

GÊNERO E EDITORAÇÃO CIENTÍFICA: DESIGUALDADES ESTRUTURAIS E A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA

GENDER AND SCIENTIFIC PUBLISHING: STRUCTURAL INEQUALITIES AND FEMALE UNDERREPRESENTATION IN LEADERSHIP POSITIONS

Laysa Lorena Alves de Araujo – Fundação de Amparao à Pesquisa do Estado de Alagoas (FAPEAL),
laysalorenna22@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0511-7414>

Ellen Cristina da Silva - Fundação de Amparao à Pesquisa do Estado de Alagoas (FAPEAL),
ellen.cris13@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-2719-4859>

Jusmenne Jasão Melo da Silva - Fundação de Amparao à Pesquisa do Estado de Alagoas (FAPEAL),
jusmenne.silva@ichca.ufal.br, <https://orcid.org/0000-0002-1230-4613>

Ronaldo Ferreira de Araújo – Universidade Federal de Alagoas (UFAL), *ronaldo.araujo@ichca.ufal.br*,
<https://orcid.org/0000-0003-0778-9561>

Modalidade: Resumo Expandido

Resumo: Este estudo investiga a distribuição de gênero nas equipes editoriais de periódicos científicos vinculados ao projeto Periódicos Científicos Alagoas em Foco, analisando a presença feminina em cargos de liderança. Por meio de análise documental, foram coletados dados sobre a composição editorial de 11 revistas, classificando os membros por gênero e função. Os resultados revelam que, embora as mulheres representam 40,2% das equipes editoriais, sua participação em posições estratégicas, como editor-chefe, é significativamente menor (28,5%), com variações entre áreas do conhecimento. A pesquisa sugere a possível persistência de padrões desiguais de gênero na estrutura editorial, indicando a relevância de discutir políticas institucionais que promovam maior equidade.

Palavras-chave: equidade de gênero; periódicos científicos; desigualdades na ciência.

Abstract: This study investigates gender distribution in editorial teams of scientific journals affiliated with the Alagoas Scientific Journals in Focus project, analyzing female representation in leadership positions. Through document analysis, data were collected on the editorial composition of 11 journals, classifying members by gender and function. Results show that while women comprise 40.2% of editorial teams, their representation in strategic positions (e.g., editor-in-chief) is significantly lower (28.5%), with variations across knowledge areas. The research suggests the potential persistence of unequal gender patterns in editorial structures, highlighting the need to discuss institutional policies promoting greater equity.

Keywords: gender equity; scientific journals; inequalities in science.

1 INTRODUÇÃO

A equidade de gênero na ciência permanece um desafio estrutural, mesmo com os

avanços recentes na participação feminina na pesquisa acadêmica. Embora as mulheres representam hoje quase metade dos pesquisadores no Brasil, sua presença em posições estratégicas de tomada de decisão - particularmente em cargos editoriais de destaque - ainda reflete desigualdades persistentes no meio científico. Essa disparidade se manifesta de forma especialmente clara nos periódicos acadêmicos, onde mulheres frequentemente compõem equipes editoriais, mas raramente alcançam posições de liderança como editoras-chefes ou membros seniores de conselhos editoriais.

Este cenário evidencia a necessidade de investigar como as dinâmicas de gênero se manifestam especificamente nas estruturas editoriais da produção científica brasileira. Estudos internacionais já demonstraram que a sub-representação feminina em cargos decisórios de periódicos científicos não é um fenômeno isolado, mas parte de um padrão sistêmico que reflete viés histórico na avaliação do mérito científico e nas oportunidades de ascensão profissional.

Neste contexto, o presente estudo se propõe a analisar a composição por gênero das equipes editoriais de periódicos científicos vinculados ao projeto Periódicos Científicos Alagoas em Foco, financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Alagoas (FAPEAL), buscando identificar padrões de distribuição entre diferentes funções editoriais e áreas do conhecimento. A pesquisa visa contribuir para o mapeamento das desigualdades de gênero no cenário editorial brasileiro, oferecendo subsídios para políticas mais inclusivas no âmbito da comunicação científica.

