

# As mulheres na Pós-graduação

**Relatório comemorativo  
do Mês da Mulher  
2023**



Pró-Reitoria de Pós-graduação



# Apresentação

Comemorar o mês das mulheres significa reconhecer que muito se fez mas também que há muito a se fazer. Comemorar é dar continuidade a lutas que têm trazido tantas conquistas e assinalado novos desafios. Comemorar é reafirmar o compromisso de ampliar a presença e as atribuições das mulheres. Comemorar é também compreender que lutar pelos espaços e direitos das mulheres significa a construção de processos inclusivos que transformem homens e mulheres. Comemorar é garantir que as diferenças integrem nosso cotidiano e sejam respeitadas.

A USP e a Pós Graduação têm trabalhado arduamente para garantir as melhores condições para a construção de saberes e da excelência universitária. As muitas lutas das mulheres têm sido reconhecidas e incorporadas em diversos programas e projetos pela Pró Reitoria de Pós Graduação. Os resultados revelam o acerto desses programas e nos permitem compreender melhor os desafios a serem enfrentados para a construção de experiências de equidade.

Integrar esse processo, reconhecer e qualificar as pautas das questões de gênero em suas interseccionalidades, faz parte dos desafios da Pró Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP). Comemoramos também neste mês de março a potência desse encontro PRPG e PRIP e acreditamos que muitas ações poderão ser implementadas para a construção de um universo de conhecimento e práticas científicas menos excludente e desigual.



**Ana Lucia Duarte Lanna**

Pró-reitora  
Pró-reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP)

# Apresentação

Na pós-graduação as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço em áreas antes consideradas majoritariamente masculinas, como a engenharia, a física e a matemática, além de terem uma presença marcante em áreas como a biologia, a psicologia e as ciências sociais. A geração de conhecimento, por meio das dissertações, teses e outras publicações teve seu espectro ampliado com o avanço da luta por igualdade de gênero na sociedade.

Apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem superados para que as mulheres tenham acesso e permaneçam na pós-graduação em igualdade de condições com os homens. Embora as pós-graduandas sejam maioria na USP, representando 55% dos estudantes de pós, ainda existem desigualdades de gênero em áreas específicas, principalmente nas STEM (40,7% das mulheres, contra 59% dos homens). Outra questão para o aumento da desigualdade de gênero é a maternidade, que muitas vezes é vista como um impedimento para a continuidade dos estudos e da carreira acadêmica.

Dentre as ações da PRPG dirigidas para as mulheres na Pós-Graduação para diminuir a desigualdade de gênero e auxílio na maternidade, destacamos:

- **Editais PAE - Mães Pesquisadoras.** Este edital tem como objetivo aperfeiçoar a formação de alunas/mães de pós-graduação para que permaneçam desenvolvendo com qualidade suas atividades de pesquisa. Desde sua primeira edição, em 2021, foram destinadas mais de 500 bolsas PAE para mulheres regularmente matriculadas, em condição monoparental ou responsáveis pelos cuidados com familiares dependentes. Em todos os editais, foram priorizadas as mulheres pertencentes às minorias (PPI, portadoras de deficiências, imigrantes ou da comunidade LGBTQIA+) e bolsistas com menor renda mensal per capita. Em 2023, a PRPG lançou o 5º edital.
- **Ações Afirmativas e Inclusão na Pós-graduação,** cujo objetivo foi criar proposições de um conjunto de políticas públicas que criam procedimentos e alocam recursos com a finalidade de aumentar a participação dos segmentos da população, incluindo as mulheres, no acesso, inclusão e permanência na pós-graduação da USP.
- **Resolução 8028,** de 07 de outubro de 2020, que estabelece critérios específicos para credenciamento e reconhecimentos de docentes nos programas de Pós-Graduação da USP, em razão de licença-maternidade e adoção.

Ademais, a presença de mulheres em cargos de liderança e decisão na área acadêmica ainda é baixa, o que reflete a existência de barreiras invisíveis e preconceitos que precisam ser superados. Somente 30,6% das mulheres docentes progrediram para a posição de professoras titulares, ao passo que os homens concentram 69,4% das promoções ao topo da carreira universitária. Apesar desses desafios, as mulheres têm mostrado sua competência e capacidade de superação, ocupando espaços cada vez mais relevantes na pós-graduação e em toda a Universidade, contribuindo para a produção de conhecimento em suas áreas de atuação.

Neste sentido, é fundamental que sejam criadas políticas e mecanismos de incentivo que promovam a igualdade de gênero na pós-graduação e a valorização do potencial intelectual das mulheres. A diversidade de perspectivas é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.



# Evolução da participação das mulheres na pós-graduação da USP

Atualmente, na pós-graduação da USP, são 14.583 alunas, de um universo de 28.923 discentes. Considerando a série histórica, desde 2001 o número de discentes mulheres supera o número de discentes homens.

## Mulheres sendo tituladas na pós graduação da USP

Ao longo das décadas o número de pós-graduandas tituladas e, em especial, a porcentagem desse grupo em relação ao total de pós-graduandos vem crescendo regularmente. A figura 1 apresenta a porcentagem de títulos de pós-graduação concedidos a mulheres na pós-graduação da USP ao longo dos anos, considerando o período de 50 anos (de 1973 a 2022).

