8000 estudantes matriculados, 1495 técnicos e 650 docentes.

Assim, considerando a Lei número 10.639/2003 que torna obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira, e busca valorizar a contribuição negra na formação do povo brasileiro e combater o racismo, bem como a Portaria 992/2009 que cria a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra, e traz como diretriz a necessidade e estímulo em capacitar profissionais para lidar com as questões raciais e promover práticas mais justas e inclusivas, formalmente instituída há mais de 20 anos no país. Considerando ainda, a universidade pública como ambiente de ensino, pesquisa e aprendizagem, e sua característica plural, este trabalho tem o objetivo de compreender de que forma as ações de capacitação ofertadas pela pró reitoria de recursos humanos da UFTM abarcam a temática de educação para as relações étnico raciais em suas capacitações ofertadas aos servidores da instituição nos últimos anos, entre 2023 e 2025.

3 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO RACIAIS

Conforme orienta o Ministério da Educação, a Educação das Relações Étnico-Raciais objetiva a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem a população e os cidadãos quanto à diversidade e pluralidade étnico-racial existente.

A educação é um ato permanente, é o ambiente escolar é propício e fundamental para o combate ao racismo e discriminação racial.

Educação das relações étnico raciais pode ser vista como parte de uma política reparatória, de aprendizagem. Assim, no âmbito de capacitação, é preciso propor conteúdo curricular que abranja as dimensões históricas, antropológicas e sociais inerentes à realidade afrobrasileira.

Segundo a PNDP, são consideradas ações de desenvolvimento:

Atividades ou eventos de capacitação, como: cursos, palestras, seminários, fóruns, congressos, seminários, entre outros.

Educação regular: ensino fundamental, ensino médio, ensino profissionalizante, ensino superior, especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Importante ressaltar que segundo o Decreto de número 9.991 de Agosto de 2019, as ações de desenvolvimento das quais os servidores públicos participem devem estar alinhadas às necessidades de desenvolvimento listadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), um instrumento que deve ser pactuado anualmente, e que tem a finalidade de apontar as ações de desenvolvimento necessárias para o alcance dos objetivos de cada instituição.

As necessidades de desenvolvimento da Universidade Federal do Triângulo Mineiro são elencadas anualmente em consulta aos servidores e chefias, e tais necessidades podem ser compreendidas como as lacunas identificadas entre o desempenho esperado e o desempenho atual, bem como atualizações ou interesses pessoais e dos respectivos setores.

O Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), é vinculado ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) e à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Fica responsável pelo planejamento, a organização, controle, acompanhamento, execução e a avaliação de ações de desenvolvimento e capacitação de pessoal, e vinculada ao Planejamento Institucional e à PNDP.

Para a operacionalização da PNDP, os órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração (SIPEC) utilizam o Plano PDP, um instrumento que busca apontar ações de desenvolvimento necessárias para o alcance dos objetivos institucionais.

4 CAPACITAÇÃO EM NÚMEROS

A cada ano, a UFTM abre consulta diferenciada para compreender de forma democrática e participativa junto à sua comunidade interna as necessidades de capacitação apresentadas pelos servidores.

Assim, a SCAP disponibiliza um formulário para gestor e um formulário para os servidores de cada setor para a realização do levantamento de necessidades de treinamento e capacitação de sua unidade para o exercício do ano seguinte, em conformidade com a PNDP, e com critérios definidos pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP.

Segundo consta do PDP 2023, a metodologia utilizada neste ano, foi a disponibilização por meio da ferramenta Formulários Google, entre 18 de julho a 10 de agosto de 2022, através dos formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) para os servidores da UFTM, sendo um destinado aos servidores e outro aos gestores.

Assim, foram analisadas e classificadas 371 ações de capacitação levantadas pela comunidade comunidade interna, composta por técnico-administrativos e docentes da UFTM, no período de 11 de agosto a 21 de setembro de 2022, que foram tratadas para serem inseridas no PDP da UFTM para 2023. Destes, 286 referentes ao preenchimentos pelos servidores, e 85 preenchidos pelos gestores.

