



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**CURSO DE PSICOLOGIA**

**MALENA BILHAR DACCA**

**PRÁTICAS CULTURAIS PATRIARCAIS E O COMPORTAMENTO DE  
MATERNAR DE MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO**

**FORTALEZA**

**2024**

MALENA BILHAR DACCA

PRÁTICAS CULTURAIS PATRIARCAIS E O COMPORTAMENTO DE MATERNAR DE  
MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

Monografia apresentada ao Programa de  
Graduação em Psicologia da Universidade  
Federal do Ceará, como requisito parcial à  
obtenção do título de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Dra. Daniely Ildegardes  
Brito Tatmatsu

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

D1p DACCA, MALENA BILHAR.  
PRÁTICAS CULTURAIS PATRIARCAIS E O COMPORTAMENTO DE MATERNAR DE  
MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO / MALENA BILHAR DACCA. – 2024.  
57 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades,  
Curso de Psicologia, Fortaleza, 2024.

Orientação: Profa. Daniely Ildegardes Brito Tatmatsu.

1. patriarcado. 2. maternidade. 3. análise do comportamento. 4. universidades. I. Título.

CDD 150

---

MALENA BILHAR DACCA

PRÁTICAS CULTURAIS PATRIARCAIS E O COMPORTAMENTO DE MATERNAR DE  
MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

Monografia apresentada ao Programa de  
Graduação em Psicologia da Universidade  
Federal do Ceará, como requisito parcial à  
obtenção do título de Psicólogo.

Aprovada em 23 / 09 / 2024

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.a Dra. Daniely Ildegardes Brito Tatmatsu (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.a Dra. Livia Gomes Viana Meireles  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof.a Dra. Liana Rosa Elias  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a minha família, mas principalmente aos meus pais por serem contexto para eu estar aqui me formando. Obrigada por tudo que vocês fizeram por mim, todo apoio emocional e financeiro, todo amor, toda confiança, sem vocês eu sei que esse caminho seria muito mais difícil, mas vocês fizeram de tudo para que ele fosse o mais fácil. Vocês foram a tranquilidade e o apoio que eu precisava nesses últimos momentos para eu conseguir finalizar essa fase da minha vida e espero que um dia eu possa retribuir tudo que vocês já me deram. Amo vocês.

Obrigada a todos meus amigos com que eu fiz faculdade, todos vocês fizeram parte da minha vida de alguma forma nesses 5 anos e alguns meses. O começo da vida universitária foi muito difícil pra mim, então, agradeço a todos vocês que tiveram um papel na minha trajetória, que me ajudaram a permanecer na universidade. Então, muito obrigada por fazer esse caminho mais leve e valoroso de se viver. Amo todos vocês.

Agradecimentos especiais para essas pessoas que me ajudaram e foram ponto de apoio nesses momentos finais. Obrigada a Letícia que me entendeu e acolheu no momento que eu mais precisava, me ajudando a confiar um pouco mais em mim e ser menos auto exigente. Também agradeço a Fernanda que foi de imensa ajuda nesses momentos finais de escrita, obrigada por todo o apoio e por ser um ombro amigo quando eu mais precisava. Obrigada a Vitória que passou por essa fase junto comigo e percebeu o quão difícil foi, mas você fez dele mais tranquilo de se viver. Obrigada por escutar minhas ansiedades e me ajudar quando precisei. Você foi muito importante para tudo isso. E obrigada a Aretha que praticamente cresceu comigo e me compreende dos pés a cabeça. Obrigada por toda ajuda que você me deu, todos os comentários que me deram confiança e por ser ponto de apoio quando eu mais precisei. Espero que quando chegar o seu momento eu possa retribuir todo o amor.

Agradeço também ao Léo, Akemi, Sara e Aretha, vocês estão comigo desde o meu ensino médio e viveram junto comigo todas essas fases da minha vida que foram tão importantes, eu não sei como teria passado por isso sem vocês. Obrigada por todo apoio, amor, confiança e divisão de surtos, vocês são parte da minha família e amo cada um de vocês.