A relevância deste trabalho se amplifica diante de iniciativas recentes como as Diretrizes *Sex and Gender Equity in Research* (SAGER) e o programa DEIA da ABEC, que buscam promover maior equidade na publicação científica. Ao investigar como as relações de gênero se configuram nas estruturas editoriais locais, este estudo pretende lançar luz sobre os mecanismos que perpetuam desigualdades e apontar caminhos para uma ciência mais diversa e representativa.

Esta pesquisa se diferencia ao oferecer um olhar empírico e localizado sobre essas desigualdades, analisando 11 periódicos editados por Instituições de Ensino Superior (IES) do estado de Alagoas e vinculadas a Programas de Pós-graduação. Trata-se de uma contribuição relevante para os estudos de gênero na ciência brasileira, ao aliar análise documental, revisão crítica da literatura e dados estatísticos atualizados sobre cargos editoriais, suas

funções e composição de gênero.

2 DESENVOLVIMENTO

O papel das mulheres na ciência melhorou nas últimas décadas. No entanto, esses avanços não estão sendo replicados em cargos de liderança, particularmente no contexto da publicação científica. Pesquisas sugerem que, embora as mulheres sejam a maioria nas equipes editoriais, raramente chegam a cargos como editor-chefe ou a ocupar uma posição de destaque no conselho editorial.

Ao focar em periódicos de Ciência da Informação no Nordeste, Oliveira (2018) constatou que, apesar da predominância das mulheres, elas não ocupam efetivamente posições de tomada de decisão, mantendo, assim, uma relação desigual. Nafade et al. (2019, citado por García, 2024, p. 72) corroboram esta situação, ao afirmar que “apenas 35% das editoras de revistas de saúde são mulheres, com um excesso de homens [...] no comando das revistas de saúde (59%)”.

Esse desequilíbrio não é, obviamente, único na editoração científica, mas reflete a história da ciência, que reproduz desigualdades sociais enquanto se apresenta de maneira aparentemente neutra. Campos (2024, citado em García, 2024, p. 70) reflete que “a ciência funciona como uma variedade de filtros de exclusão, desde a seleção para a graduação até a publicação”. Essa lógica opera como uma peneira de seletividade, reproduzindo lógicas excludentes e impedindo o acesso de grupos marginalizados, incluindo as mulheres. Essa visão é reforçada pela representação social do 'cientista genial', que como apontado por García (2024), representa valores e características associadas ao gênero masculino, como se a ciência fosse de certa forma considerada masculina.

Voltado para a questão do gênero e a exclusão científica, Olinto (2011) identifica dois mecanismos por trás da persistência das desigualdades de gênero na ciência: segregação horizontal e vertical. Pode-se dizer que: “a segregação horizontal está relacionada aos dispositivos que separam as decisões de carreira de acordo com o interesse de gênero” (Olinto, 2011, p. 69). Essas escolhas podem ser influenciadas por fatores socioculturais, levando mulheres a optar por carreiras consideradas femininas e, possivelmente, menos valorizadas, como saúde e educação.

A segregação vertical, por outro lado, é considerada mais sutil e invisível, pois envolve as barreiras que as mulheres enfrentam para progredir em suas carreiras, mesmo quando têm desempenho igual ou melhor que os homens. Segundo Olinto (2011, p.69):

A segregação vertical é um mecanismo social talvez ainda mais sutil [...] que tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas [...]. Estudos [...] têm se valido de termos como 'teto de vidro', indicando os processos que [...] favorecem a ascensão profissional dos homens.

Esses mecanismos mostram que há ainda um longo caminho a ser percorrido para o crescimento do índice de mulheres em papéis de liderança e ao reconhecimento de mérito na ciência, embora tenha melhorado significativamente.

