



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

# **Pesquisa Avaliativa da Política de Ações Afirmativas do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGS/UFRGS)**

## **Relatório da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS: Questionário *online* para cinco grupos de participantes**

Profa. Letícia Maria Schabbach

Como citar:

SCHABBACH, Letícia M. **Relatório da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS**. Questionário *Online* para cinco grupos de participantes. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-graduação em Sociologia, junho 2023.

Porto Alegre, junho de 2023.

## Sumário

<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	2
<b>2 PROCEDIMENTOS</b> .....	3
<b>3 RESULTADOS PRELIMINARES</b> .....	4
<b>3.1 – Taxa de retorno</b> .....	4
<b>3.2 – Perfil dos respondentes</b> .....	5
<b>3.3 - Nota média dos quesitos</b> .....	7
<b>3.4 - Respostas às questões abertas</b> .....	8
<b>4. SUGESTÕES PARA AS PRÓXIMAS ETAPAS DA PESQUISA</b> .....	15
<b>APÊNDICE</b> .....	17

# 1 APRESENTAÇÃO

Após a realização de reuniões com a Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGS), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em janeiro e fevereiro de 2022, iniciou-se o planejamento de pesquisa avaliativa da referida política.

Na sequência, em 2022 foram organizadas duas etapas da pesquisa avaliativa, que envolveram o grupo dos discentes ativos, quais sejam: a) Etapa 1 - realização de um levantamento por meio de um questionário *online* (Google Forms), em forma de *survey* virtual, para os estudantes – optantes e não optantes - avaliarem a Política de Ações Afirmativas do PPGS, respondendo as questões colocadas; b) Etapa 2 - realização de pesquisa de cunho qualitativo a fim de aprofundar aspectos das questões avaliativas, bem como propiciar um espaço de diálogo entre os discentes, com a constituição de grupos conversacionais organizados conforme: a) estudantes que ingressaram no PPGS como optantes das ações afirmativas; b) estudantes que ingressaram no PPGS como não optantes das ações afirmativas, na modalidade universal. Este último procedimento teve baixa adesão, resultando em apenas um grupo conversacional de não optantes, realizado em 10/05/22.

A execução de ambas as etapas de pesquisa ficou a cargo da pesquisadora doutoranda Camila Barbieri Chiapetti, sob a supervisão da profa. Letícia Maria Schabbach.

Por sua vez, o presente relatório refere-se à Etapa 3 da pesquisa avaliativa, que consistiu na aplicação de questionário *online* – Google Forms, em maio de 2023, a cinco grupos de sujeitos: a) discentes ativos do PPGS, b) estudantes egressos do PPGS entre 2017 e 2022, c) professores do PPGS, d) posdoutorandos que realizaram ou realizam estágio pós-doutoral no PPGS, e) técnicos do Núcleo Administrativo da Pós-graduação do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH). A realização desta Etapa 3 ficou à cargo da coordenação do Programa, tendo sido contatados, por e-mail, 341 pessoas, assim distribuídas: 107 alunos ativos, 183 alunos egressos, 32 professores, 10 pós-doutorandos e 9 técnicos do citado Núcleo.

Para a continuidade da pesquisa avaliativa estão previstas as seguintes etapas: a) Análise da trajetória dos optantes das ações afirmativas desde a inscrição nos processos seletivos até a finalização do respectivo curso de pós-graduação, a partir da coleta de dados nos registros administrativos existentes nos sistemas

informatizados da Universidade, b) Reuniões com discentes optantes para apresentação dos resultados preliminares da pesquisa e aprofundamento dos aspectos identificados nas fases precedentes.

A seguir são apresentados os procedimentos e os resultados da Etapa 3 da pesquisa avaliativa.

## 2 PROCEDIMENTOS

Os procedimentos utilizados para a realização da Etapa 3 da pesquisa avaliativa foram os seguintes: a) elaboração da proposta de questionário pela coordenação do PPGS (em março de 2023); b) Análise, discussão e aprovação da proposta (com alterações e inclusões de novas perguntas) na reunião da Comissão de pós-graduação do PPGS (em 23/03/2023); c) Análise, discussão e aprovação da proposta (com alterações e inclusões de novas perguntas) em reunião da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS (em 10/04/2023); d) Realização de teste piloto do questionário virtual com cerca de 20 pessoas, integrantes dos cinco grupos de respondentes (de 12 a 15/04/2023); e) Ajustes no instrumento de coleta de dados, após o retorno do teste piloto e sugestões de inclusão e alteração de questões (de 15 a 19/04/2023); f) Confecção de cinco formulários no Google Forms, pela coordenadora do PPGS (em 19/04/2023); g) Elaboração e envio de mensagem com os links para preenchimento do questionário online aos seguintes grupos: (i) docentes – envio pela coordenadora em 20/04/2023, (ii) alunos, egressos, pos-doutorandos e técnicos – envio pelo Núcleo Administrativo em 26/04/2023; h) Envio de lembrete ao preenchimento (em 09/05/2023 pela coordenação aos professores; e em 10/05/2023, pelo Núcleo aos demais segmentos); i) Fechamento dos questionários *online* (em 16/05/2023); j) Download das respostas e confecção de planilha completa no Excel (18/05/2023); k) Organização e análise das respostas e elaboração do presente Relatório (01 a 07/06/2023).

O questionário *online* foi adaptado para cada um dos cinco segmentos e continha questões sobre o perfil social e profissional dos respondentes, sete questões avaliativas de aspectos da Política de Ações Afirmativas do PPGS (com atribuição de notas de 0 a 10) e quatro questões abertas sobre essa política. Na parte inicial do instrumento constava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A seguir são apresentados os resultados preliminares da Etapa 3 da pesquisa avaliativa.

## 3 RESULTADOS PRELIMINARES

### 3.1 – Taxa de retorno

Foram contatadas 341 pessoas, das quais 68 responderam ao questionário *online*, configurando taxa de retorno de 20%. Todos os respondentes afirmaram concordância em participar da pesquisa.

Como se observa na tabela abaixo, o retorno foi maior entre os professores (47%), seguidos dos técnicos do Núcleo Acadêmico Administrativo da pós-graduação do IFCH (44%) e pos-doutorandos (40%), e foi menor entre os alunos, ativos ou egressos do PPGS (respectivamente 18% e 14%).

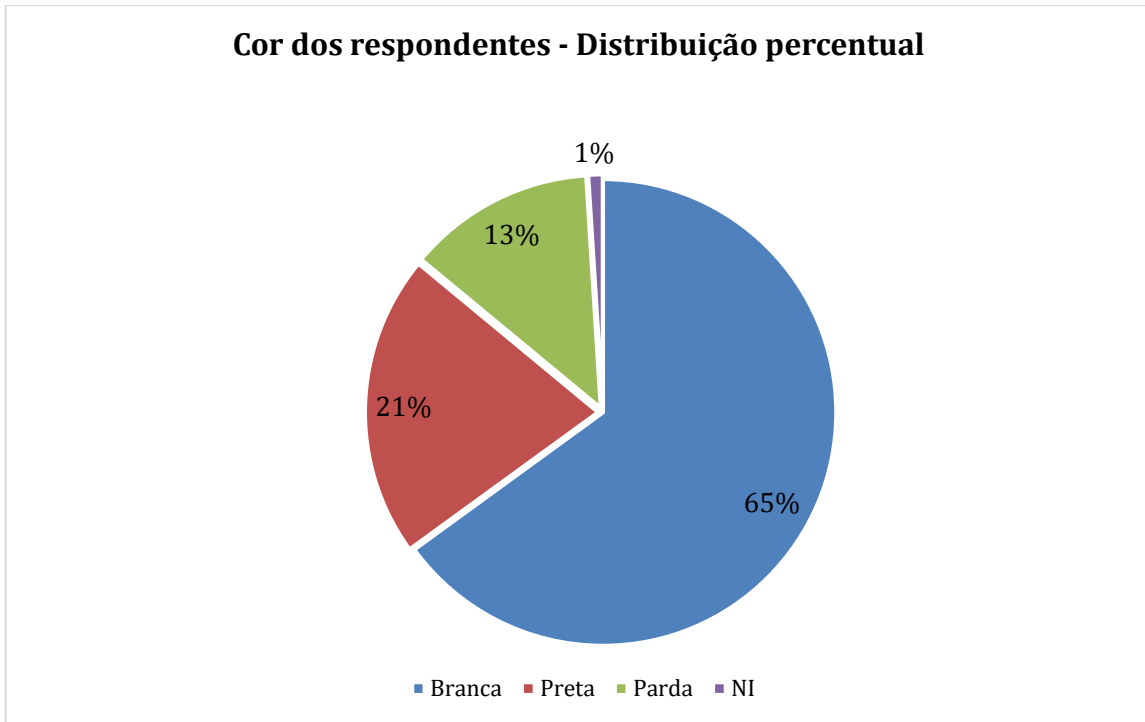
**Tabela 1**

<b>Grupo</b>	<b>Contatados</b>	<b>Respondentes</b>	<b>Taxa de retorno</b>
<b>Discentes</b>	107	19	18%
<b>Egressos</b>	183	26	14%
<b>Professores</b>	32	15	47%
<b>Pos-doutorandos</b>	10	4	40%
<b>Técnicos do Núcleo</b>	9	4	44%
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>68</b>	<b>20%</b>

Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

## 3. 2 – Perfil dos respondentes

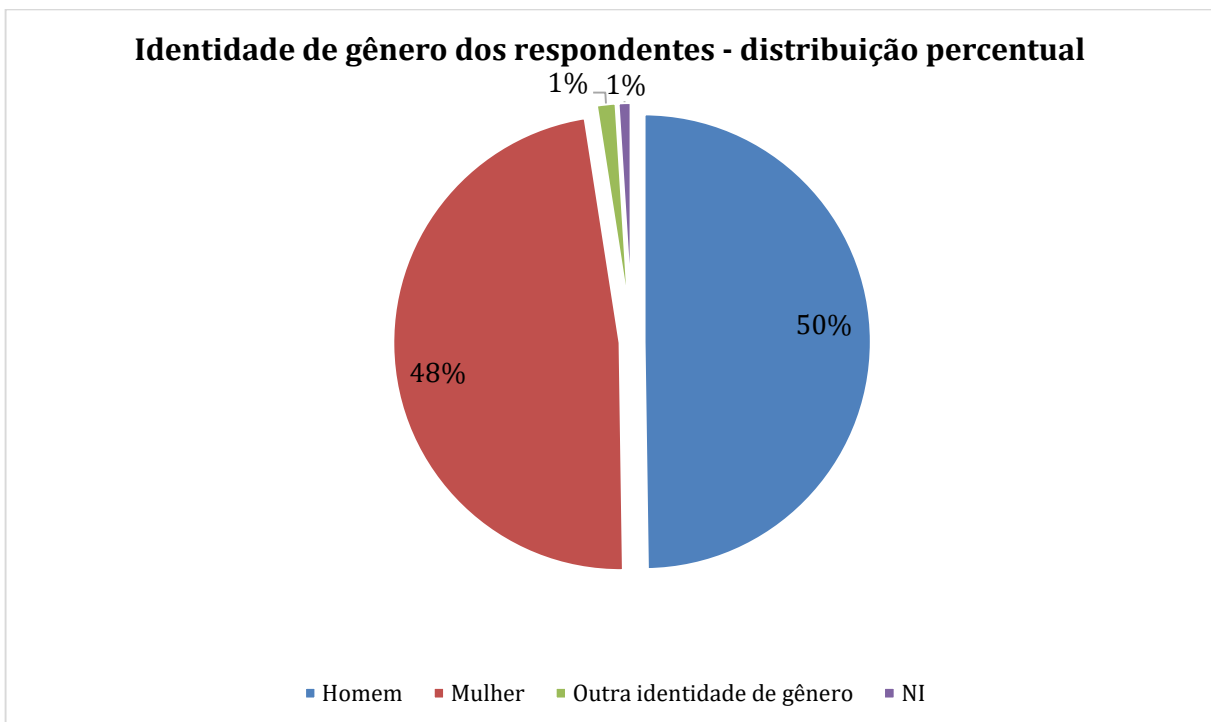
### 3.2.1 Gráfico 1 - Cor



Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68.

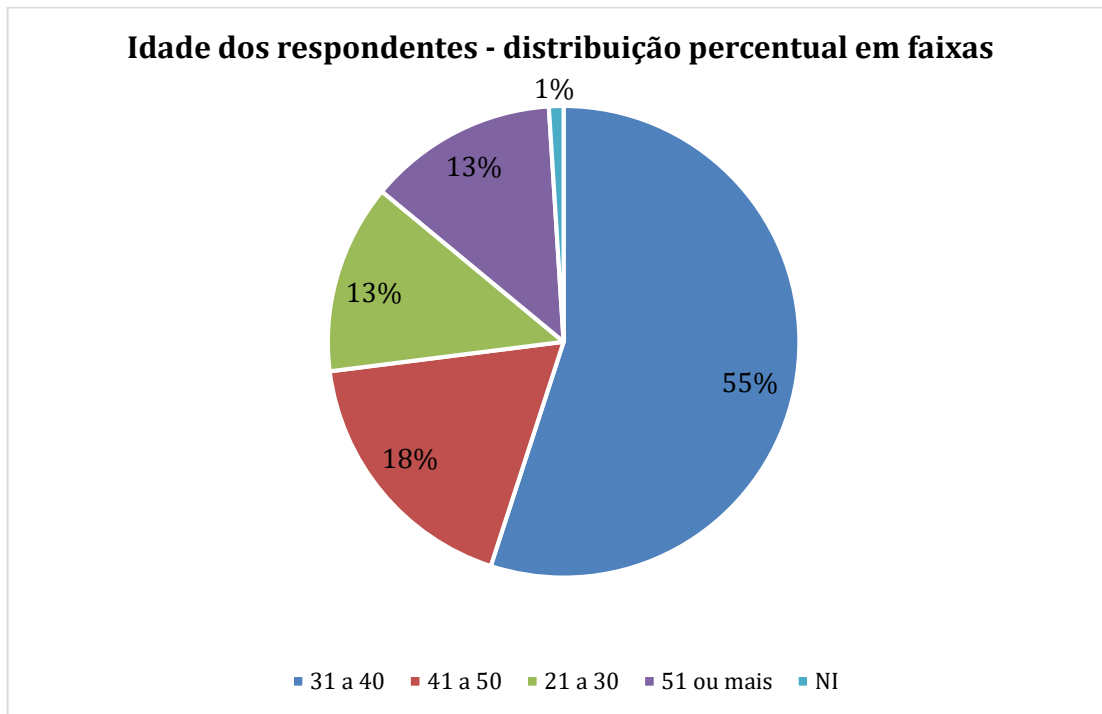
### 3.2.2 Gráfico 2 – Identidade de gênero



Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68.

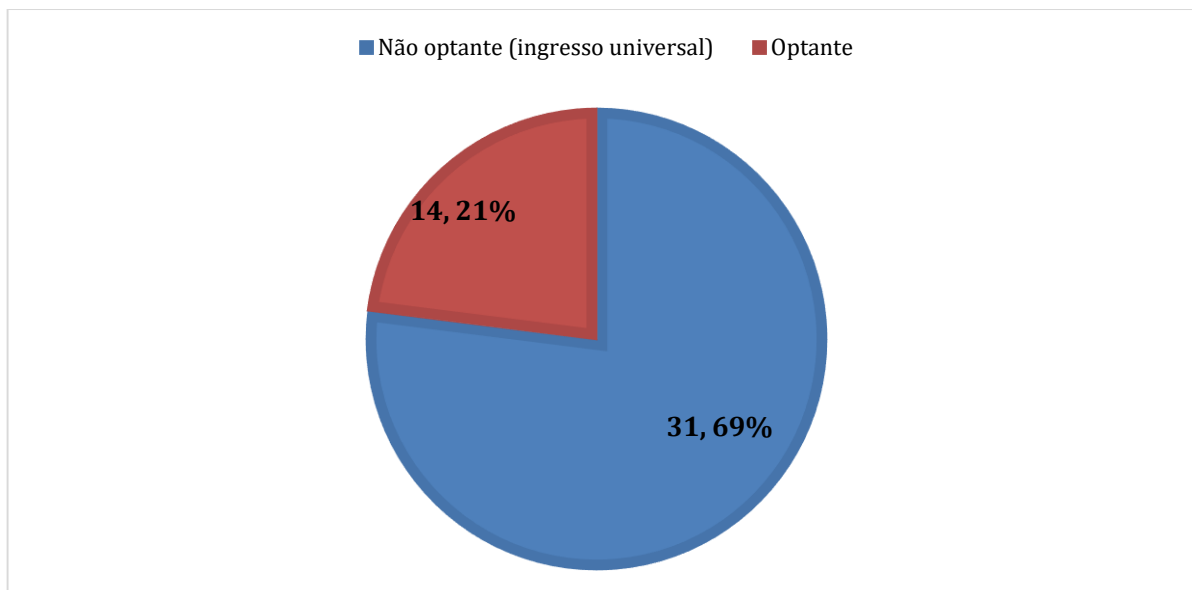
### 3.2.3 – Gráfico 3 - Idade dos respondentes em faixas



Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68.