Conforme publicação do PDP 2024, entre 24 de julho e 25 de agosto de 2023 realizou-se o levantamento das necessidades de desenvolvimento junto às equipes da UFTM, registro no sistema de pessoal no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Assim, foi realizada a

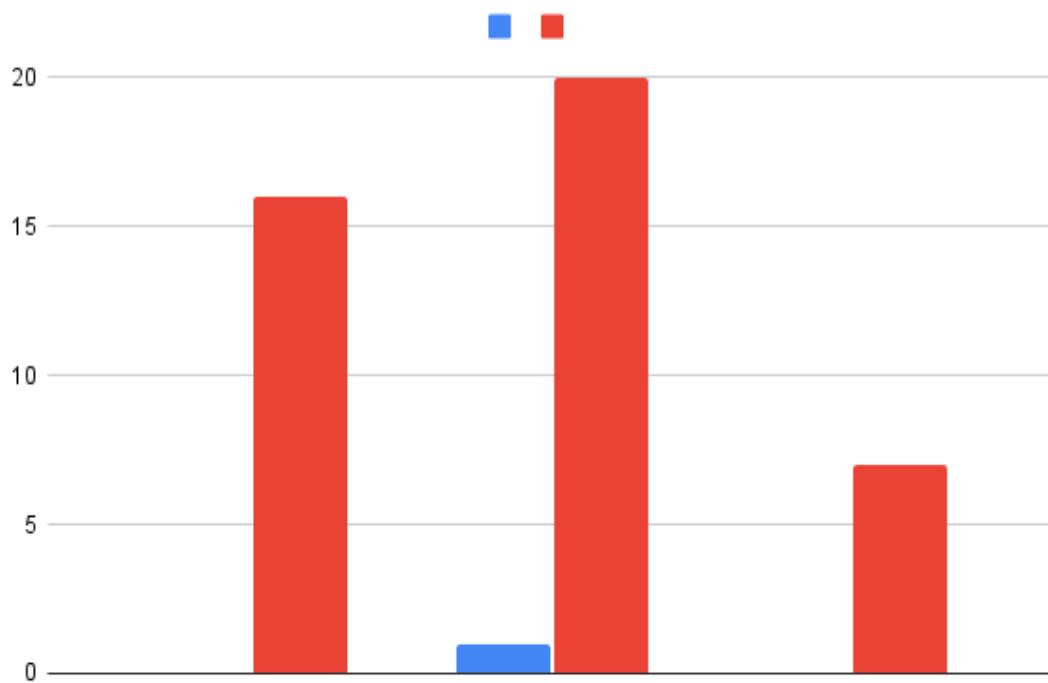
análise e classificação pelo Setor de Capacitação (SCAP) de um total de 402 necessidades de capacitação levantadas pelas equipes e chefias e o tratamento adequado das ações que deveriam ser inseridas no PDP da UFTM para 2024. Destas, 04 necessidades não foram validadas pela chefia, então, 398 foram tratadas pela SCAP.

No ano de 2025, conforme consta no PDP, foram levantadas 157 necessidades de capacitação pela comunidade interna, composta por técnico-administrativos e docentes da UFTM servidores, validadas por suas chefias e pelos gestores de equipes, entre 01 a 26 de setembro de 2024.

O levantamento das necessidades de desenvolvimento pela própria comunidade interna (servidores e docentes), foi feito no período de 05 a 31 de agosto de 2024, por formulários de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) via Google Forms.

Foram 177 formulários preenchidos e 167 aptos a serem examinados. Destes, 10 formulários descartados devido não validação da necessidade pelo gestor, no total: 157 formulários válidos para cadastramento no Portal SIPEC.

Gráfico 1



Fonte: Autores.

Conforme aponta o gráfico, em azul, no ano de 2024 foi realizada 1 ação sobre educação para as relações étnico raciais.

Já no ano de 2023, em vermelho no gráfico, foram realizadas 16 ações de capacitação oferecidas, como: comunicação participativa para liderança, aplicações da citometria de fluxo em laboratórios de ensino e pesquisa, Inglês instrumental, ética em pesquisa com animais, google workspace, dentre outros temas. Não houve nenhum curso a respeito da temática educação para as relações étnico raciais.

Em 2024, também em vermelho, dos 20 cursos oferecidos pela SCAP, houve um curso chamado “Letramento Racial e Antimachista”, realizado entre 02/10/2024 a 23/10/2024, que ofereceu 45 vagas e teve 27 participantes. Importante frisar que a instituição conta com cerca de 1500 servidores. Sendo assim, uma porcentagem de menos de 2% (dois por cento) participaram desta atividade.