Gostaria de agradecer também à Prof.a Dra. Liana Rosa e à Prof.a Dra. Livia Gomes por aceitarem a participarem da banca. Por fim, gostaria de agradecer à Prof.a Dra. Daniely Tatmatsu por aceitar me orientar. Obrigada por ser uma audiência não punitiva e me orientar da melhor forma possível, eu não acreditava que conseguiria finalizar um projeto desse, mas

você me fez acreditar que sim. Foi um caminho difícil e de muitas incertezas, mas a sua responsabilidade comigo e com meu projeto foi o que me deu forças para finalizá-lo. Obrigada por ser essa profissional incrível, mas acima de tudo essa pessoa maravilhosa.

Terminei concluindo que antes de tudo eu devia entender melhor o que eu era. Indagar sobre minha condição de mulher. Tinha me excedido, fizera um enorme esforço para adquirir capacidades masculinas. Acreditava que devia saber tudo, tratar de tudo. O que me importava a política, as lutas? Queria fazer bonito diante dos homens, estar à altura. À altura de quê? Da razão deles, a mais irracional. Tanto esforço para memorizar frases em voga, tanta energia desperdiçada. Tinha sido condicionada pelo estudo, que havia modelado minha cabeça, minha voz. Que pactos secretos assumira intimamente a fim de me destacar? E agora, depois do duro esforço de aprender, o que precisava desaprender? (Elena Ferrante, 2016, p. 218)

## RESUMO

Com base na literatura analítico comportamental, entende-se que gênero é um conceito socialmente construído a partir do reforçamento diferencial, no qual o sexo biológico é um estímulo discriminativo para o acesso a reforçadores. O patriarcado se baseia nessa desigualdade de acesso a reforçadores e se estabelece como uma cultura, mais especificamente a cultura da dominação masculina, constituída por diversas práticas culturais que são passadas de geração em geração e mantidas por agências de controle que contribuem para preservar essa cultura. Partindo desse pressuposto, o atual estudo teve como objetivo elucidar de maneira geral as contingências vivenciadas por mulheres que maternam no meio acadêmico científico, por meio de um estudo teórico interpretativo que visou a interpretação de conceitos como cultura, patriarcado e contracontrole acerca desses fenômenos vivenciados por estas mulheres, a partir de uma visão analítica comportamental. Entende-se que o patriarcado contribui para manutenção de contingências aversivas experienciadas por mulheres que maternam, no entanto, movimentos feministas contribuem como práticas de contracontrole político para que contingências reforçadoras sejam acessadas de forma equitativa.

**Palavras-chave:** patriarcado; maternidade; análise do comportamento; universidades.

## **ABSTRACT**

Based on behavioral analytic literature, it is understood that gender is a socially constructed concept based on differential reinforcement, in which biological sex is a discriminating stimulus for access to reinforcers. Patriarchy is based on this unequal access to reinforcers and is established as a culture, more specifically the culture of male domination, made up of various cultural practices that are passed down from generation to generation and maintained by control agencies that contribute to preserving this culture. Based on this assumption, the current study aimed to elucidate in general terms the contingencies experienced by women who are mothers in the scientific academic environment, through an interpretative theoretical study that aimed to interpret concepts such as culture, patriarchy and counter-control about these phenomena experienced by these women, from a behavioral analytical perspective. It is understood that patriarchy contributes to the maintenance of aversive contingencies experienced by women who have children; however, feminist movements contribute as political counter-control practices so that reinforcing contingencies are accessed in an equitable manner.