### 3.2.4 – Gráfico 4 - Alunos e egressos – Distribuição percentual por modalidade de ingresso

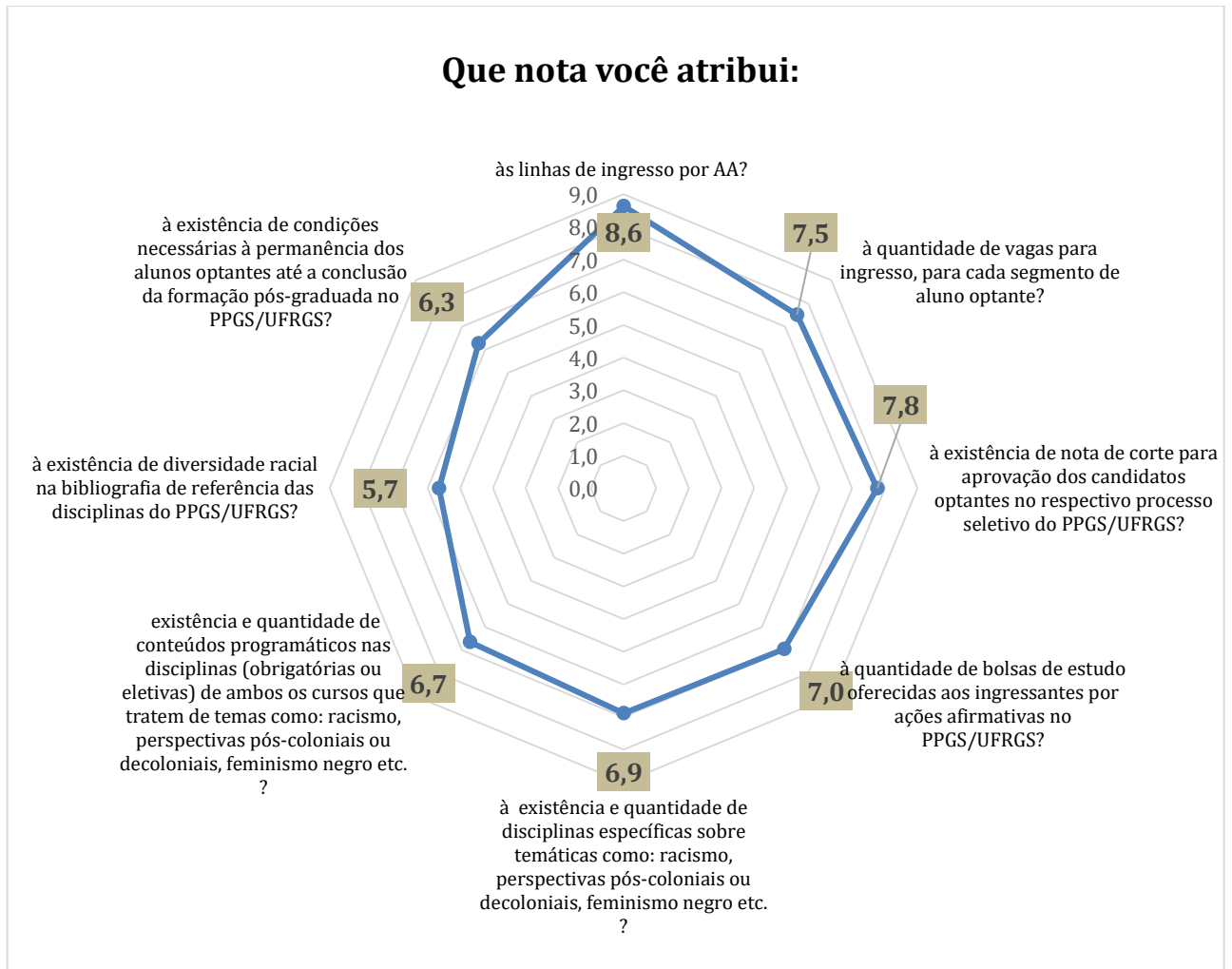


Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 45.

### 3.3 - Nota média dos quesitos

Gráfico 5 – Distribuição radial da nota média de 7 quesitos



Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68.

Nota: Distribuição dos NR pelos quesitos

Que nota você atribui:	NR (quantidade)
às linhas de ingresso por AA?	2
à quantidade de vagas para ingresso, para cada segmento de aluno optante?	3
à existência de nota de corte para aprovação dos candidatos optantes no respectivo processo seletivo do PPGS/UFRGS?	2
à quantidade de bolsas de estudo oferecidas aos ingressantes por ações afirmativas no PPGS/UFRGS?	3
à existência e quantidade de disciplinas específicas sobre temáticas como: racismo, perspectivas pós-coloniais ou decoloniais, feminismo negro etc. ?	5
existência e quantidade de conteúdos programáticos nas disciplinas (obrigatórias ou eletivas) de ambos os cursos que tratem de temas como: racismo, perspectivas pós-coloniais ou decoloniais, feminismo negro etc. ?	5
à existência de diversidade racial na bibliografia de referência das disciplinas do PPGS/UFRGS?	4
à existência de condições necessárias à permanência dos alunos optantes até a conclusão da formação pós-graduada no PPGS/UFRGS?	4



### 3.4 - Respostas às questões abertas

#### 3.4.1 Questão: Além dos anteriormente mencionados, que outros aspectos da Política de Ações Afirmativas do PPGS /UFRGS você considera importantes de serem avaliados?

Acredito que a política de ingresso está boa. A grande questão é a permanência desses indivíduos até o fim do curso. Não sei dizer como ele é, mas pela minha experiência na graduação, sendo cotista e morador de casa do estudante, essa é uma parte negligenciada pela universidade.
É necessário ter uma definição mais nítida do que se entende como grupos associados às ações afirmativas.
Ter divulgação específica para os grupos das ações afirmativas. Ou seja, divulgar para setores que atendem essa população divulgando que existem vagas para esses grupos. Além disso, entendo que o tema das pessoas com deficiência não tenha sido de fato implementado.
editais de financiamento de eventos, e auxílio de compra de livros e materiais (principalmente para as/os bolsistas CAPES) específicos ou com cotas
Assistência estudantil da UFRGS, pouco abrangendo a pós-graduação.
Contemplou bem.
Quantidade de docentes dentro do programa e grupos de estudos
Não consigo opinar sobre esse tema.
Ampliar para outros grupos minoritários, exemplos de comunidades rurais e ciganos
Ação afirmativa no corpo docente.
concessão de bolsas
Renda
Cada uma das categorias de pessoas que podem ser contempladas pela política de ações afirmativas tem que ter um olhar específico dedicado a sanar as necessidades a partir das dificuldades que cada uma têm de permanência
Acredito que isso deva ser escutado dos alunos que entraram pela política de ações afirmativas
Nenhum
Entendo que o critério de nota de corte seja importante para a seleção, mas fico em dúvida sobre o quanto esse critério pode eliminar a possibilidade de ingresso de alunos cotistas.
Os alunos de ações afirmativas terem mais suporte extra curricular na pesquisa de campo e metodologias e escrita, aluno fica muito por ele mesmo e muitos não tiveram e não tem em casa esse apoio.
Política de acompanhamento e assistência estudantil focado para as necessidades dos estudantes da pós-graduação.
A participação efetiva desses alunos nos grupo de pesquisas do PPGS.
Até que ponto as AA devem tratar a cor , a etnia e a opção de gênero como fatores mais ou menos equivalentes para ingressar no PPGS
Não.
Poderia haver mais atenção a seleção dos bolsistas pardos e a sua situação socioeconômica pois nem todos os "autodeclarados pardos" são carentes de recursos financeiros. Isso é complicado pois tira a oportunidade das pessoas que realmente são carentes de recurso financeiro para se manter numa pós graduação em que as disciplinas obrigatórias são ofertadas no período da tarde, período esse que, geralmente as pessoas que não conseguem bolsa estão trabalhando.
Saúde Mental e Ações Afirmativas
Inclusão de temática acerca de minoriais sociais, mulher
Na verdade, ao invés de "outros aspectos além dos já mencionados", o que eu sugeriria é uma revisão da forma de avaliar esses mesmos aspectos (em especial, nas questões 13 a 16). Tem sido eficaz solicitar aos alunos que deem notas nessas perguntas? Porque da minha perspectiva enquanto alguém que está oferecendo um dado, eu mesmo não tenho certeza de que a nota que marquei está comunicando o que eu desejaria comunicar em cada questão. Talvez fizesse mais sentido, ao invés de nos pedir pra atribuir notas, as perguntas fossem formuladas no modelo concordo/discordo, integralmente/parcialmente.
NS
AMPLIAR DIVERSIDADE NA BIBLIOGRAFIA NA PROVA DE ACESSO AO MESTRADO
a progressão dos alunos depois de concluírem o curso, a apropriação dos professores em relação à pauta e o desenvolvimento de atividades de extensão referentes à questão.
Creio que é fundamental pensar no ingresso de mais docentes negros e mais disciplinas focadas em debates afro, indígenas e temas afins.
O acompamento profissionais dos estudantes
Não tenho condições de realizar uma avaliação adequado pelo motivo de ter saído formalmente do PPGS em 2018, porém ter cursado as disciplinas até o início de 2017. Portanto, mesmo sabendo que a política de AA tinha sido criada no período, minha experiência com ela foi bastante limitada (por exemplo, ela não existia quando minha turma foi selecionada, em 2014). Porém, posso afirmar que, nesse período, as temáticas, conteúdos, disciplinas, etc., do curso sobre tais questões ainda eram limitadas e restritas.
Possibilidade de auxílio-moradia para quem vem de outras cidades, estados ou países.