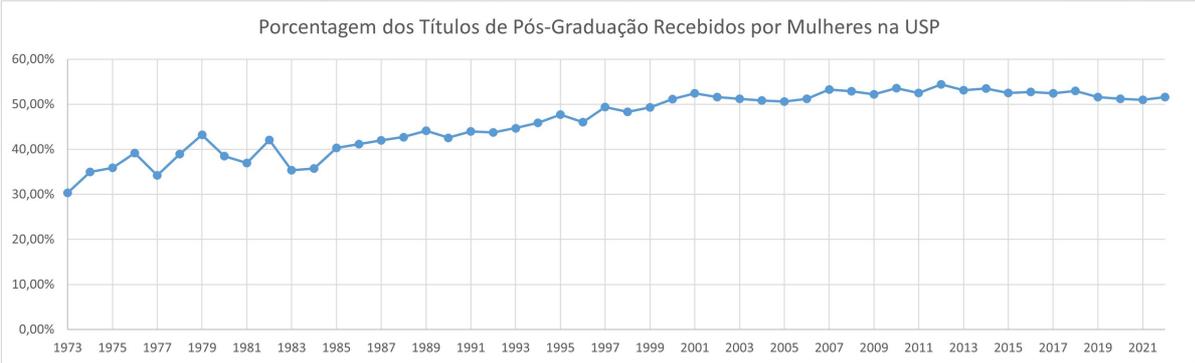


Figura 1. Porcentagem dos títulos de pós-graduação recebidos por mulheres na USP (1973-2022).

Destaca-se que desde o ano 2000 mais mulheres são tituladas na pós-graduação da USP do que homens. A figura 2 apresenta a evolução nas porcentagens de titulação em relação ao curso (ou nível), isto é, mestrado, doutorado e doutorado direto.

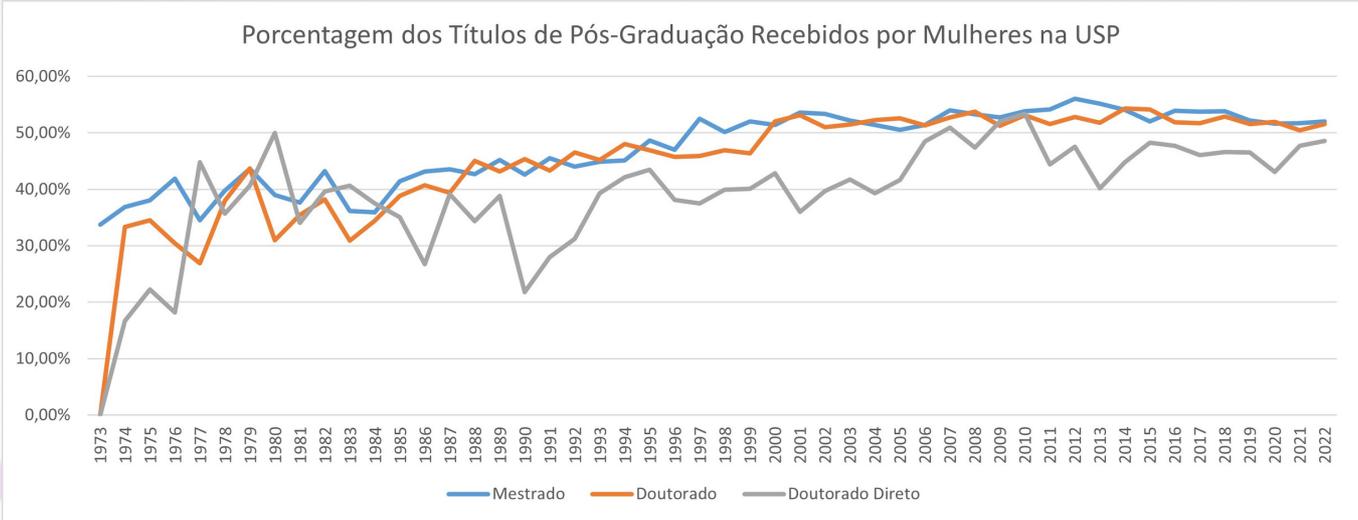


Figura 2. Porcentagem dos títulos de pós-graduação recebidos por mulheres na USP.

Considerando os diferentes níveis, mais mulheres do que homens têm titulado no mestrado desde 1997. Ao se considerar o doutorado, a maioria das titulações é de mulheres desde o ano 2000. Por fim, os dados relacionados ao doutorado direto oscilam bastante (devido, principalmente, à quantidade bem menor de titulações deste tipo). Apesar desta maior oscilação, observa-se uma tendência de aumento na porcentagem de titulações de mulheres, nas últimas duas décadas, sendo que nos últimos dois anos cerca de 48% das titulações na USP no doutorado direto foram de mulheres.

### Mulheres orientando na pós-graduação da USP

A figura 3 apresenta a evolução da porcentagem de títulos na pós-graduação na USP dos projetos orientados por mulheres.