**Keywords:** patriarchy; motherhood; behavior analysis, universities.

## SUMÁRIO

<b>Práticas Culturais e o Comportamento de Maternar de Mulheres no Contexto</b>	
<b>Universitário.....</b>	<b>10</b>
<b>Método.....</b>	<b>16</b>
<b>Maternidade no Contexto Universitário.....</b>	<b>18</b>
<b>Patriarcado como Prática Cultural.....</b>	<b>23</b>
<b>A Cultura como Terceiro Nível de Seleção.....</b>	<b>23</b>
<b>Definição de Patriarcado a Partir de uma Visão Analítico-Comportamental.....</b>	<b>28</b>
<b>Patriarcado como Prática Cultural no Controle do Comportamento de Maternar no</b>	
<b>Contexto Universitário.....</b>	<b>31</b>
<b>Práticas de Contracontrole.....</b>	<b>35</b>
<b>Considerações Finais.....</b>	<b>45</b>
<b>Referências.....</b>	<b>47</b>

## **Práticas Culturais e o Comportamento de Maternar de Mulheres no Contexto Universitário**

Para explicar a definição de gênero, Candace West e Don Zimmerman (1987) elaboraram o conceito de “fazer gênero” como um conjunto de regras que são estabelecidas pela sociedade, e que são impostas diferencialmente a homens e mulheres, determinando formas de se comportar em variados contextos. Dessa forma, ao longo da história, foram estabelecidas, na cultura, contingências que estão associadas ao comportamento feminino e masculino, conseqüentemente reforçadas diferencialmente. Ruiz (2003) aponta que, na história, tradicionalmente, o comportamento masculino está associado a questões da esfera pública e do trabalho, já o comportamento feminino está associado a questões da esfera privada, do cuidado com a casa e da família. De acordo com a autora, essas práticas assimétricas baseadas no gênero são tão expressivas que se pode observá-las de forma mais notável dentro dos ambientes de trabalho (Ruiz, 2003).

Partindo desse ponto de vista, ao descrever sobre a divisão sexual do trabalho, Kergoat (2009) descreve que esta é uma consequência cultural da organização dos homens como sendo responsáveis pela produção e das mulheres pela reprodução. Além disso, ela organiza separadamente os trabalhos de acordo com o gênero - trabalho de homem e trabalho de mulher, e, assim, hierarquizando-os, ao definir que o trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher.

No que se refere ao ambiente de trabalho no meio acadêmico, Cunha, Dimenstein e Dantas (2021), descrevem que a desigualdade de gênero se expressa em um padrão de três aspectos específicos, em que mulheres ainda representam parcela minoritária na ciência mundial: elas se concentram em determinadas áreas de conhecimento, predominam nos níveis

iniciais da carreira, além de que estão sub-representadas em posições deliberativas da política científica e tecnológica.

Rossiter (1993) denomina “Efeito Matilda” a exclusão e invisibilização das mulheres dentro da ciência. Souza e Guedes (2016) explicam que, um dos motivos para isso ocorrer, é que mulheres possuem maior probabilidade de deixarem a academia devido a questões pessoais, particularmente, em razão do acúmulo de jornadas de trabalho, consequência da má distribuição das tarefas domésticas e trabalho de cuidado, afetando diretamente a produtividade dessas profissionais. Outro aspecto que explica a ocorrência do “Efeito Matilda” são as redes de colaboração presentes no meio acadêmico, pois os homens tendem a convidar quase que exclusivamente outros homens para participarem de seus projetos, enquanto mulheres tendem a colaborar com outras pessoas independente de gênero (Arantes & Silva, 2019).

O acúmulo de jornadas de trabalho, para além do trabalho formal, pode ser denominado de trabalho de cuidado. Partindo de uma perspectiva de que o cuidado é um trabalho e, por vezes, um trabalho reprodutivo, as atividades especializadas, tais como dar atenção e afeto ao outro ou realizar serviços domésticos são trabalhos que contribuem para manter e reproduzir a força de trabalho (Duffy, 2005). De acordo com Aguirre (2007), o trabalho de cuidado muitas vezes é realizado por mulheres que, em grande parte, não são remuneradas, socialmente valorizadas ou tampouco reconhecidas.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, as mulheres brasileiras dedicam 18,5 horas semanais ao cuidado de pessoas e da casa, já os homens dedicam 10,4 horas semanais para as mesmas atividades. Baseado no “Relatório tempo de cuidar - O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, realizado pela Oxfam, em 2020, as atividades de cuidado são realizadas informalmente por

90% das famílias brasileiras e, dessa porcentagem, 85% dessas atividades são realizadas por mulheres. O relatório também descreve que meninas que realizam grande parte do trabalho de cuidado não remunerado possuem baixas taxas de frequência escolar, se comparado a outras meninas que não fazem o mesmo trabalho (Coffey et al., 2020).