Permanência, política de bolsas.
Existência de espaços para denúncia de atitudes discriminatórias.
Vínculo às linhas de pesquisa dos ingressantes.
O acolhimento precisa de uma dimensão de escuta. Não existe nenhum dispositivo adequado para que os estudantes possam permanentemente expor dificuldades, apresentar denúncias...
Efetivo preenchimento das vagas; Impacto em termos de atenção acadêmica e produção intelectual sobre temas relativos aos grupos incluídos na política; Experiências de discriminação na Universidade.
A presença ou ausência de comissão de heteroidentificação precisa ser discutida e avaliada.
acompanhamento dos alunos em desempenho nas disciplinas, condições de leitura em textos em língua estrangeira, qualidade dos trabalhos de dissertação e tese.
Considero importante uma disseminação maior de pesquisadores/as negras/os nas linhas de pesquisa do Programa. A maioria dos/as optantes pelas AA entram na linha de minorias, o que faz sentido, pois é onde o debate sobre o tema é mais presente, sendo que as pessoas buscam estudar os fenômenos a partir da sua realidade, também. De todo modo, acho importante um esforço em tentar distribuir cotistas em diferentes linhas de pesquisa, pois contribuiria com a aplicação de um "recorte" racial para analisar diferentes e diversos fenômenos sociais.
Produtividade: participação em eventos científicos e/ou publicação de artigos e capítulos de livros.
As formas e critérios de avaliação nas disciplinas. Deve-se abrir a possibilidade para produção de outros formatos de avaliação que levem em consideração formas de expressão diferentes. Por exemplo, a produção de um vídeo em vez de um artigo científico. O mesmo vale para o formato de teses e dissertações, que poderiam ser mais abertos a formatos visuais, utilização de recursos orais e imagéticos.
Avaliar os coristas e dar um suporte para eles tipo um tutor ou acompanhante
Garantia de bolsas para todo(a)s o(a)s ingressantes. Auxílio permanência para todo(a)s o(a)s ingressantes.
Desempenho dos cotistas nas disciplinas (conceitos e desistências); evasão de cotistas; publicações e participação em eventos dos alunos cotistas; emprego de cotistas egressos do PPG.
analisar as condições de permanência com maior detalhamento
As condições de permanência, tempo para conclusão das teses e dissertações (em comparação com os demais)
Apesar de ter cursado a pós-graduação (mestrado e doutorado) no PPGS e de ter iniciado um pós-doc, essa legislação não estava vigente nesse período. Portanto, é difícil de avaliar de forma segura as suas implicações. Porém, olhando "de fora", creio que posso afirmar que o programa ganhou muito em diversidade. Obviamente, isso deve estar se refletindo nas disciplinas ministradas, nos programas das mesmas e nos temas que estão sendo pesquisados.
Considerar ampliar as ações afirmativas para pessoas com deficiência
Não
Participação destes alunos em comissões de representação
Acompanhamento regular dos discentes por parte da coordenação, ou comissão específica.

Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68, NR = 16.

### 3.4.2 Questão: Que sugestões você teria para o aprimoramento da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS?

Um ponto deveria ser repensar a nota de corte. Dar mais tempo para a prova. Repensar a forma de ingresso.
Há uma tendência de alunos negros pesquisarem racismo e professores negros orientarem alunos cotistas (algo talvez esperado neste momento), mas penso que como horizonte utópico teríamos que ampliar a presença de pesquisadores negros em todas as áreas da Sociologia, tendo ou não foco na questão racial.
Creio que as possibilidades de mobilidade acadêmica deveriam prever ações com o intuito de qualificar os estudantes para a concorrência nos editais
Ter explícito os grupos de AA e ampliar os critérios de entrada e permanência ao longo do período acadêmico. Pensar na criação de um ecossistema de serviços de apoio aos grupos de AA (de apoio logístico, banheiros coletivos nos campi, canais dos mais diversos para 'além dos muros da academia').
Comunicação. Por exemplo ao responder esse questionário a primeira pergunta é gênero/ sexo. Porém entende que mulher e homem são estruturadas únicas, qualquer outra entra em demais. Entendo que para de fato as pessoas se sentirem vistas e incluídas precisam estar de fato na linguagem. A pergunta sexo/genérica poderia incluir mulher cis, homem cis, mulher trans, homem trans, não-binário, outra identidade, não quer responder. A ideia de ações afirmativas é de visibilidade e inclusão, as perguntas subsequentes sobre conteúdo das disciplinas, por exemplo, só citam o tema do racismo e negritude, não falam em gênero, nem em indígenas. É claro que quando falamos de racismo estamos falando de negros e negras, povos originários e indígenas, asiáticos e etc, porém cabe citar, pois quem responde pode ser induzido apenas a pensar em uma única temática racismo= negritude. E sobre gênero existe uma imensa literatura e epistemologia, além de muitas autoras e autores queers que contribuem sistematicamente com a literatura da ciências sociais que não aparece nas nossas referências bibliográficas.
Proporia pensar futuramente vagas pensadas também para mulheres que tiveram que parar seus estudos pelo tema da

maternidade. Já vi editais de bolsas específicos, mas não sei exatamente como seria a comprovação ou algo, parece que no lattes agora pode ser colocado isso tb né (não sei se isso é bom ou ruim), mas acho que é caso para se pensar.
acompanhamento social dos beneficiários, principalmente mulheres e mães, editais de intercâmbio com países africanos,
Seminários interativos entre os alunos cotista do programa para pensar avanços.
Ampliação de auxílios e impulsionar criação de uma política de assistência estudantil para a pós-graduação da UFRGS.
Acho que deveria ter cotas para baixa renda.
A nota mínima de corte para as políticas de AA deveria ser menor para facilitar a entrada de mais discentes cotistas no programa. Ter mais disciplinas que trabalhem com temáticas no campo racial. As bibliografias de disciplinas que não sejam relacionadas ao campo racial deveriam ter mais intelectuais que compunham o quadro representativo das políticas de AA. Mais docentes negros, negras, indígenas...
Não consigo opinar sobre esse tema.
Ampliação de vaga do mestrado e doutorado para poder estimular a participação dos cotistas.
Políticas de permanência, formação voltada para revisão, atualização e aprimoramento de práticas pedagógicas e referenciais teóricos.
mais vagas para alunos
Espaço de escuta, políticas de permanência, assim como, considerar diminuir o fator de corte da prova de ingresso para optantes
Acredito que isso deva ser escutado dos alunos que entraram pela política de ações afirmativas
Nenhuma
Suporte na escrita antes de mostrar ao orientador(a). Pode ser feito por colegas que já estão semestres mais à frente.
Apoio diferenciado nos editais internos.
Grupos de apoio a saúde mental dos alunos que entram pelas Políticas de Ação Afirmativa.
Não sei responder essa questão
Aumentar para refugiados.
Acompanhamento pós seleção.
ampliação da reserva de vagas.
Deveria ser inserido o debate sobre as condições socioeconômicas dos estudantes, independente de gênero e cor para a promoção de igualdade de oportunidades. É fato que a pós-graduação acaba sendo uma oportunidade para uma minoria que possui recursos para isso, criando uma desigualdade em relação aos estudantes que não possuem os mesmos privilégios.
Maior facilidade de acesso ao PPGS para alunxs migrantes e estrangeirxs, em especial da América Latina e África, por meio de apoio desde o momento de inscrição, passando pela regularização dos documentos no Brasil.
Todos alunos que entrem pelas AA devem ter bolsas
Faz falta incluir a variável classe nesse debate, tendo em vista que todos os grupos contemplados por esta política tendem a ser também afetados pela desigualdade sócio-econômica. Uma ideia nesse sentido: além do percentual de bolsas já existente para cotistas, poderia haver uma outra cota especificamente social -- para a qual pessoas não brancas teriam preferência. (Ou seja, uma cota social em que, se todos os cotistas raciais já estiverem contemplados, aí a bolsa vai para uma pessoa branca de classe social baixa. Se as cotas de bolsa raciais não tiverem contemplado todas as pessoas negras/indígenas, aí essa bolsa social iria para a que comprovar menor renda). Outra ideia: cotistas poderiam ter preferência, ou uma cota preferencial, na disputa pelos recursos dos editais de financiamento de campo e ida a eventos. Uma última sugestão: poderiam ser enviados por email (digamos, uma vez por semestre) algum tipo de informativo sobre esta política, informando ao corpo discente e docente quais ações este programa tem executado, que resultados tem produzido, ou mesmo apenas uma breve reflexão sobre o tema, na qual o PPGS demonstre seu comprometimento com o assunto. Digo isso pois minha percepção desse período 2018-2023 é a de não saber nada de muito mais específico além de que o programa de cotas existe. Imagino que os colegas brancos estejam ainda mais desinformados sobre este programa do que eu mesmo que sou beneficiado por ele. (Além do que, tenho dúvidas se 100% do corpo docente do PPGS é a favor deste programa de cotas na pós. Não que seja imprescindível alcançar esses 100%, mas creio que seria importante mais manifestações públicas do PPGS recordando a vigência e indicando seu comprometimento com a efetivação deste programa, a despeito do posicionamento pessoal de um ou outro colega docente.)
Ouvir mais os alunos e as alunas. As condições estão se alterando rapidamente e não se tem acompanhado esses aspectos com a devida atenção.
<b>QUE O CORPO DOCENTE SE MOSTRE PROATIVO PARA ACOLHER OS OPTANTES POR AA EM TODOS OS NÚCLEOS DE PESQUISA, DE FORMA QUE ESTES SE DISTRIBUAM POR TODAS AS LINHAS E GRUPOS, NÃO FICANDO CONCENTRADOS EM UM OU OUTRO GRUPO DE PESQUISA</b>
a criação de um grupo permanente de trabalho para uma verdadeira adaptação do PPGS à essa nova dinâmica.
São necessários mais eventos para debater avanços e limites das ações afirmativas, ouvir alunos e egressos.
Melhorar a quantidade de bolsas para estudos de pós-graduação
Ser maior divulgada como meio de acesso
Não tenho condições de sugerir nada. De longe, me parece uma política bastante adequada e bem operacionalizada.