Essa disparidade é evidenciada nos dados apresentados pela Pesquisa FAPESP (2023) que mostraram que, entre 2006 e 2021, apenas 26,3% das bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq foram concedidas a mulheres, em comparação com 63% concedidas a homens. Essa discrepância é ainda mais flagrante nos níveis mais altos de financiamento. Na categoria mais elevada, 1A, incluindo os pesquisadores com a melhor produção científica e qualidade de formação, a proporção de mulheres entre os bolsistas é de apenas 24,3%. Esses números vêm reforçar as contribuições de García (2024, p. 76), que mostram que, embora 49% dos pesquisadores no Brasil sejam mulheres (dados da Capes), persiste a desigualdade na distribuição de bolsas.

Há evidências de que as pesquisadoras mulheres têm uma ascensão de carreira mais lenta, o que também implica uma sugestão de falta de imparcialidade nos critérios de avaliação e reconhecimento, como apresentado por Olinto (2011). Essa condição se agrava quando as trajetórias acadêmicas são avaliadas principalmente por homens cujos critérios de avaliação podem não incluir dimensões de gênero. Para García (2024, p.76) decisões tendenciosas podem ocorrer mesmo na ausência de mérito científico.

Como resultado, ações de promoção de uma cultura científica mais equitativa estão ganhando força, como as Diretrizes SAGER, que incentiva autores e editores a levar em conta sexo e gênero na produção e apresentação de pesquisa (García, 2024, p. 69). Estas recomendações contêm uma lista de verificação para melhorar a qualidade e a transparência dos relatórios de estudos e apoiar a apresentação justa da pesquisa em saúde. Como aponta Fleury (2024, apud García, 2024, p. 72), analisar o sexo (biológico) separadamente do gênero (social) é crucial para fazer ciência precisa e robusta.

No Brasil, a Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) é um ator-chave nesse contexto, com a elaboração do que eles chamaram de ambiente DEIA (Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade) para promover a disseminação de estudos (García, 2024, p. 69). A esperança é fomentar cursos editoriais mais plurais que ajudem as revistas a criar princípios de governança que reconheçam e combatam os desequilíbrios existentes. A ABEC Brasil distribuiu um Grupo de Trabalho sobre DEIA na publicação científica para orientar editores na aplicação desses valores em seus padrões editoriais (García, 2024, p. 76).

Neste movimento por maior equidade na ciência, a *Committee on Publication Ethics* (COPE) e a *Coalition for Diversity and Inclusion in Scholarly Communications* (C4DISC) destacam-se como organizações complementares que amplificam iniciativas como as Diretrizes SAGER e os esforços da ABEC.

Enquanto a COPE atua nas diretrizes da ética editorial, desenvolvendo desde 2021 diretrizes de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade (DEIA), a C4DISC foca em capacitação prática para equipes editoriais e oferece ferramentas para implementar esses princípios no cotidiano editorial.

Juntas, estas organizações criam uma estrutura multidimensional, pois enquanto as Diretrizes SAGER fornecem parâmetros específicos para estudos de saúde (como a crucial distinção entre sexo e gênero destacada por Fleury) e a ABEC adapta esses conceitos ao contexto brasileiro através de seu Grupo de Trabalho DEIA, a COPE e C4DISC garantem que tais avanços se traduzam em sistemas editoriais criteriosos e inclusivos, combatendo desigualdades estruturais desde a política até a prática cotidiana.

Conforme observado por García (2024, p. 75), tais entidades definem alguns critérios mínimos para inclusão e diversidade, como a *Royal Society of Chemistry*, que sugere incluir inclusão e diversidade no planejamento editorial e monitorar a diversidade demográfica de autores, editores e revisores. As ações dessas instituições exemplificam a importância das organizações em avançar a diversidade e a equidade dentro da comunidade científica.

Nesse sentido, o estudo proposto analisa as relações entre gênero na composição da equipe editorial dos periódicos científicos contemplados pelo projeto "Periódicos de Alagoas em Foco", financiado pela FAPEAL, mais especificamente de 11 dos periódicos

científicos, que fazem parte do Projeto Periódicos de Alagoas em Foco.