Razavi (2007) esclarece que, apesar do produto do trabalho de cuidado ser algo positivo para o coletivo receptor dessa atividade, os custos como as obrigações financeiras, as oportunidades e os salários perdidos são muito altos e desproporcionais para os responsáveis, tendo em vista que mulheres são em grande maioria encarregadas por essas atividades desde cedo.

Para além do gênero, existem outros marcadores sociais - como raça, classe e o papel de cuidado a outrem - que são foco de outras opressões em contextos socioculturais, e que, como dito anteriormente, são contextos que podem também ser reproduzidos no ambiente acadêmico. Assim, de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2016), 10,4% de mulheres negras têm acesso ao ensino superior e, no que se refere às atividades de ensino e pesquisa dentro das universidades, essa porcentagem cai para menos de 3%.

Os dados apresentados podem ser correlacionados com a discussão que a autora Kimberlé Crenshaw (2002) apresenta sobre interseccionalidade, termo cuja proposta é explicar como diversos sistemas discriminatórios, como raça, classe social e gênero, interagem de forma que criam condições para ocorrência de opressão e privilégio a depender do contexto em que o indivíduo se encontra, e, assim, dos marcadores presentes. Há um caráter relacional nesses marcadores sociais, tendo em vista possuírem diferentes valorações, em diferentes cenários. Partindo desse ponto de vista e retomando a experiência assimétrica das mulheres na ciência, suas interações podem criar condições para uma maior opressão de

mulheres no contexto acadêmico científico. Uma mulher que esteja inserida em mais de um marcador, assim, seria mais passível de sofrer maior opressão nesse contexto.

Nessa perspectiva, mulheres que maternam podem caracterizar um marcador social que atua como barreira para o avanço das suas carreiras no meio acadêmico científico. Sob esse prisma, para além da jornada de trabalho formal, como supramencionado, essa mulher se defronta com duas ou três jornadas, já que o trabalho de cuidado com uma criança recém-chegada e com o ambiente doméstico é sua responsabilidade, na maioria dos casos. Assim, as mulheres inseridas na academia científica, passam a deparar-se não mais apenas com as demandas do ambiente acadêmico, mas também com as demandas familiares e domésticas que podem impactar de variadas formas a sua carreira acadêmica.

A exemplo disso, o grupo Parent in Science faz estudos acerca da maternidade em cientistas brasileiras. Ele se propõe a estudar como a parentalidade impacta a carreira acadêmica de mulheres e homens que são cientistas e quais são os contextos que podem ser alterados. Em um levantamento realizado pelo grupo entre os anos de 2017 e 2018 com mais de 2.000 cientistas brasileiras, foi apresentado de forma quantitativa como a parentalidade impacta em suas carreiras enquanto cientistas, a partir de alguns indicadores: trabalho de cuidado, rotina em casa, produtividade e impacto da maternidade. No que se refere ao trabalho de cuidado, 54% das mães são responsáveis por ele - sem divisão de tarefas com outros parentes -, 34% de ambos os pais dividem o cuidado igualmente, 7% dos pesquisadores possuem ajuda externa e 5% possuem ajuda ocasional do pai. Em relação à disponibilidade de tempo para trabalhar em casa, 45% ou não trabalham, ou trabalham muito raramente ou trabalham com muita dificuldade, 20% trabalham realizando apenas tarefas simples, 21% trabalham após o filho dormir ou de madrugada e 14% conseguem trabalhar em casa (Machado et al., 2019).