Talvez separar as cotas para pretos e pardos para evitar rivalidades e questionamentos sobre o tom de pele que deve ser contemplado. Para as pessoas negras de pele clara é um constrangimento e mais uma vivência de racismo ter sua pertença racial questionada. Ouvi de um professor do programa que pessoas oriundas de famílias interracialis não deveriam optar pelas cotas, o que vai totalmente contra a política e o posicionamento do movimento negro.
Obrigatoriedade de disciplinas sobre raça, gênero
Criar cota para pessoas com deficiência, se a UFRGS suprir as condições necessárias.
Achei ótima a iniciativa de um curso prévio ao processo seletivo ofertado há 2 anos
Uma ouvidoria e o estímulo a constituição de uma instância consultiva constituída por alunos de ações afirmativas

Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68, NR = 11.

### 3.4.3 Questão: Com relação às condições necessárias à permanência dos/as estudantes/as até a conclusão da formação pós-graduada no PPGS/UFRGS, destaque as principais lacunas existentes. Além disso, caso julgue que elas existam, identifique as especificidades para optantes e não optantes das ações afirmativas no quesito permanência.

Talvez se tenha que pensar em algum tipo de acompanhamento desses estudantes nos primeiros meses da pós-graduação. Acompanhamento acadêmico e psicológico.
Ter bolsa para todos os cotistas é algo que contribui bastante para a permanência. Outras questões podem incluir apoio em idiomas e apoio para participação de eventos. As principais lacunas precisam ser identificadas junto àqueles que enfrentam tais dificuldades.
Resposta acima.
Não julgo ter informação necessária, mas sinto falta seja para as AA ou não o tema de casa de estudante voltado para os estudantes da pós-graduação.
É mais que urgente uma creche na UFRGS, para as estudantes da pós também, imagino que professoras e funcionárias e etc. Política de permanência de mulheres é ter estruturas de cuidado. Também, salas e espaços de amamentação e políticas nesse sentido, inclusive dentro da sala de aula.
pouca oferta de disciplinas obrigatórias noturnas
Assistência estudantil.
Vejo que as disciplinas demandam muito dos alunos, ficando bem difícil de fazer o projeto no decorrer do primeiro ano, isso para quem trabalha se torna bem mais difícil, mas é complicado para todas/os.
Para além das bolsas CNPq e Capes, desconheço outra política do PPGS para a permanência dos estudantes até a formação do discente.
Não consigo opinar sobre esse tema.
melhoramento das condições financeiras por meio de bolsas e acompanhamento psicológico.
Casa de estudante, meio passe/ estudantil para transporte, espaços de escuta das dificuldades acadêmicas, aulas de reforço para quem tem acompanhar, oferta de aulas obrigatórias e eletivas noturnas, flexibilização de faltas para estudantes trabalhadores, reajuste do valor de bolsas, oferta de disciplinas de todos os campos de estudo do ppg em todos semestres, acompanhamento do ppg do trabalho dos orientadores, espaço de reclamação e de solução de conflitos.
Para além das questões óbvias sobre os horários das disciplinas ou questões estruturais como a falta de bolsas, acredito que em muitas disciplinas (portanto, da parte de muitos professores, pois as disciplinas não falam sozinhas) permanece uma separação entre A Ciência e a "importante colaboração de outras vozes". Ainda se fala, agora com mais educação e mais cuidado, de uma ciência que seria objetiva e magnânima no tribunal da razão, produzindo um saber outro que é o que envolve corpo, subjetividade, cor da pele. Reafirma-se uma sociologia clássica e uma outra coisa que é feita por pretos, mulheres, pobres, homoafetivos ou por pesquisadoras que caminham perto desses grupos; um conhecimento verdadeiro e um ponto de vista. Isso produz uma imensa pressão subjetiva sobre esses sujeitos nas suas pesquisas, pois já se produz desde o início a perspectiva de um saber sob o signo da insuficiência, da parcialidade. Mas isso não como potência, visto que o que é produzidos por pessoas brancas a partir de critérios "objetivos" é colocado não como parcial, mas como ciência. Obviamente estou pensando na tinta porque não é possível fazer uma análise mais justa e pormenorizada em um questionário assim, mas em resumo, boa parte dos professores do PPGS aprenderam a falar muito educadamente sobre esse conhecimento que consideram outro, parcial, subjetivista e localizado; mas a mudança se resume à educação na fala, pois nem em um exercício pedagógico de sala de aula eles se colocam em outro espectro epistemológico. Some-se isso a um outro problema, que atinge outros estudantes que não entraram pelas AA, que é a convivência com os colegas absolutamente insuportáveis, competitivos, nascidos em manjedouras de ouro, english speakers, european lovers, que odeiam o próprio programa e só pensam em produzir, viajar e em suas futuras (e já certas) carreiras, verdadeiros príncipes da sociologia global. Temos então o ambiente perfeito do adoecimento. Mas o segundo problema não tem como ser solucionado, visto que o ppgs não tem como educar as pessoas para conviver com sujeitos de origem social e classe diferente da sua. Destaco que na turma do doutorado 2023 isso parece não ser um problema, e minha hipótese é que ela é constituída por sujeitos de trajetórias diversas, que não estão enfurnados dentro da universidade desde a graduação até o doutorado.
Nenhuma
Para mim, o mais difícil foi abrir mão da bolsa CNPQ para poder trabalhar. Com o trabalho era muito difícil dar seguimento ao mestrado e talvez fosse importante pensar mobilizações enquanto comunidade acadêmica para flexibilizar os critérios de