A coleta dos dados foi realizada diretamente nos sites dos periódicos, com base nas listas de editores disponíveis, observando três aspectos gerais: a distribuição de gênero da equipe editorial e suas áreas de conhecimento e a distribuição de gênero e o cargo atribuído na equipe editorial. O gênero foi determinado com base nos nomes e, quando necessário, em outras fontes públicas como currículos e perfis institucionais.

A partir desses dados, buscou-se perceber se há desequilíbrio na ocupação de cargos editoriais, especialmente nas funções de liderança, e de que forma isso varia conforme a área científica ou o estrato Qualis.

A análise levou em conta discussões antigas sobre desigualdade de gênero na ciência, que forneceram significados para os resultados em vista das questões de acesso, reconhecimento e participação em espaços de tomada de decisão.

3 RESULTADOS

3.1 Caracterização dos periódicos

Quanto às instituições responsáveis pelos periódicos analisados, 90,9% (dez) estão vinculados à Universidade Federal de Alagoas (UFAL) e 9,1% (um) à Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL). Enquanto, a área de conhecimento de cada periódico a maior parcela corresponde às Ciências Humanas, com 36,4% (quatro periódicos), seguida pelas Ciências Sociais Aplicadas, com 18,2% (dois periódicos). As áreas de Ciências Sociais, Multidisciplinar, Ciências Agrárias, Ciências Exatas e da Terra, e Linguística, Letras e Artes representam, cada uma, 9,1% (um periódico).

Gráfico 1 – Área do Conhecimento



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

No que se refere à classificação Qualis dos periódicos analisados, observa-se maior concentração na categoria A3, que corresponde a 27,3% (três periódicos). Em seguida, a categoria B4 representa 18,2% (dois periódicos). As demais classificações, C, B3, B2, B1, A4 e A2, apresentam distribuição uniforme, com 9,1% (um periódico) cada.

Em relação à periodicidade dos periódicos analisados, verificou-se que 54,5% adotam fluxo contínuo de publicação, enquanto 36,4% possuem periodicidade semestral e 9,1% são publicados quadrimestralmente.

Quanto ao idioma de publicação, 90,9% dos periódicos aceitam submissões em mais de um idioma, incluindo inglês, espanhol e francês. Apenas 9,1% configuram-se como periódicos bilíngues, ou seja, publicam em português (idioma nativo) e em uma língua estrangeira adicional.

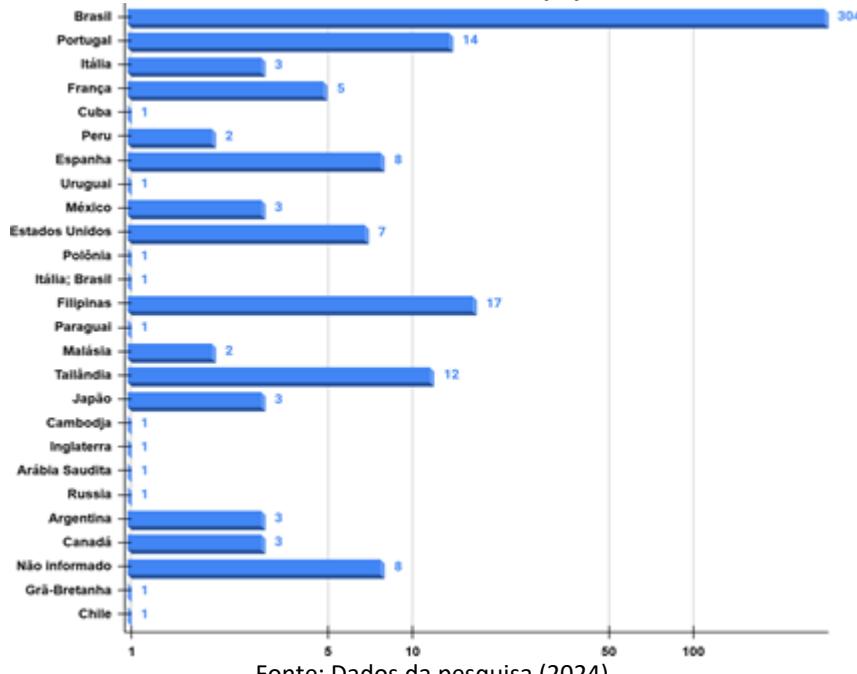
Ademais, observou-se que 81,8% dos periódicos utilizam o identificador digital DOI (Digital Object Identifier), enquanto 18,2% ainda não adotam esse recurso.