No ano de 2025, até o mês de Julho, o gráfico aponta, em vermelho, foram oferecidas 7 (sete) capacitações pela SCAP, sendo: mentoria para gestores, respiração e práticas corporais, assédio moral, contratações públicas, dentre outras temáticas, e nenhuma delas sobre relações étnico raciais.

5 CAMINHOS POSSÍVEIS

A Lei 10.639/2003 foi um importante avanço na luta contra o racismo no Brasil, mas sua implementação ainda enfrenta desafios. O Conselho Nacional de Educação, Resolução nº1, de 17 de junho 2004 aponta que será até mesmo considerado na avaliação das instituições como critério para continuidade de seu funcionamento o ensino das relações étnico raciais, o estudo da história da África e dos africanos, a luta dos negros no Brasil.

A lei busca promover uma educação com equidade e a valorização da cultura negra na formação brasileira e no combate ao racismo. Educar para relações étnico raciais significa compreender sobre uma cultura diversa, na língua, artes, gastronomia, moda, os fundamentos legais, a saúde e vários outros aspectos.

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra reconhece o racismo como determinante social da saúde, buscando a promoção da saúde integral da população negra. A política é transversal, ou seja, envolve diversas áreas.

Assim, sendo a universidade pública, ambiente diverso e plural, é importante pensar ações de capacitação transversais, que tenham a capacidade de abranger de forma ampla o conjunto da sociedade.

Observa-se que as ações de capacitação podem sim, ser instrumento potente e espaço de transformação desta realidade. Porém, é preciso uma reformulação pedagógica que possa ressignificar o processo de aprendizagem dos servidores, abarcando, sobretudo, propostas que contemplem as

agendas de interesse para a população negra, por meio do reconhecimento identitário e da valorização, conforme preconizado em legislações pertinentes, bem como, desenvolver metodologias mais eficazes para o maior envolvimento dos servidores nos cursos oferecidos.

É necessário que gestores e profissionais envolvidos na SCAP incorporem os princípios destas referidas leis em suas práticas, promovendo a equidade, o combate ao racismo, e educação para as relações étnico-raciais, enquanto política pública que vise combater o racismo e a discriminação no ambiente institucional, promovendo a valorização da diversidade cultural e a igualdade entre diferentes grupos étnico-raciais, para assim, inserir conteúdos que refletem a diversidade nas ações de capacitação promovidas pela instituição.

Importante pensar também no estabelecimento de metas e prazos, monitoramento e avaliação das propostas ofertadas, pois instrumentos para aferir resultados são processos que contribuem para garantir a qualidade da educação, identificar defasagens de aprendizagem, subsidiando assim, melhor planejamento das ações, incluindo neste processo instrumentos mais afirmativos e inclusivos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Instrução Normativa. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. BRASÍLIA. 2021

BRASIL. Orientação e Ações para a Educação das Relações Étnico Raciais.
https://portal.mec.gov.br/dmdocuments/orientacoes_etnicoraciais.pdf. BRASÍLIA. 2005

BRASIL. Ações de Desenvolvimento. Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-1/assuntos-pndp/relacao-das-acoes-gerais-de-desenvolvimento>.
BRASÍLIA. 2019

UFTM. Plano de Desenvolvimento de Pessoas.
<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=magic%3A36cf3781796c119534bc23a&secret=uftm>.
UFTM, 2025.

UFTM. Plano de Desenvolvimento de Pessoas.
<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=magic%3Aacb318014a07b583923853d3&secret=uftm>.
UFTM, 2024.

UFTM. Plano de Desenvolvimento de Pessoas.
<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=magic%3A8e3f01db043a991a80e5ed60&secret=uftm>.
UFTM, 2023.

UFTM. UFTM 20 Anos. Vídeo Institucional. https://www.youtube.com/watch?v=UUZ2yV8X_w.
UFTM, 2025.

UFTM. Apresentação. <https://www.uftm.edu.br/prorh/estrutura/departamento-de-desenvolvimento-de-pessoal/setor-de-capacitacao-de-pessoal>. Acesso em 29 de Julho de 2025.