concessões de bolsa quanto à impossibilidade de exercício de outra atividade remunerada. Isso porque, embora a bolsa auxílio tenha aumentado, ela ainda não é suficiente para, por exemplo, alunos como eu que precisavam sustentar uma casa.
Importante suporte financeiro, alimentação, transporte e apoio psicológico.
Processos sociais de maior integração.
Em relação à permanência destaco: a) a importância das bolsas de estudo; b) os grupos de estudo em língua inglesa, francesa, alemã, necessários ao aprimoramento destas línguas para o programa de internacionalização do PPGS/UFRGS.
Não saberia responder essa questão, pois não sei quais são as motivações da não permanência dos estudantes até a conclusão da formação pós-graduada
Não saberia responder
Distribuição de bolsas, não somente por ordem classificatória da seleção. Acompanhamento de orientações.
Uma lacuna seria o horário das disciplinas obrigatórias em sua maioria pela manhã/tarde, o que dificulta a presença de alunos não bolsistas, principalmente.
As lacunas existentes é a inexistência do debate sobre as condições socioeconômicas dos estudantes, independente de cor e raça. Além disso as estudantes que exercem a maternidade são tratadas com descaso pela Instituição.
Contato próximo com alunos bolsistas e orientandos para entender se há discriminação dentro do programa. É necessário cuidar que eles consigam terminar o curso, mas também sentir parte do programa e das oportunidades oferecidas.
Abertura do PPGS-UFRGS para que os alunos estudem as questões que lhes preocupem. Para tanto, deve haver dentro do Programa Professores que estejam aptos a discutirem essas questões.
É difícil pra mim identificar as lacunas pois eu especificamente estive numa posição confortável de classe média com acesso a moradia, internet e itens básicos de sobrevivência. Além de bolsas e verba para pesquisa e eventos, talvez fosse possível (embora talvez isso não fosse uma atribuição do PPGS em si) oportunizar acesso a algum fortalecimento de saúde mental. Alguma parceria com o Instituto de Psicologia, para que pós-graduandos pudessem ter acesso a algum tipo de psicoterapia, voltada a aliviar a pressão e a autocobrança de desempenho. Talvez também pudesse haver algum tipo de atividade periódica de orientação profissional acadêmica, no sentido de facilitar aos pós-graduandos (em especial, os mestrandos, e doutorandos de primeiro ano) a organização pessoal para atender as cobranças acadêmicas específicas (a pesquisa em si, a transformação da pesquisa em publicações e apresentações em eventos) e as cobranças de planejamento futuro (onde estão as oportunidades profissionais para um doutor em sociologia? Além de fazer bicos diversos enquanto aguarda a abertura de concurso público pra dar aula em alguma federal (no qual se vai concorrer com centenas de outros doutores em sociologia)? Não há nada que o PPGS poderia fazer que pudesse facilitar a visualização (ou mesmo a criação) de outras oportunidades?
Se puder deixar uma resposta, mais baseada na experiência pessoal e não na visão geral da situação, penso que a questão da moradia é um peso na vida do pós-graduando. Pesa no orçamento, reflete nas aulas as debilidades das condições e contribui para desenvolvimento e saúde mental. Até porque com capes 7, as vezes fica difícil acompanhar o ritmo, quando as condições estão no nível "vai se virando". Veja também como programa importante, o ppgs recebe muitos alunos e muitas alunas de fora da capital.
não sou capaz de opinar.
É necessário pensar um valor diferenciado nas bolsas para alunos cotistas e assistência psicóloga.
A questão das bolsas de fomento a pesquisa deveriam vir acompanhadas de formas de permanência restritas a graduação. Como o direito a moradia, por exemplo
Não tenho condições de avaliar.
Além das cotas é preciso fazer debate sobre o Racismo de Estado, é necessário criar canais de denúncia sobre racismo, transfobia, assédio etc, investir em uma programação cultural que sensibilize os estudantes para a pauta. E incluir as pessoas com identidades elegíveis para as cotas no quadro de docentes.
Participação em eventos externos, formação bilingue
Creio que as dificuldades para a permanência são gerais, a todos os estudantes, e não apenas para optantes. São elas: altos custos de deslocamento e alimentação, poucos espaços de convivência, de estudo e de diálogo/escuta, professores e orientadores com presença pouco frequente no campus do vale, atividades de confraternização são raras, reuniões e eventos das linhas e grupos de pesquisa poderiam ser mais frequentes e diversificados, todos os campi da UFRGS deveriam ter um escritório local da PRAE, necessidade de incluir a pós-graduação dentre os benefícios de assistência estudantil já existentes para a graduação da UFRGS.
Opções de moradia estudantil para a pós-graduação
Por princípio os estudantes devem ter acesso garantido a bolsas
Entendo que seja necessário garantia de bolsa de pesquisa em valor condizente com os custos de vida em Porto Alegre; acesso amplo a biblioteca, computador e locais de estudo; espaços de escuta e acolhimento para receber demandas estudantis.
Acredito que um atmosfera acolhedora ajude nesse sentido, escutando e buscando responder às demandas discentes, e suas especificidades. No geral acredito que o PPGS tem respondido bem a essa ponto.
As dissertações e teses deveriam estar vinculadas aos projetos dos grupos de pesquisa.
Seria importante criar um ambiente de acolhimento no qual fossem validadas e legitimadas as falas, as intervenções críticas, as formas de produzir conhecimento em avaliações (trabalhos, teses, dissertações).
Falta um tutor
Avaliar se a oferta de disciplinas não deve se dar integralmente no período noturno, considerando que o(a)s discentes em sua grande maioria trabalham e não têm bolsa. Nesse caso, é imprescindível que a Biblioteca do IFCH funcione à noite.
Cotistas sem bolsas obviamente têm maiores dificuldades para se manter no curso. Todos os alunos sem bolsa, cotistas ou não, devem ter mais tempo para completar o curso.
A meu ver, a principal lacuna está relacionada a falta de combate a situações de discriminação e racismo, algo que atinge majoritariamente os candidatos optantes.

Os valores ainda baixos das bolsas; Gastos excessivos com habitação e transporte; Falta de espaços de convivência; Falta de instâncias no programa e na universidade para acolher e acompanhar tais estudantes. Embora estes sejam lacunas que se refiram aos dois grupos, há duas outras que os optantes precisam enfrentar para permanecer: racismo institucional e transfobia (na universidade como um todo e na cidade, para aquelas que vêm de fora) . Além disso, em menor escala, mas não menos importante, a angústia de não se sentirem representados na literatura definida e nas discussões feitas em sala de aula
Buscar promover um grupo de acolhimento aos optantes que, com regularidade, promova escutas para identificar as questões que se colocam para cada discente e as dificuldades enfrentadas (financeira, saúde mental, prazos).
Sempre é questão financeira, acesso a equipamentos
O valor da bolsa mal sustenta o aluno, por isso acredito que devam ser realizadas políticas de incentivo financeiro (auxiliares de pesquisa) para que essas pessoas possam investir nas suas pesquisas e se manter com mais tranquilidade. Talvez promover atividades que seja necessário trabalho dos alunos, para que esses possam se beneficiar e auxiliar o programa ao mesmo tempo.
Acompanhamento por pessoal capacitado (psicólogos, assistentes sociais, coordenação) do corpo discente como um todo, poderia ser em parceria com os órgãos competentes da Ufrgs.

Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68, NR = 20.

### 3.4.4 Em sua percepção, o PPGS/UFRGS carrega dimensões estruturais de discriminação (racismo, sexismo, transfobia, xenofobia etc)? Se sim, justifique a sua resposta.

Não percebi.
Em minha experiência no PPGS não presenciei casos de discriminação racial e transfóbica. No entanto, creio que há diversos relatos de assédio sexual que foram pouco apurados no âmbito do PPGS.
As dimensões estruturais são parte do que configura a universidade, logo é impossível afirmar que elas não estão presentes, no entanto esforços como a política de ações afirmativas servem para dirimir esses efeitos. De todos os espaços universitários que já frequentei o PPGS me parece o mais acolhedor em todas as dimensões passíveis de análise.
Vejo nas ementas essa discriminação (falta de pensadores/teóricos indígenas, negros (para citar o campo brasileiro), asiáticos e africanos [teóricos africanos, asiáticos e da oceania estão fora das ementas, com raríssimas exceções]. Outro ex.: o PRINT não contempla sandwich para países da América Latina. Todas essas discriminações estruturais tem efeitos diretos não só nos grupos de AA como nos de entrada universal. É preciso rever com profundidade os processos internos e externos aos muros da UFRGS.
Sim. Entendo que existe uma estrutura sim classe, raça e gênero (não nessa ordem, ou não em uma hierarquia), em uma dinâmica interseccional. A estrutura está em um grupo se beneficiar da desigualdade e continuar recriando mecanismos para que essas desigualdades permaneçam. Recriando, pois o capitalismo se apropriou de uma estrutura patriarcal e de classes para se manter, o neoliberalismo a todo momento estrutura novas formas de dizer que aceita a diversidade, mas na verdade se molda a partir da desigualdade .
Alunos negres, indígenas e periféricos não sabem como se organiza estruturalmente uma universidade e muito menos a pós graduação, somente a reunião de acolhida não é o suficiente para se sentir segure de seguir na caminhada. Muitas vezes, por seus temas serem novos ou específicos, fica difícil a compreensão nestas orientações. Os docentes devem estar/ser/ficar mais preparados para receber este grupo de pessoas que vão tensionar de outra forma a produção do conhecimento.
SIM. Faltam espaços para debate de protocolos a serem seguido quando casos concretos acontecem/acontecerem.
Sim. Essas dimensões são lidas por muitos como "sutil"...como exemplificar...um dia durante uma aula, uma aluna negra se direcionou a professora para fazer uma pergunta, e ela respondeu: o que foi cara pálida! A violência foi tamanha que a sala emudeceu. Eu e ela ficamos sem reação na hora. Ela resolveu deixar de lado o ocorrido para não se prejudicar na disciplina. Outro exemplo são o olhares de alguns professores/as carregados de racismo. Esse tipo de violência só sendo preta/o para você entender se não vira mi mi mi. Um outro caso, foi de um professor que disse que no Brasil não existe genocídio do povo negro.
Sim, como todas as instituições sociais. Embora com ampliação salutar de bibliografias relacionadas a esses temas e outras perspectivas epistemológicas (para além do cânone), e uma orientação institucional geral em prol dos direitos de todos.
Nunca presenciei, acredito que não.
Sim, só contar a quantidade de professores negros/as existentes no programa e as disciplinas ofertadas nos últimos semestres que a resposta estará bem evidente. No meu caso que estudo raça e racismo, tive que fazer matrícula como aluno externo em outros programas, caso contrário não teria concluído os créditos necessários para formação.
Sim. Existem relatos de assédio e de racismo.
Sim, precisa ampliar mais espaço para participação dos professores/as de grupos socialmente marginalizados.
Sim, sobretudo porque mesmo com políticas de ações afirmativas as vagas reservadas não são ocupadas, o corpo docente segue sendo majoritariamente branco, o que indica que a existência da política de ação afirmativa no ppg não é suficiente para mudança do status quo.
Não
Sim, machismo e sexismo evidentes na bibliografia ofertada q quase nunca inclui autoras, e até no comportamento de alguns professores mais antigos, além de racismo na bibliografia majotitariamnete branca, e um certo etarismo.
Se as dimensões são estruturais, a pergunta é tautológica, visto que o ppgs não é uma cartuxa que isola seus monges eremitas do mundo. Dito isso, acredito que não apenas carregue elas, mas as potencialize em alguma medida. Se não no trato pessoal e no contato direto, no que se produz subjetivamente na relação com os colegas. Diz-se que o lattes é um experimento neoliberal de produção do sujeito, acredito que a pós graduação seja a vivência física do lattes. Quando se repete constantemente da necessidade de publicar, de ser produtivo pois a carreira é difícil, em um ambiente que é formativo mas já parece mais competitivo do que colaborarivo, é preciso perceber que nesse ambiente há pessoas diferentes. Aí existem alunos filhos de doutores, financiados pelas famílias, vindos dos melhores colégios e com experiências internacionais e também existem alunos e