Acerca da produtividade - uma das instâncias mais importantes na carreira de um cientista, tendo em vista que é fator de análise para recebimento de bolsas e outros benefícios - é apresentada uma redução do número de produções científicas publicadas após as pesquisadoras terem seu primeiro filho, o que dura, pelo menos, quatro anos. Já para aquelas que não possuem filhos, esse declínio na produtividade não é observado. Sobre o impacto da maternidade na carreira acadêmica, a partir da percepção das pesquisadoras, 59% delas relatam um impacto negativo, 22% um impacto bastante negativo, 12% nenhum impacto, 5% um impacto positivo e 2% percebem um impacto bastante positivo. (Machado et al, 2019)

Silva, Benitez, Mizael e Pasian (2023), realizaram um estudo com mulheres que são mães e estudam em uma Universidade pública brasileira em que se buscou refletir acerca dos contextos vivenciados por elas dentro da universidade e como a maternidade as impactou. Apresentou-se que as diversas jornadas de trabalho experienciadas pelas estudantes gera preocupação em relação à qualidade de vida delas e também afetam de forma negativa o rendimento em suas carreiras acadêmicas, podendo ocorrer até mesmo um jubramento. Também foram descritas as barreiras enfrentadas pelas participantes, que dificultam sua permanência na universidade, devido aos desafios apresentados pela Instituição de Ensino Superior (IES) e às posturas tomadas por professores, o que demonstra a importância da instalação e manutenção de políticas públicas que contribuam para a permanência dessas mães no ambiente acadêmico.

Além disso, também foram identificados fatores de proteção que contribuem para o enfrentamento dos desafios e resistências dessas mães no meio acadêmico científico, como a presença de uma rede de apoio, estruturas do ambiente universitário para convivência com os filhos, programas de qualidade de vida, além de benefícios financeiros e flexibilização curricular (Mizael et al., 2023).

Outro ponto a ser mencionado é o impacto da pandemia na carreira de diversos cientistas. Staniscuaski et al. (2020), realizou um levantamento com o objetivo de compreender o impacto da parentalidade de cientistas brasileiros no período da pandemia e chegou à conclusão de que, no que tange à habilidade de submeter projetos e alcançar prazos, os cientista brasileiros são afetados de formas diferentes. O estudo aponta que mulheres cientistas brancas que são mães e mulheres cientistas pretas, sendo mães ou não, foram os grupos sociais mais afetados em relação à produtividade no período da pandemia, em relação a homens, o que remete novamente à questão dos marcadores sociais. O resultado dessa análise demonstra como a divisão desigual do trabalho de cuidado, tanto em relação a parentalidade como em relação a atividades domésticas, contribui para que mulheres na academia se dediquem menos a suas carreiras e conseqüentemente acabem perdendo oportunidades de alcançar cargos de sucesso, o que favorece a acentuação da desigualdade de gênero (Staniscuaski et al., 2020).

Staniscuaski et al. (2023), realizou uma pesquisa em que se propôs a estudar a percepção própria de viés em relação à parentalidade no meio acadêmico científico brasileiro, apontando que mulheres que são mães percebem de forma mais intensa o viés negativo de gênero do que homens que são pais no ambiente acadêmico científico. O estudo chegou à conclusão de que mulheres que pausam sua carreira devido à licença maternidade percebem viés de gênero. Elas apontam que, após o retorno da licença maternidade, sentem-se pressionadas a assumir mais atividades do que outrora tinham, em termos de carga horária. No mais, é feito um apontamento de que mães têm mais propensão a perceber viés negativo devido à parentalidade do que pais, em que 63% dos pais concordaram que ter filhos não mudou a visão de seus colegas de trabalho e superiores em relação a sua competência e compromisso com o trabalho, enquanto essa porcentagem foi de 35% para mães. Outro ponto mencionado pela autora é que 71,8% dos pais concordam totalmente que eles tiveram acesso

igual aos seus colegas a oportunidades profissionais, já para as mães essa porcentagem foi de 42,8%. Também é descrito que 50,5% dos pais discordam totalmente que eles sentiam que precisavam provar sua competência para ganhar respeito e reconhecimento profissional dos colegas; para isso, as mães tiveram uma porcentagem de 28,8%.