Observou-se, ainda, que 54,5% dos periódicos disponibilizam o template para submissão de artigos em seus respectivos websites, facilitando o processo editorial para os autores. Por outro lado, 45,5% não fornecem esse recurso na seção de submissão.

No que diz respeito à presença dos periódicos nas mídias sociais, verificou-se que 81,8% mantêm ao menos uma conta ativa em plataformas como Instagram, Facebook, YouTube ou X (antigo Twitter), o que indica uma preocupação com a visibilidade e a disseminação de conteúdo científico. Em contrapartida, 18,2% dos periódicos analisados não apresentaram qualquer atividade nessas redes.

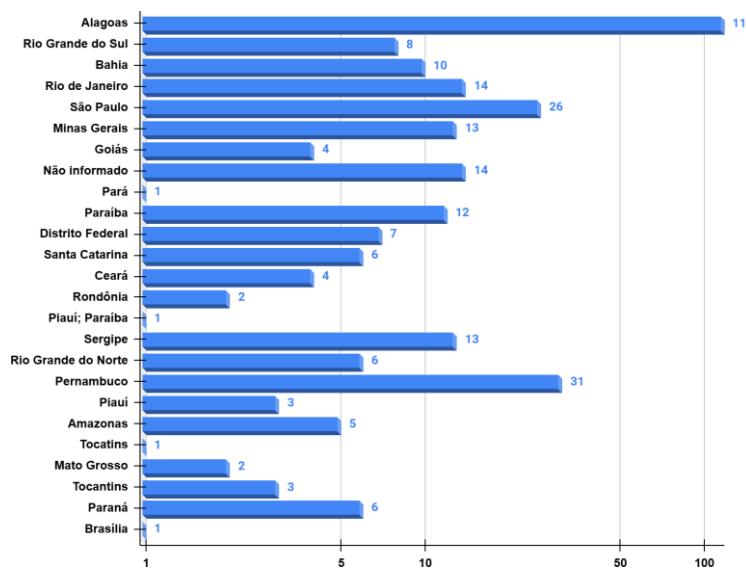
No que se refere à composição da equipe editorial, 81,8% (nove periódicos) foram classificados como exógenos, ou seja, possuem corpo editorial majoritariamente vinculado a instituições distintas daquela responsável pela publicação. Por outro lado, 18,2% (dois periódicos) foram considerados endógenos, com predominância de membros da própria instituição editora.

Além disso, o Gráfico 2 apresenta a distribuição geográfica das instituições às quais os membros da equipe editorial estão vinculados. Observa-se que o Brasil concentra a maior parte dos editores, totalizando 304 membros. Em seguida, destacam-se as Filipinas, com 17 membros; Portugal, com 14; e a Tailândia, com 12 membros.

Gráfico 2 – País de vínculo da Equipe Editorial


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O Gráfico 3 apresenta a distribuição dos membros da equipe editorial dos periódicos por estado brasileiro. Observa-se que Alagoas concentra quase metade do total, com 118 membros vinculados. Em seguida, destacam-se os estados de Pernambuco (31 membros), São Paulo (26), Rio de Janeiro (14), Sergipe e Minas Gerais, ambos com 13 membros. Ressalta-se que não foi possível identificar a unidade federativa de 14 membros do corpo editorial.