alunas pobres, pretos, vindos da escola pública, que trabalham ou se sustentam inteiramente de suas bolsas, cujo valor dá conta de despesas básicas como aluguel e saúde mental, não deixando muita margem para investimentos na pesquisa ou formação, como a participação em eventos ou o aprendizado de outra língua. A bolsa financia as condições de existência minimamente saudável, cuja saúde é extremamente pressionada pela própria pós graduação. Não é porque ninguém chama o colega de macaco ou comenta que essa sala de aula parece uma rodoviária que se pode concluir que a vida dos sujeitos que passaram a frequentar a universidade nos últimos 15 anos é pacífica e gostosa. Como seria se a gente é colocado num ambiente altamente competitivo com gente que parece que sempre esteve ali e sempre vai estar, enquanto nós estamos de passagem?
Não
Entendo que toda instituição carrega dimensões estruturais, até porque embora o PPGS tenha sido um ambiente acolhedor para mim como mulher negra, só há dois professores negros no corpo docente.
Uma observação em relação a uma das perguntas, que não tinha espaço: eu fui optante pelo sistema de cotas, mas acabei ingressando pelo acesso universal.
Não
Sim, assim como outros ppgs, principalmente em suas bibliografias , muitos professores tratam temas como escravidão, colonialismo, feminismo e não mencionam autores negros doutores na temática e também não trazem bibliografias autores africanos em temas como África.
Não mais do que as existentes na sociedade em geral.
Foi um grande passo para o Programa de Pós-Graduação em Sociologia aprovar a Política de Ações Afirmativas nos processos seletivos para os Cursos de Mestrado e de Doutorado em 2016, todavia, estruturalmente ainda possui pouca diversidade em seu quadro docente.
Quanto ao PPGS acredito que não . Contudo , por se tratar de uma dimensão estrutural, é possível que as pessoas (alunos , professores, técnicos e funcionários de modo geral ) que fazem parte do PPGS possam praticar tais discriminações sem se darem conta de que estão discriminando e até mesmo sem a intenção de discriminar
Não
Sim, mas nao tenho certeza se nessas dimensões mas em outras questões sim.
Sim, na minha época como estudante havia forte discriminação contra alunos que não fizeram a graduação na UFRGS e/ou fora do Rio Grande do Sul. Em certa medida isso poderia ser considerado como xenofobia.
Sim. Há professores que durante as aulas dão exemplos desconexos, por exemplo um certo professor disse que "os negros já olham os brancos de frente" ora "os brancos tem privilégios em relação aos negros". Também certos professores não acolhem ensaios que abordam acerca das questões específicas das minorias. O PPGS deve levar a sério essa questão e incluir nas disciplinas obrigatórias temáticas que atravessam os nossos corpos.
Com certeza. Não tenho nenhuma situação específica que eu tenha vivenciado ou testemunhado pra narrar. Mas o próprio baixo percentual de professores não brancos já um indicativo expressivo. Enquanto tivermos um corpo docente cuja composição racial não espelhe a da população brasileira, é porque a estrutura de discriminação racial permanece vigente na instituição. Importante também olhar para como certas linhas de pesquisa são compostas apenas por professores homens brancos. Acho improvável que as perspectivas teóricas desalinhasadas com a branquitude e com o patriarcado de fato prosperem nesses espaços.
Sim, basta bater de frente com algum professor "estrela".
NÃO MAIS QUE A UNIVERSIDADE BRASILEIRA NO SEU CONJUNTO. POR EXEMPLO, UM CORPO DOCENTE MAIORITARIAMENTE BRANCO, COMO É NORMA EM QUASE TODAS AS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS. ACREDITO QUE O PPGS/UFRGS, COMO INSTITUIÇÃO, É CONSCIENTE DESSE PROBLEMA E REALIZA ESFORÇOS PARA MUDAR ESSA DIMENSÃO
sim, como instituição que faz parte dessa sociedade, ela reflete tudo que compõe essa sociedade, incluindo as dimensões estruturais de discriminação.
Sim. Os debates raciais ainda são marginais no PPG, faltam eventos, rodas de debates e orientações com perspectivas inclusivas. Há apenas dois professores negros no Programa e sobrecarregados com tantas orientações.
Não
Não
Quando cursei o programa, havia pouca diversidade discente e docente, principalmente. Isso, com certeza, era um sintoma das dimensões estruturais expostas. Porém, a própria criação da política é uma tentativa do programa dirimir isso.
Sim, embora haja um esforço para superar a situação. A discriminação, infelizmente, foi uma experiência que tive na UFRGS, por parte de colegas brancos , que se houvesse um canal adequado de denúncia, talvez tivessem sido punidos ou nem tivessem se atrevido a ofender as mulheres negras da turma.
Certamente, mas vem buscando possibilidades.
Obviamente que sim, enquanto elementos estruturais tais dimensões estão presentes. Identificá-las e visibilizá-las é necessário para que as atitudes discriminatórias sejam enfrentadas e reduzidas.
Existe alguma instituição no Brasil que não carregue dimensões estruturais de discriminação?
Na medida em que falta ao corpo do docente uma formação anti-racista, as dimensões estruturais se perpetuam
A persistência de desigualdades diversas no interior deste Programa (mas não só nele) - o que justifica a necessidade da política - indica que sim.
Acho que estamos melhorando a cada ano. Não tenho presenciado ações francamente discriminatórias no Programa
Como parte da sociedade, o PPGS possui sim dimensões estruturais de machismo e racismo que se manifestam na bibliografia, na seleção de tópicos e problemáticas de interesse, e nas dinâmicas sociais entre professores e estudantes (internas a esses grupos e entre esses grupos). Por isso, é necessário vigilância e ativamente formas de combater essas formas de discriminação.

Acho que sim, como em geral ocorre em qualquer instituição pública no Brasil, com séculos de preconceito e discriminação. Diversas instituições têm realizado ações (como ações afirmativas) para modificar, mas é um processo lento e difícil.
Acredito que sim, pois é algo inerente ao nosso contexto social. Espaços de discussão, problematização e denúncias são importantes para manter a vigilância sobre esses acontecimentos, ao mesmo tempo ter um espaço de concertação e reparação, para que os casos possam ser esclarecidos e debatidos.
Não
Sim. É um espaço primordialmente branco, no qual nem sempre se questionam os mecanismos permanentes de constante exclusão que permitem aos brancos chegar e se manter nesses espaços de privilégios. Alguns desses mecanismos são: organizar mesas em eventos apenas com pessoas brancas; aceitar participar de mesas e de eventos constituídos apenas por pessoas brancas; silenciar ou preferir não falar de temas como privilégio branco; tratar a produção de pessoas negras no escopo da "diversidade", atribuindo validade universal apenas para a produção canônica, que é sempre produzida por brancos.
Em parte
Sim, com base em dados de pesquisas realizadas junto a estudantes cotistas e beneficiários PRAE.
Sem dúvida tem algumas dimensões, como a supervalorização da literatura clássica e seus temas centrais. Acho que valeria a pena promover uma discussão geral sobre isso.
Sim, pois há relatos recorrentes de alunos/as de situações de discriminação vivenciadas em sala de aula, nas orientações e nos grupos de pesquisa.
Em alguma medida, sim: na insuficiência, ainda, de professoras/es negras/os; na dificuldade que muitas/os têm em entender que certas opções teóricas não dizem respeito apenas a uma simples escolha no mercado das teorias, mas expressam movimentos mais profundos de diversificação do mundo acadêmico; na rigidez muitas vezes excessiva nos processos seletivos
Aqui é uma questão difícil de afirmar com segurança. Da minha perspectiva (homem, branco, cis, hétero) e durante a minha formação (que finalizou em 2018) não havia muita discussão sobre alguns temas que parecem ter sido incorporados a partir da política de AA. Lembro da discussão sobre pós-coloniais, mas quase nada em termos de gênero, sexismo e etc. Também quase não haviam colegas negros (trans nenhum/a), assim como professores/as. Então, penso que o PPG, no período que estive vinculado, reproduzia as desigualdades estruturais e históricas da sociedade brasileira que, sabemos, exclui essas pessoas desses espaços. A própria criação das AA me parece ser um reconhecimento disso. Nesse sentido, não necessariamente era um espaço discriminatório, mas pouco aberto à diversidade (porém, ressalvo que aqui está escrevendo um homem branco que certamente não sofreu qualquer tipo de discriminação). Isso parece ter mudado um pouco.
Não tenho opinião sobre o assunto
Não. Mas o fato de existirem maioria de alunos e alunas e professores e professoras brancos e sexo masculino, sempre revela a questão da discriminação de raça mesmo que intencional. As demais vão na mesma esteira.
Não sei responder.
Percebe-se que o número de docentes, discente e técnicos negros e negras é consideravelmente menor na estrutura do curso. A estrutura em si comporta pouca diversidade em sua composição.
Não