A partir do que foi descrito, percebe-se que mulheres que escolhem maternar e vivenciam o ambiente acadêmico científico acabam por se deparar com um contexto de escolhas entre contingências que competem entre si. Essas pesquisadoras, ao optarem pela contingência que envolve a classe de respostas de maternar, acabam enfrentando consequências aversivas dentro das universidades, que passam a ser um ambiente hostil para aquelas que são mães. Para outras mulheres que acabam optando por não serem mães, as mesmas consequências não são experienciadas, o que pode servir de estímulo discriminativo para respostas de esquiva das contingências aversivas que são impostas a mulheres que maternam e estão no meio acadêmico científico.

Diante desse contexto, o atual estudo se propõe a realizar uma pesquisa teórica interpretativa, em que se almeja elucidar, a partir de um viés analítico comportamental, como as práticas culturais estabelecidas pelo patriarcado controlam o comportamento de maternar emitido por mulheres que estão no ambiente acadêmico científico.

### **Método**

A pesquisa teórica pretende realizar estudos que tenham como base o registro do comportamento verbal de autores, tendo, assim, a função de servir de arcabouço teórico para conduzir pesquisas empíricas (Laurenti & Lopes, 2024; Laurenti & Lopes, 2016), e sendo uma forma legítima de investigar o mundo sustentando produções empíricas a partir de um viés epistêmico que tenha por trás uma comunidade verbal treinada capaz de analisar criticamente essas produções (Laurenti & Lopes, 2024; Laurenti & Lopes, 2016).

A pesquisa teórica, quando interpretativa, que será utilizada para este trabalho, por outro lado, é uma das formas de conduzir estudos na área da análise do comportamento (Laurenti & Lopes, 2024). Partindo desse pressuposto, para Skinner (1984), a interpretação pode ser entendida como uma forma de discutir sobre eventos factuais que são pouco conhecidos para realizar predição e controle, assim, utilizam-se de termos e princípios científicos para falar sobre tais fatos. Dessa forma, Borba (2024) descreve:

[...] interpretação é a atividade de exame, reflexão, análise e descrição de fenômenos de interesse na qual analistas do comportamento utilizam conceitos analítico-comportamentais, de forma coerente com os compromissos teóricos e filosóficos da análise do comportamento, para produzir uma compreensão comportamentalista sobre esses fenômenos. (Borba, 2024, p. 82)

De acordo com Borba (2024), a abordagem de pesquisa interpretativa tem como foco descrever um objeto de estudo a partir de uma outra visão, contribuindo para o descobrimento de novos fatores que possam auxiliar na compreensão e/ou intervenção dele. Importa destacar, ainda, quanto a isso, que nem todos os fenômenos são ou podem ser analisados experimentalmente; assim, grande parte do conhecimento científico de determinados fenômenos é adquirido via interpretação baseada em conceitos científicos já existentes (Palmer & Donahoe, 1991). A pesquisa interpretativa pode contribuir para a produção de mais estudos que pesquisem fenômenos em novos temas a partir de uma visão analítico-comportamental (Strapasson et al., 2007).

Nesse contexto, o atual estudo tem o objetivo de elucidar em termos gerais, por meio de um viés analítico comportamental, como as práticas culturais estabelecidas pelo patriarcado controlam o comportamento de maternar emitido por mulheres que estão na universidade e as consequências sofridas por elas. Diante disso, busca-se utilizar como referencial teórico a definição de “cultura” proposta por Skinner (2003; 1971; 1981), e o

conceito de “patriarcado”, a partir de uma visão analítico-comportamental, proposta por autoras como Arantes (2019), Laurenti (2019), Nicolodi (2019, 2021), Hunziker (2021) e Ruiz (1998; 2003; 2005), baseada em discussões de autoras feministas como Saffioti (2004) e Lerner (2019). Além disso, também baseou-se na diferenciação nos conceitos de maternidade e maternagem proposto por Nicolodi e Zanello (2018), tomando-as como referência para descrever o comportamento de maternar com base nos princípios analítico-comportamentais. Por fim, também pretende-se apresentar algumas estratégias existentes a partir da visão de contracontrole (Skinner, 2006) que têm função de se opor a estas práticas culturais patriarcais presentes no meio acadêmico científico.