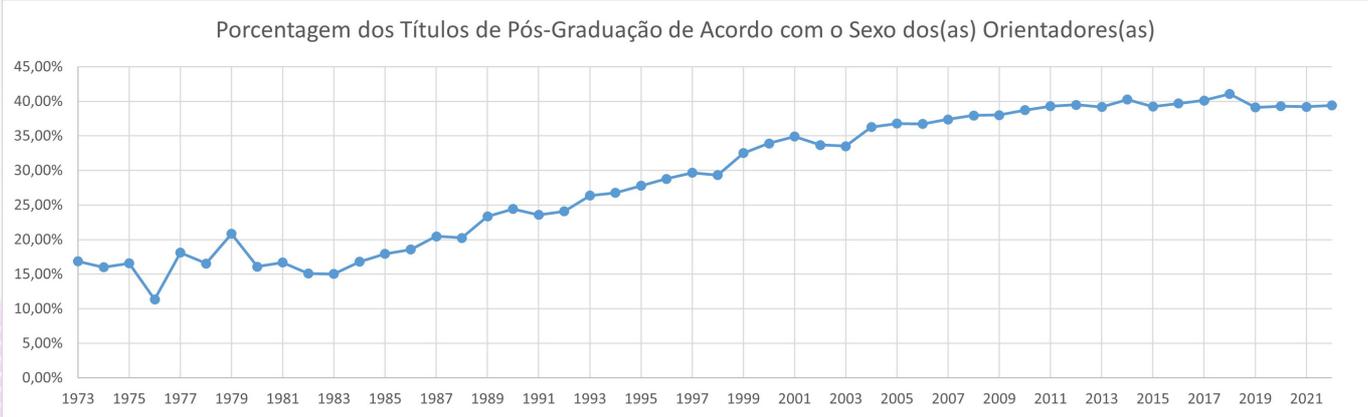


Figura 3. Porcentagem dos títulos de pós-graduação de acordo com o sexo dos(as) orientadores(as).

Destaca-se a evolução desta porcentagem, sendo que de 1973 a 1986 menos de 20% das(os) tituladas(os) eram orientadas(os) por mulheres. Essa porcentagem permaneceu, até 1998, inferior a 30% e, até 2010, esse valor ficou inferior a 39%. De 2011 a 2022, esse valor tem oscilado entre 39% e 41,1%

Ao olharmos estes dados e considerarmos também os níveis, observamos que o crescimento percentual da participação das orientadoras ocorreu inicialmente para o mestrado, seguido para o doutorado com um atraso de alguns anos e por fim no doutorado direto (onde ainda não alcançou o patamar dos outros níveis, mas estes dados oscilam mais). A figura 4 apresenta a evolução destes dados de 1973 a 2022.

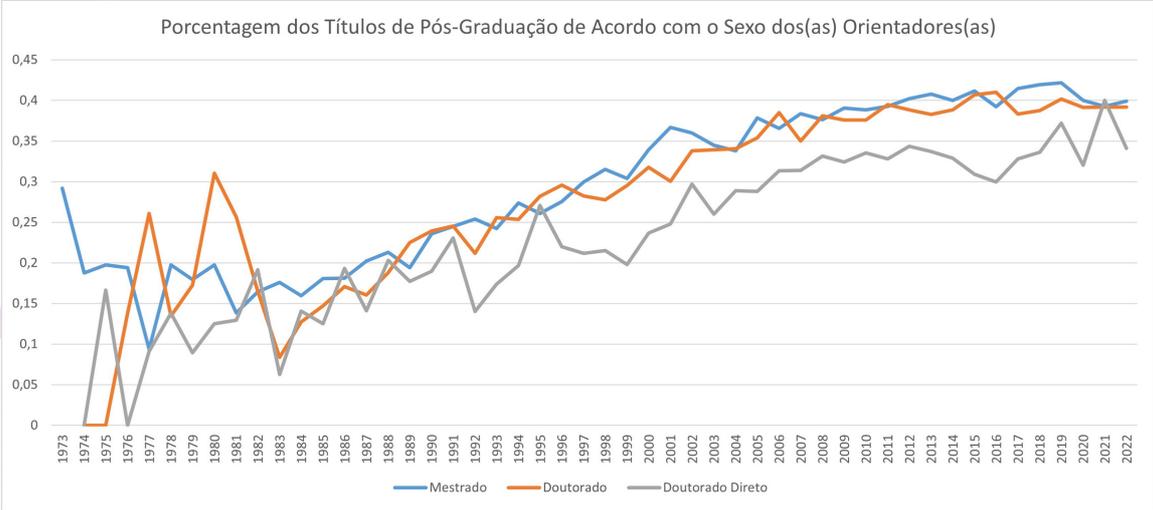


Figura 4. Porcentagem dos títulos de pós-graduação de acordo com o sexo dos(as) orientadores(as) (mestrado, doutorado e doutorado direto).

Considerando ainda a relação de orientação na pós-graduação e considerando os(as) estudantes titulados entre 1973 e 2022, a combinação mais frequente é de homens sendo orientados por homens (no geral, mais de 33%, considerando as quatro combinações possíveis) e a menos frequente é de estudantes (homens) sendo orientados por mulheres.

Ao olharmos os dados históricos, na década de 1980, pouco mais de 30% das estudantes (mulheres) eram orientadas por mulheres, hoje em dia esse valor é próximo a 50%. Na década de 1980, menos de 15% dos estudantes (homens) eram orientados por mulheres, hoje em dia esse valor é próximo de 30%.