Gráfico 3 – Estados brasileiros de vínculo da Equipe Editorial


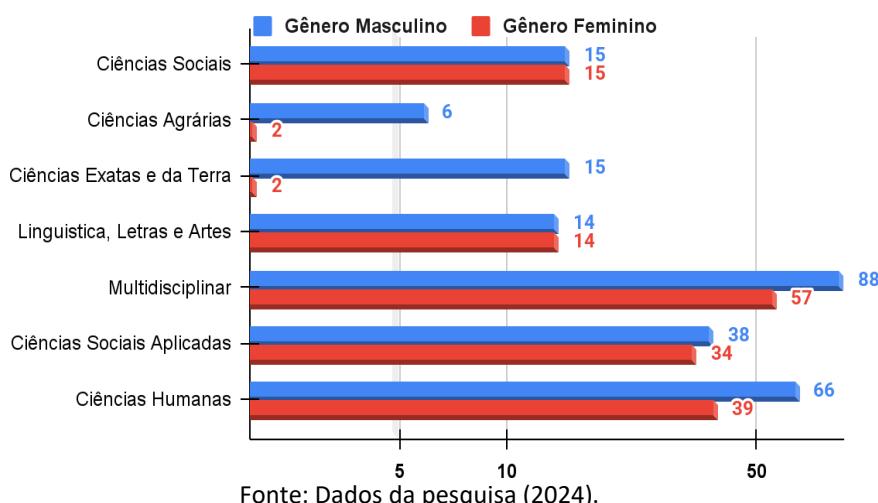
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

3.2 Análise sobre gênero da equipe editorial

No que se refere ao gênero dos membros das equipes editoriais, que é o foco deste estudo, observou-se que 40,2% (163) são do gênero feminino, enquanto 59,8% (242) correspondem ao gênero masculino. A distribuição por área do conhecimento, apresentada no Gráfico 4, revela disparidades significativas. Na área de Ciências Agrárias e Ciências Exatas e da Terra, campos historicamente masculinos, apresentam as menores participações femininas (2 mulheres contra 6 homens e 2 mulheres contra 15 homens, respectivamente). Em contraste, áreas como Ciências Sociais e Linguística, Letras e Artes demonstram equilíbrio de gênero (15 homens × 15 mulheres e 14 homens × 14 mulheres), corroborando a noção de "segregação horizontal" (Olinto, 2011), em que mulheres tendem a se concentrar em disciplinas associadas a estereótipos femininos.

Nas áreas Multidisciplinar, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Humanas, há predominância masculina, porém com diferenças menos acentuadas (88 homens × 57 mulheres, 38 homens × 34 mulheres, 66 homens × 39 mulheres), sugerindo que, mesmo em áreas com maior presença feminina, a segregação vertical persists, dificultando a ascensão a cargos decisórios.