Fonte: Pesquisa avaliativa da Política de Ações Afirmativas do PPGS – Etapa 3, 2023.

N = 68, NR = 09.

## 4. SUGESTÕES PARA AS PRÓXIMAS ETAPAS DA PESQUISA

Para a continuidade da análise dos resultados da Etapa 3 da pesquisa avaliativa, indica-se a codificação das respostas abertas, de forma a sintetizá-las e salientar os aspectos mais citados. Também sugere-se realizar análises específicas conforme o grupo de respondentes e cruzamentos entre as variáveis.

Para um futuro questionário, recomenda-se: a) em todos os questionários - inserir questão aberta para "observações gerais e comentários"; b) questionário dos alunos egressos - incluir perguntas sobre: ano de ingresso e se contou com bolsa de estudos no PPGS; c) questionário dos pós-doutorandos - indagar se foi aluno do PPGS.

Por fim, é importante discutir os resultados da pesquisa, ainda que preliminares, com a comunidade do Programa de Pós-graduação em Sociologia da UFRGS, bem como aprofundar os achados, a partir da percepção dos envolvidos.





# APÊNDICE

## APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO VIRTUAL E ENVIO DE LINKS AOS CINCO GRUPOS DE RESPONDENTES, 1ª MENSAGEM E REFORÇO

### 1 – Mensagem enviada pela coordenação do PPGS em 20 de abril de 2023.

Prezados/as colegas, boa noite.

Em nome da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS, convido a todos e todas a participarem da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa, respondendo ao questionário online, disponível no *link* abaixo. O objetivo da pesquisa é identificar entraves e lacunas à implementação da nossa Política de Ações Afirmativas (regulamentada pela Resolução 003/2016), a fim de aprimorá-la e torna-la mais efetiva, com a incorporação dos ajustes apropriados. Esse mesmo questionário está sendo respondido por mais quatro segmentos: discentes ativos, discentes egressos (entre 2017 e 2022), técnicos do Núcleo Acadêmico Administrativo da pós-graduação e pós-doutorandos.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/BEk4s6gKAmZeYwCf8>

Data final para o preenchimento: 12/05/2023.

Muito obrigada pela sua colaboração!

**Letícia Maria Schabbach**

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

### 2 – Mensagem encaminhada pela coordenação, em 20 de abril de 2023, ao Núcleo Acadêmico Administrativo, para envio aos outros 4 grupos de respondentes.

#### DISCENTES ATUAIS (EM 2023)

Prezados/as discentes do PPGS/UFRGS.

Em nome da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS, convido a todos e todas a participarem da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa, respondendo ao questionário online, disponível no *link* abaixo. O objetivo da pesquisa é identificar entraves e lacunas à implementação da nossa Política de Ações Afirmativas (regulamentada pela Resolução 003/2016), a fim de aprimorá-la e torna-la mais efetiva, com a incorporação dos ajustes apropriados. Esse mesmo questionário está sendo respondido por mais quatro segmentos: docentes, discentes egressos (entre 2017 e 2022), técnicos do Núcleo Acadêmico Administrativo da pós-graduação do IFCH e pós-doutorandos.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/Zrch1J23BcvL77He7>

Data final para o preenchimento: 12/05/2023.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Letícia Maria Schabbach (coordenadora)

#### DISCENTES EGRESSOS (ENTRE 2017 E 2022)

Prezados/as discentes egressos do PPGS/UFRGS.

Em nome da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS, convido a todos e todas a participarem da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa, respondendo ao questionário online, disponível no *link* abaixo. O objetivo da pesquisa é identificar entraves e lacunas à implementação da nossa Política de Ações Afirmativas (regulamentada pela Resolução 003/2016), a fim de aprimorá-la e torna-la mais efetiva, com a incorporação dos ajustes apropriados. Esse mesmo questionário está sendo respondido por mais quatro segmentos: docentes, discentes ativos, técnicos do Núcleo Acadêmico Administrativo da pós-graduação do IFCH e pós-doutorandos.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/jSNrtnMir87ai93C7>

Data final para o preenchimento: 12/05/2023.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Letícia Maria Schabbach (coordenadora)

### **TÉCNICOS DO NÚCLEO ACADÊMICO-ADMINISTRATIVO DA PÓS-GRADUAÇÃO DO IFCH**

Prezados/as técnicos/as

Em nome da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS, convido a todos e todas a participarem da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa, respondendo ao questionário online, disponível no *link* abaixo. O objetivo da pesquisa é identificar entraves e lacunas à implementação da nossa Política de Ações Afirmativas (regulamentada pela Resolução 003/2016), a fim de aprimorá-la e torna-la mais efetiva, com a incorporação dos ajustes apropriados. Esse mesmo questionário está sendo respondido por mais quatro segmentos: docentes, discentes ativos, discentes egressos e pós-doutorandos.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/qnCBZ8ZEXAbCVWnr5>

Data final para o preenchimento: 12/05/2023.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Letícia Maria Schabbach (coordenadora)

### **POS-DOCTORANDOS (VER LISTA DOS E-MAILS COM BRUNO STEFANI):**

Prezados/as pós-doutorandos/as do PPGS/UFRGS.

Em nome da Comissão de Avaliação da Política de Ações Afirmativas do PPGS/UFRGS, convido a todos e todas a participarem da Etapa 3 da Pesquisa Avaliativa, respondendo ao questionário online, disponível no *link* abaixo. O objetivo da pesquisa é identificar entraves e lacunas à implementação da nossa Política de Ações Afirmativas (regulamentada pela Resolução 003/2016), a fim de aprimorá-la e torna-la mais efetiva, com a incorporação dos ajustes apropriados. Esse mesmo questionário está sendo respondido por mais quatro segmentos: docentes, discentes ativos, discentes egressos (entre 2017 e 2022), técnicos do Núcleo Acadêmico Administrativo da pós-graduação do IFCH.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/vp3y7TVNhtUhyzKw5>

Data final para o preenchimento: 12/05/2023.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Letícia Maria Schabbach (coordenadora)

LINKS.

QUESTIONÁRIO DOCENTES:

<https://forms.gle/BEk4s6gKAmZeYwCf8>

QUESTIONÁRIO DISCENTES:

<https://forms.gle/Zrch1J23BcvL77He7>

QUESTIONÁRIO TÉCNICOS:

<https://forms.gle/qnCBZ8ZEXAbCVWnr5>

QUESTIONÁRIO DISCENTES EGRESSOS DO PPGS/UFRGS (entre 2017 e 2022):

<https://forms.gle/jSNrtnMir87ai93C7>

QUESTIONÁRIO POS-DOCTORANDOS (VER LISTA COMPLETA COM BRUNO STEFANI):

<https://forms.gle/vp3y7TVNhtUhyzKw5>

**3 – Aviso sobre o término do prazo para preenchimento do questionário, enviado pela Coordenação e pelo Núcleo aos cinco grupos de respondentes, em 09 e 10 de maio de 2023.**

Prezados/as colegas, boa noite.

Lembro-lhes que o último dia para responder o e-survey de avaliação da política de ações afirmativa é **12/05/2023, na próxima sexta-feira**, após o questionário será fechado/concluído.

Link para o questionário online:

<https://forms.gle/BEk4s6gKAmZeYwCf8>

Informo que ainda não atingimos os 50% de taxa de retorno.

Os/as colegas que já responderam desconsiderem este aviso.

Muito obrigada pela colaboração!