Ao longo das últimas cinco décadas observamos um aumento significativo na porcentagem de orientadoras credenciadas para orientar nos programas de pós-graduação da USP, conforme pode ser observado na figura abaixo.

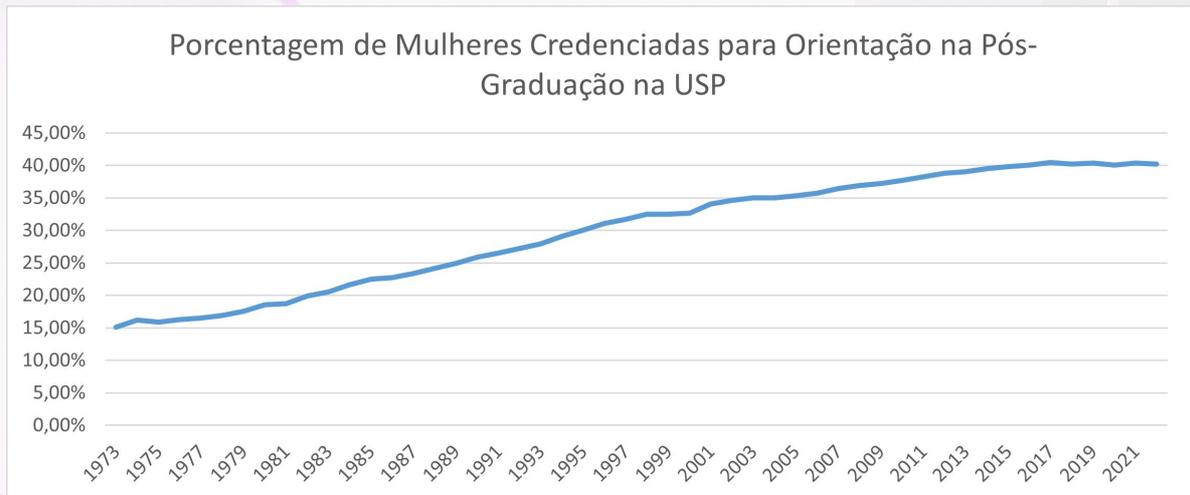


Figura 5. Porcentagem de mulheres credenciadas para orientação na pós-graduação da USP.

Observa-se um padrão parecido ao das titulações (em relação ao sexo do orientador(a)). De 1973 a 1982, menos de 20% dos nossos orientadores eram mulheres. Esta porcentagem permaneceu inferior a 30% até 1994. Desde 2016 cerca de 40% dos orientadores da pós-graduação da USP são mulheres.

Vale destacar que apesar de atualmente (dados de março de 2023) pouco mais de 40% dos orientadores de pós-graduação da USP serem mulheres, há algumas unidades que possuem muito mais orientadoras do que orientadores e vice e versa. De 51 unidades analisadas, 13 possuem mais orientadoras do que orientadores, em primeiro lugar a Escola de Enfermagem (87,5%), seguida por Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Museu de Arqueologia e Etnologia, Hospital de Reabilitação e Anomalias Craniofaciais e Faculdade de Educação. Contudo, em relação a participação feminina no Conselho de Pós-graduação, como Presidentes de CPG, apenas 33% (21) são mulheres.

As unidades com menor porcentagem de orientadoras são: Instituto de Física de São Carlos (12,3%), seguida por Escola de Educação Física e Esportes de Ribeirão Preto, Escola Politécnica, Faculdade de Direito e Escola de Engenharia de São Carlos (todas estas com menos de 20% de orientadoras).

O número de pesquisadoras responsáveis por disciplinas na pós-graduação também cresceu significativamente ao longo das últimas décadas, porém ainda se encontra em patamares inferiores à porcentagem total de orientadoras ou mesmo de titulações orientadas por mulheres, conforme pode ser observado na figura 6.