Gráfico 4 – Distribuição de Gênero por área de conhecimento

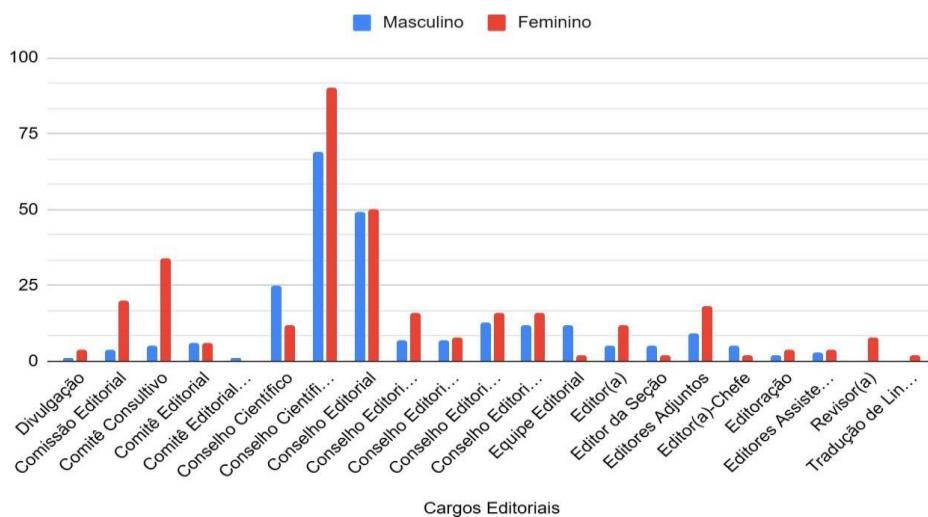


Esses dados alinham-se às críticas de García (2024) e Campos (2024, apud García, 2024) sobre a ciência como um sistema que filtra e exclui, perpetuando hierarquias de

gênero. Mesmo as mulheres constituindo 49% dos pesquisadores no Brasil (CAPES), sua representação em posições de prestígio – como bolsas de produtividade 1A do CNPq (24,3%) ou editor-chefe permanece desproporcional, reforçando o "teto de vidro" (Olinto, 2011).

No gráfico 5 é possível observar que os dados sobre distribuição de gênero nas funções editoriais encontram respaldo teórico em diversos autores que estudam desigualdades na ciência.

Gráfico 5 – Distribuição de Gênero pelo Cargo



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Conforme discutido por Olinto (2011), a segregação vertical se manifesta quando mulheres permanecem em posições subordinadas, mesmo em ambientes acadêmicos, padrão claramente observado nos dados, onde há predominância feminina em comitês consultivos (34 mulheres vs. 5 homens) mas subrepresentação em cargos como editor-chefe (2 mulheres vs. 5 homens).

Como aponta Nafade et al. (2019, citado por García, 2024), a disparidade em cargos de liderança editorial é discrepante, como citado inicialmente sobre as revistas de saúde onde apenas 35% dos editores são mulheres. García (2024) complementa essa análise ao destacar como a noção do "cientista genial" reforça padrões masculinos na ciência, o que ajuda a explicar a concentração de homens em conselhos científicos (25 homens vs. 12 mulheres) e no cargo de editor-chefe.

A segregação horizontal descrita por Olinto (2011) também se manifesta nos dados, particularmente predominância feminina nas funções de revisão (8 mulheres, nenhum homem) e tradução (2 mulheres, nenhum homem). Esse padrão corrobora a observação de que mulheres tendem a assumir tarefas associadas a estereótipos de gênero, como cuidados com linguagem e texto. Campos (2024, citado por García, 2024) oferece uma perspectiva estrutural ao analisar a ciência como sistema de filtros de exclusão, o que explica por que mesmo em funções editoriais coletivas com relativo equilíbrio (como conselhos editoriais nacionais: 12 homens vs. 16 mulheres), as posições de maior poder permanecem masculinas. Essa análise é reforçada por dados da Pesquisa FAPESP (2023) sobre bolsas de produtividade, onde mulheres representam apenas 24,3% no nível mais alto (1A).

A presença feminina majoritária em comissões editoriais (20 mulheres vs. 4 homens) e funções adjuntas (18 mulheres vs. 9 homens), contrastando com sua menor representação em cargos estratégicos, exemplifica o que Olinto (2011) descreve como mecanismo de segregação vertical, mulheres acessam posições de trabalho, mas não de poder. Essa dinâmica é particularmente visível na discrepância entre editoras gerais (12 mulheres vs. 5 homens) e editoras-chefes (2 mulheres vs. 5 homens).

Os dados analisados sugerem a existência de padrões diferenciados na distribuição de gênero nas equipes editoriais, que merecem uma reflexão cuidadosa. As informações coletadas indicam que, em muitos casos, as mulheres parecem estar mais presentes em funções operacionais e de assessoramento, enquanto sua representação em cargos estratégicos e de liderança aparenta ser menor. Essa configuração poderia ser interpretada à luz das teorias sobre segregação vertical e horizontal discutidas por Olinto (2011), embora seja importante considerar que outros fatores não analisados neste estudo possam igualmente influenciar essa distribuição.