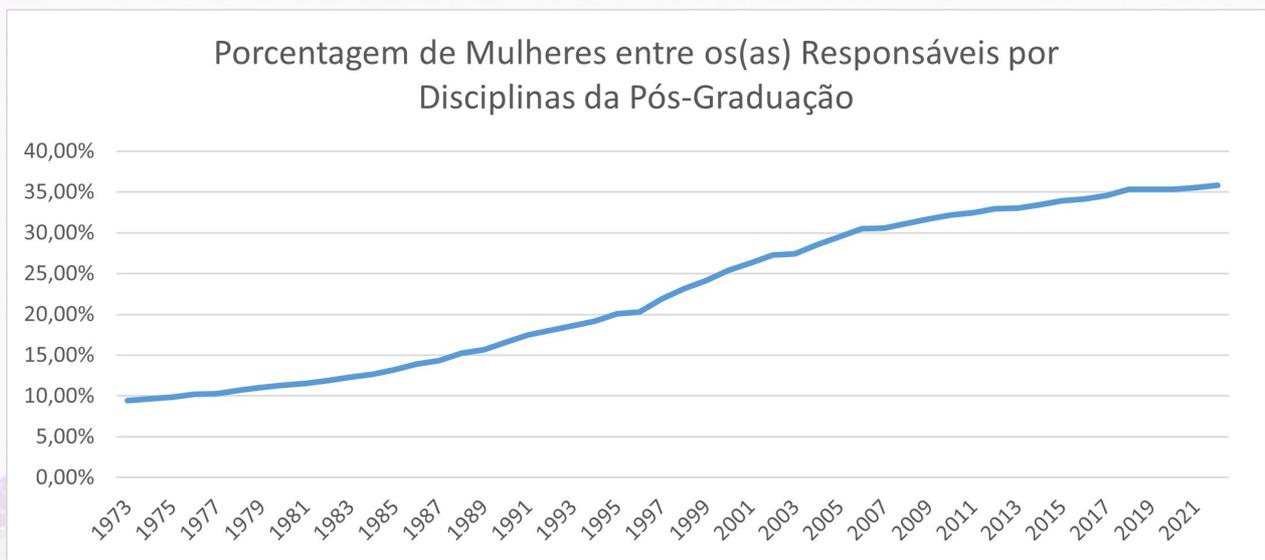


Figura 6. Porcentagem de mulheres entre as(os) responsáveis por disciplinas de pós-graduação.

Destaca-se que até 1987 menos de 15% dos responsáveis por disciplinas eram mulheres. Até 1994 essa porcentagem permaneceu inferior a 20% e até 2005 inferior a 30%. Apenas em 2018 essa porcentagem chegou a 35%.

Apesar dos dados mostrarem somente o extrato de sexo, entendemos que o fortalecimento da presença das mulheres na Pós-graduação na USP é visível e sustentado, e acompanhou a melhora expressiva na qualidade dos Programas visto ao longo das últimas análises quadrienais da CAPES. Uma representação mais completa do perfil das mulheres é necessário para aprimorar as políticas públicas da PRPG, dar equidade ao acesso e permanência, e consolidar a liderança na USP. A PRPG vem buscando ouvir as alunas e orientadoras para qualificar essas ações.

Ao longo da história da PRPG, duas orientadoras e mães exerceram a função de Pró-reitora, sendo que uma alcançou o máximo da carreira na USP, a função de reitora. Inúmeras outras ocupam posições administrativas, na docência, na pesquisa e são discentes. Um pouco da trajetória delas é citada abaixo.



De uma maneira geral, as mulheres estão presentes sim na minha área de pesquisa e na ciência. Entretanto, elas não exercem cargos de liderança ou destaque. Se exercem, o número é bem reduzido. Um exemplo é o fato de as mulheres representarem mais da metade dos alunos de graduação e pós-graduação no Brasil, mas ter uma redução drástica conforme o nível da carreira científica vai avançando.

Apenas em torno de 35% das mulheres são bolsistas de produtividade do CNPq, e quando se olha para a categoria e níveis mais elevados da bolsa, essa porcentagem ainda diminui mais.

Além disso, existe um menor número de mulheres que são ou foram presidentes de sociedades científicas, diretoras de institutos e faculdades, reitoras, pró-reitoras. Até hoje, nunca tivemos uma mulher presidente do CNPq e agora estamos tendo pela primeira vez uma mulher presidente da Academia Brasileira de Ciências e ministra da Ciência e Tecnologia. Se olharmos para dentro da carreira de professor, o número de professoras titulares dentro da nossa universidade também é maior no sexo masculino.

Assim, fica clara a sub-representação de mulheres em posições de tomadas de decisão. Precisamos tentar corrigir ao máximo essa discrepância.

A conscientização vai existir com a discussão sobre o assunto; mas principalmente a discussão entre homens sobre o assunto. Hoje vemos muitas discussões, mas na sua grande maioria, são lideradas por mulheres. Precisamos também de medidas afirmativas até que consigamos diminuir essas diferenças. Exemplos seriam o oferecimento de bolsas e prêmios para pesquisas lideradas por mulheres, estabelecer metas para a inclusão de mulheres em comitês e cargos de liderança. Mulheres que hoje exercem posições de liderança ou destaque são fundamentais para inspirar a próxima geração de mulheres cientistas e para que estas se sintam representadas.



**Ana Carolina Takakura Moreira,**  
Professora Associada,  
Departamento de Farmacologia ICB-USP

**1. Como você vê a representatividade das mulheres em cargos de liderança na USP, em especial entre os servidores?**

Acredito que na universidade, como um todo, vemos mulheres em papéis importantes, desempenhando atividades essenciais. Podíamos ter mais mulheres em cargos de liderança, mas muito desequilíbrio estrutural ainda nos permeia. Por exemplo, o preconceito também é realidade entre as mulheres, que podem ser extremamente competitivas e dificultarem a ascensão de outras mulheres, infelizmente.

**2. Qual é a sua opinião sobre a importância de ter modelos femininos de liderança para as gerações mais jovens de mulheres?**

É importante ter exemplos de caráter, competência e reconhecimento. Ver mulheres competentes sendo reconhecidas contribui para que jovens tenham vontade de também se desenvolverem e galgarem posições mais e mais importantes.

**3. Você acredita que a USP está fazendo o suficiente para apoiar e desenvolver mulheres para que atinjam cargos de liderança? Se não, o que poderia ser feito para melhorar a situação?**

Acredito que sim. Hoje, por exemplo, as três Câmaras do CoPGr têm mulheres na Coordenação. Na PRPG há predominância de mulheres, não especificamente em cargos de chefia, mas em posições de confiança dos pró-reitores.

**4. Quais suas propostas para a ampliação das lideranças femininas na USP? Quais são as principais mudanças que você gostaria de ver acontecer?**

Acredito que antes de tudo, as mulheres devem procurar aumentar ainda mais a capacitação. Desenvolver competências, habilidades, se preparar profissionalmente. Assim, os cargos de liderança virão naturalmente, pois elas estarão bem preparadas.

Gostaria de ver a USP valorizando seus servidores, não só as mulheres, proporcionando maior capacitação e possibilidade de ascensão de carreira. Acredito que um olhar mais cuidadoso da universidade para servidores empenhados em desenvolver um bom trabalho é essencial e contribuirá para a consequente ampliação de lideranças cada vez mais preparadas.



**Renata Alves,**  
técnica-administrativa da PRPG

**1. Como você vê a evolução da presença e participação feminina na USP ao longo dos anos, em especial na pós-graduação da USP?**

Atuo na pós-graduação há muitos anos, inicialmente como docente do programa de M e D em Ciência de Alimentos da FCF, depois como coordenadora deste programa e presidente da CPG da FCF, depois como assessora de vários pró-reitores, chegando a ser a Pró-Reitora de Pós-graduação na gestão do prof. Zago. A presença e a participação feminina na pós-graduação sempre aconteceu. Em algumas áreas há predominância masculina, e outras, feminina, mas isso é uma característica intrínseca da área. Por uma questão de herança cultural, ainda existem alguns nichos masculinos e femininos, mas que esses nichos, aos poucos, vão sendo conquistados pelo gênero minoritário, sem nenhum preconceito.

**2. Em sua opinião, quais são os principais obstáculos que impedem as mulheres de alcançar posições de liderança no meio acadêmico? E quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam ao assumir posições de liderança?**

Em minha opinião, na USP não existem obstáculos institucionais para que as mulheres alcancem qualquer posição de destaque. O que existe é que as mulheres precisam harmonizar sua vida profissional com a vida pessoal, principalmente a maternidade, o que pode ser um desafio enorme. Vivi isso na própria pele, pois tive minhas duas filhas durante meu doutorado, e eu já era docente da USP em RDIDP e era responsável única por uma disciplina de graduação que tinha uma carga didática bem grande, com aulas teóricas e práticas, em cursos diurno e noturno (sou do tempo que ter um doutorado não era um pré-requisito para ingressar na carreira docente na USP). Batalhei muito para chegar até onde cheguei, seguindo o exemplo dos meus pais, emigrantes da Hungria, que aportaram no Brasil em 1950 com pouco dinheiro no bolso e um nenê de 6 meses a tiracolo para cuidar (eu).

Quanto aos desafios que as mulheres enfrentam ao assumir posições de liderança, o principal é ter que provar a todo instante que não há diferença de competência pelo simples fato de ser mulher.

**3. Quais são as medidas que você considera importantes para promover a igualdade de gênero na USP, e no meio acadêmico, de forma geral?**

Considero que as mulheres na USP estão em uma situação privilegiada, quando comparamos com os demais ambientes de trabalho no país: as oportunidades são iguais, os salários são os mesmos e as barreiras para o progresso na carreira são as mesmas que para os demais docentes.

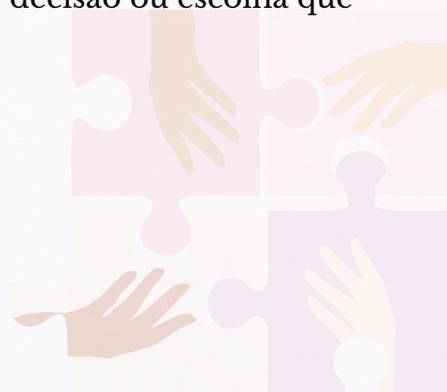
**4. Quais suas propostas para a ampliação das lideranças femininas na USP? Quais são as principais mudanças que você gostaria de ver acontecer?**

As lideranças femininas na USP só irão aumentar quando as próprias mulheres se convencerem que podem ser tão eficientes e produtivas quanto as lideranças masculinas. Pessoalmente, nunca tive qualquer dificuldade em minha longa carreira na USP (46 anos!) pelo fato de ser mulher. Nunca deixei que isso influenciasse (negativamente ou positivamente) qualquer decisão ou escolha que precisasse fazer.



**Bernadette Dora Gombossy de Melo Franco**

Professora Titular do Departamento de Departamento de Alimentos e Nutrição Experimental da Faculdade de Ciências Farmacêuticas da USP  
Pro-reitoria de Pós-graduação da USP (2014-2016)



### 1. Quais são as medidas que você considera importantes para promover a igualdade de gênero na área acadêmica?

Considero que seja o ponto principal e que está cada vez mais em todas as esferas da sociedade esta discussão (igualdade de gênero ODS 5 da ONU) e já aprofundamos por diversas perspectivas este debate. Acredito que as gestões de diferentes instituições acadêmicas deveriam “olhar pra dentro da casa” e analisar quais são os perfis ou padrões que se repetem em cargos de maiores escalões, comissões, grupos de trabalho entre outros espaços de poder. Analisado isto, a resposta será imediata: precisamos de igualdade nestes cargos, não há mais a justificativa de não termos mulheres liderando estes espaços, pois já está mais que apresentado em diferentes estudos que somos qualificadas, temos as mesmas competências, e que temos total capacidade de assumirmos estes lugares. Quanto mais diversa for a Academia, mais mudanças estruturais em nossa sociedade alcançaremos.