Os resultados mostram variações significativas entre diferentes tipos de funções editoriais, com algumas posições apresentando maior equilíbrio de gênero e outras demonstrando disparidades mais acentuadas. Vale ressaltar que esses achados refletem um recorte específico e temporal da realidade estudada, e que a dinâmica das relações de gênero no ambiente acadêmico-editorial é complexa e multifatorial.

4 CONCLUSÃO

Os resultados deste estudo evidenciam a persistência de disparidades de gênero nas equipes editoriais de periódicos científicos, especialmente em cargos de liderança, reforçando achados anteriores sobre segregação vertical e horizontal (Olinto, 2011; García, 2024). Embora as mulheres representem uma parcela significativa das equipes editoriais, sua presença em posições estratégicas, como editor-chefe, ainda é minoritária, refletindo um cenário mais amplo de desigualdade na ciência.

Ações como as Diretrizes SAGER, diretrizes da COPE para IDEA, C4DISC e as iniciativas DEIA da ABEC demonstram um esforço crescente para promover maior equidade na publicação científica, incentivando a consideração de gênero na pesquisa e na governança editorial. No entanto, os dados aqui analisados sugerem que essas medidas, embora importantes, ainda não são suficientes para reverter padrões estruturais de exclusão.

Diante disso, um estudo mais amplo e detalhado é necessário para compreender plenamente as dinâmicas de gênero em cargos de destaque nas equipes editoriais, considerando fatores como interseccionalidade, trajetórias acadêmicas e critérios de avaliação. Apenas com análises mais abrangentes será possível desenvolver políticas editoriais verdadeiramente inclusivas, capazes de transformar a cultura científica em um ambiente mais diverso e equitativo.

REFERÊNCIAS

ABEC BRASIL. **DEIA: Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade**. 2024. Disponível em: <https://www1.abecbrasil.org.br/deia/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

ANDRADE, R. O. Desequilibrio no sistema: Desigualdade entre homens e mulheres marca a distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Revista Pesquisa FAPESP**, São Paulo, n. 311, p. 42–45, jan. 2022. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/desequilibrio-no-sistema/>. Acesso em: 05 mai. 2015.

COALITION FOR DIVERSITY AND INCLUSION IN SCHOLARLY COMMUNICATIONS (C4DISC). **Mission, vision and values**. [202-]. Disponível em: <https://c4disc.org/about/mission-vision-and-values/>. Acesso em: 30 mai. 2025.

COMMITTEE ON PUBLICATION ETHICS - COPE. **Diversity, equity, inclusivity and accessibility**:

a COPE commentary. 2021. Disponível em: <https://publicationethics.org/news-opinion/diversity-equity-inclusivity-and-accessibility-cope-commentary#:~:text=How%20COPE%20is%20working%20on,and%20wider%20scholarly%20publishing%20communities>. Acesso em: 30 maio 2025.

EASE (Editors' Association of Science Editors). **The SAGER Guidelines: Sex and Gender Equity in Research.** 2016. Disponível em: <https://ease.org.uk/communities/gender-policy-committee/the-sager-guidelines/>. Acesso em: 30 maio 2024.

GARCIA, L. P. Diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade na editoração científica: o que alcançamos e como podemos avançar mais? In: ABEC MEETING, 7., 2024. **Anais** [...]. [S.I.]: ABEC Brasil, 2024. p. 69-80. Disponível em: <https://doi.org/10.21452/abec.2023.isbn.978-85-93910-05-0.cap.6>. Acesso em: 05 maio. 2015.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, Brasília, v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>. Acesso em: 05 maio 2015.

OLIVEIRA NEVES, T. M. A mulher e a comunicação científica: uma questão muito além do gênero. **Múltiplos Olhares em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/moci/article/view/16889>. Acesso em: 05 maio 2015.