### 2. Como podemos encorajar mais mulheres a se envolverem na pesquisa e na carreira acadêmica?

Aquece o meu coração e meus olhos brilham ao falar sobre isso, pois acredito que a principal barreira para as mulheres que convivo, em especial às mulheres negras, em diferentes espaços fora da Academia é a de que sentem que a Academia, o mundo da Pesquisa, não estão abertos para mulheres como elas ou não aceitam suas vivências como possibilidades de trazer uma ótica inovadora, ou até mesmo, acolhedora para elas. Entretanto, acredito que precisamos estruturar a Academia para o futuro, jovens pesquisadoras, horizontes disruptivos, e que esteja conectada com a realidade da nossa sociedade para servir como base para o desenvolvimento da mulher enquanto pessoa que faz parte dos processos, valorização (na carreira e financeira) e bem como, protagonistas para além dos artigos científicos. Sempre que posso pego nas mãos delas e ajudo em mentorias para acessar ao mundo que transformou a minha vida.

### 3. Como lidar com o machismo no ambiente acadêmico e ainda assim manter uma liderança feminina forte e respeitada?

Convocando e prontamente apresentando aos machistas a gravidade desta violência. Considero o machismo violência, porque silencia, diminui, e muitas vezes destroem vidas, sonhos e futuras lideranças. Trazendo debates, reflexões, promoção da mudança da cultura que está estabelecida na memória e nos ares, nas atitudes (veladas muitas vezes) dentro dos ambientes acadêmicos. Estamos ali de igual para igual, qualificadas e capacitadas tanto quanto, então o que nos difere? A liderança feminina sempre será forte, independente do que tentem.

### 4. Em sua experiência, quais são as melhores práticas ou iniciativas que têm sido implementadas para melhorar a representação e a inclusão das mulheres na área acadêmica?

Faz 12 anos que estou inserida no mundo acadêmico, na pesquisa e com o brilho nos olhos por tudo que me trouxe até aqui, dos rios que cruzei até a maior cidade da América Latina. O que pude aprender com referências e com metodologias em diferentes estruturas acadêmicas foram que: a) R de respeito: nós merecemos ser respeitadas e independente do nível acadêmico em que estivermos. b) Temos voz e todos os lugares de fala dentro do universo acadêmico e não cabe nos colocarem em caixas específicas do que podemos falar, fazer ou vestir. c) Ambientes que cultuam a competitividade entre seus pares fazem isso com qual objetivo? Cada mulher dentro de todas as particularidades que têm, como mães, cuidadoras, responsáveis por gerir centros de pesquisas, outras(os) pesquisadoras(es) e por aí vai, ainda assim deve ser considerada em sua totalidade como detentora de conhecimento e sem julgamentos, mas sim empoderamento e inclusão (em todos os sentidos). d) Mulheres negras não falam apenas da população negra e o que nos atravessa, Mulheres Trans também não falam apenas do contexto das pessoas Trans, Mulheres com deficiência, não defendem somente a agenda anticapacitista, Mulheres Indígenas não atuam somente para os povos originários, Mães e Cuidadoras não falam apenas de filhas(os). Então, todo tipo de preconceito e alienação de temas, deve ser eliminado, somos plurais, e o que nos difere é o que mais nos destaca, porque quanto mais diversos forem os ambientes, mais produtivo será. e) Tenha uma gestão plural e que empodera a igualdade de gênero.

### 5. Quais suas propostas para a ampliação das lideranças femininas na USP? Quais são as principais mudanças que você gostaria de ver acontecer?

Gostaria de ver mais Diretoras de Unidades, Pró-Reitoras, Chefes de departamentos, Mulheres titulares, Mulheres Diversas e Plurais, na docência, como servidoras e discentes. A USP é referência em vários contextos e sabemos disso, e sempre retomo o debate em minhas falas que: sejamos vanguarda em todas as transformações estruturais que gostaríamos que existisse dentro dos nossos espaços.

Propostas que acredito:

Fóruns em que tragam todas as interseccionalidades para desenvolver lideranças femininas e fortalecer as que existem.

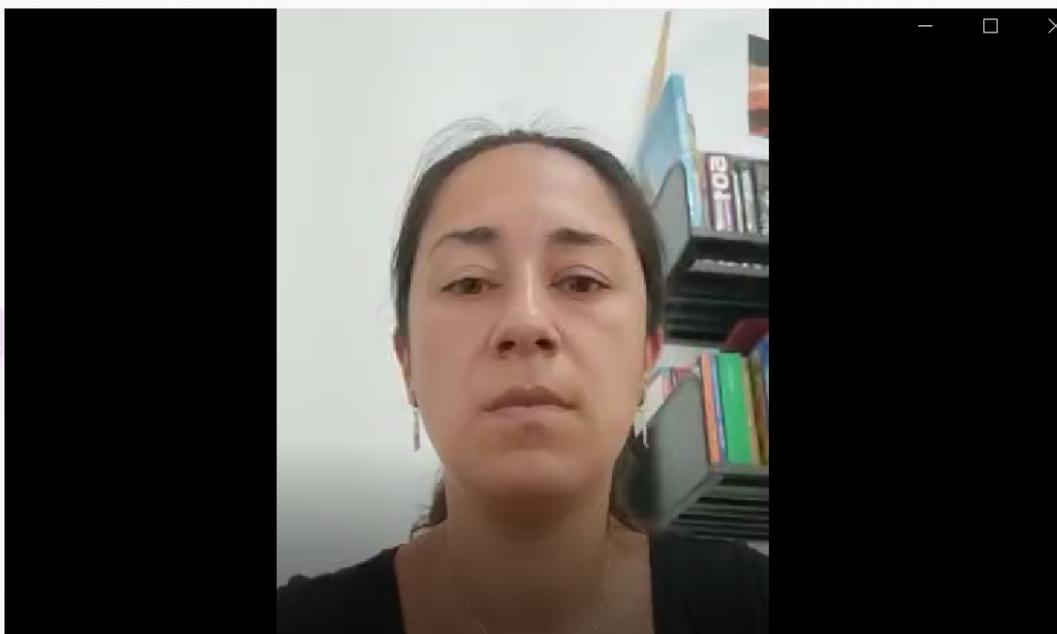
Ações afirmativas, e como política da Universidade para discentes, docentes e funcionárias e que direcionem a comunidade Uspiana para que mais mulheres possam assumir cargos de liderança, desenvolvimento de carreiras dentro dos seus propósitos e que seja disruptiva.

Ouvir o que as mulheres da USP gostariam que fosse melhorado, potencializado e eliminado da cultura machista que o mundo acadêmico ainda possui. Imagina o Observatório Anual das Mulheres da USP?



## Merllin de Souza

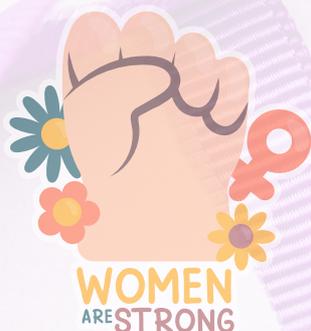
Mulher preta amazonense, feminista preta, das barrancas do Rio Madeira da Cidade de Humaitá - Amazonas. Fisioterapeuta pela Universidade Federal do Amazonas, Mestra e Doutoranda em Ciências da Reabilitação pela Faculdade de Medicina da USP, cursa MBA em Gestão de Projetos (USP-Esalq). Foi representante discente em diferentes conselhos universitário e centrais, comissões de Unidades, faz parte da Gestão da Associação de Pós-graduandos da USP Capital, Co-fundadora do Coletivo Negro Núcleo Ayé da Faculdade de Medicina da USP.



(Clique na imagem para assistir o video depoimento da professora Brenda Rocha)

## **Brenda Rocha**

Professora Doutora no Departamento de Mineralogia e Geotectônica do Instituto de Geociências, Universidade de São Paulo)



### **PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO**

Pró-reitor Prof. Dr. Marcio de Castro Silva Filho  
Pró-reitor Adjunto Prof. Dr. Niels Olsen Saraiva Camara

### **ASSESSORES TÉCNICOS DE GABINETE**

Prof. Dr. Luciano Digiampietri  
Profª. Dr. Kavita Miadaira Hamza  
Profª. Dra. Carolina Demarchi Munhoz  
Profª. Dra. Juliana de Moraes Leme Basso

### **Gabinete**

Lucilene Zanateli Pereira  
Alessandra Falciano  
Fabio Amancio  
Carlos Alberto Dias da Rocha

### **Divisão Técnica de Câmara de Avaliação**

Adriana Aparecida Pereira Lima

### **Divisão Técnica de Câmara de Normas e Recursos**

Marcos Rogério Soares Moreira  
Renata Alves  
Daniella Rodrigues

### **Divisão Técnica de Câmara Curricular**

Márcia de Almeida Silva Ebohon  
Ana Paula Cabanal

### **Divisão de Relações Institucionais, Didático-Pedagógica e Internacionalização**

Rosângela Nunes Colombo  
Nivaldete Aparecida Facco Magordo  
Hugo Fernando de Souza

### **Serviço de Intercâmbio com Órgãos Federais**

Patrícia Ferreira

### **Serviço de Apoio Administrativo e Financeiro**

Elena Crivillari

### **Serviço de Apoio ao Sistemas**

Marcia de Carvalho Queiroz  
Alex Marques



Pró-Reitoria de Pós-graduação



**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

### **Reitor**

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Júnior

### **Vice-reitora**

Profa. Dra. Maria Arminda do Nascimento Arruda

### **Pró-reitor de Graduação**

Prof. Dr. Aluisio Augusto Cotrim Segurado

### **Pró-reitor de Pós-Graduação**

Prof. Dr. Marcio de Castro Silva Filho

### **Pró-reitor de Pesquisa**

Prof. Dr. Paulo Alberto Nussenzveig

### **Pró-reitora de Cultura e Extensão Universitária**

Profa. Dra. Marli Quadros Leite

### **Pró-reitora de Inclusão e Pertencimento**

Profa. Dra. Ana Lucia Duarte Lanna