### **Maternidade no Contexto Universitário**

De acordo com Giddens (1993), o conceito de maternidade como conhecido atualmente, foi proposto no final do século XVIII devido à influência de inúmeras mudanças que afetavam as mulheres, como o surgimento da ideia do amor romântico, a criação do lar e a modificação nas relações entre pais e filhos. Com a separação do local de trabalho do lar, o poder de controle direto sobre a família que o patriarca possuía, enfraqueceu. Com o passar do tempo, também foi percebida a importância da criação e do cuidado com os filhos, tendo sido passado o controle da família às mulheres (Giddens, 1993). Dessa forma, homens passaram a ser direcionados à esfera produtiva do trabalho, ocupando cargos de forte valor social, enquanto as mulheres passaram a ser responsáveis pela esfera reprodutiva do trabalho (Kergoat, 2009).

Badinter (1985; 2011) descreve que ao longo da história ocidental o conceito de maternidade foi sendo compreendido como uma ação inerente às mulheres. Assim, ser mãe era visto como inato às mulheres. Isso foi se consolidando com o advento do capitalismo e da

divisão sexual do trabalho, que estabeleceu a capacidade de cuidar do outro como algo intrínseco à mulher, devido a sua habilidade biológica para gestar, tendo sido derivado que, devido à capacidade inata que a mulher possui de maternidade, a maternagem seria inerente a ela, caracterizando o exercício do cuidado como uma função feminina. Maternidade, no entanto, é diferente de maternagem (Nicolodi, Zanello, 2023). Enquanto maternidade é entendido como uma capacidade que a mulher tem de procriar, a maternagem seria a capacidade de cuidar, que se faz presente em todas as pessoas (Zanello, 2018).

Lerner (2019) também aponta a distinção entre gestar e cuidar, compreendendo o gestar como um fenômeno em nível biológico e o cuidar construído socialmente a partir do gênero. Se baseando nas autoras, o atual estudo trata a maternidade como uma construção social, isto é, entende-se que a capacidade de gestar se estabelece no nível filogenético, todavia, a habilidade de cuidar é construída no nível operante sendo possível a qualquer sujeito incluir em seu repertório a partir da aprendizagem. Assim, estabelece-se o comportamento de maternar a partir de uma classes de respostas que está para além de gestar e parir, envolvendo respostas de cuidar, apoiar necessidades físicas e psicológicas, estar presente, entre outras.

Entendendo que a maternidade é uma construção social (Lerner, 2019; Badinter, 1985; Nicolodi, Zanello, 2023), formada a partir da disposição de reforçadores sociais distintos controlados pelo patriarcado, o repertório comportamental que envolve classes de respostas de cuidar foi selecionado com alto valor reforçador para mulheres. Dessa forma, o comportamento de cuidar contribui para o acesso a outros reforçadores que mulheres possam ter, e, caso elas não optem por emitir essa classe de respostas, não obtêm acesso a esses reforçadores, a mesma disposição de contingências não ocorre com homens (Nicolodi, Zanello, 2023). Como a relação entre homens e mulheres é marcada por um desequilíbrio de poder e pela exploração da mulher, esta aprende a priorizar o cuidado e o interesse dos outros

acima dos próprios, enquanto aqueles aprendem a priorizar os próprios interesses (Nicolodi, Zanello, 2023).

No que se refere ao ambiente acadêmico científico, são poucos, antigos e amplos os dados referentes a quantidades de mães presentes no ensino superior. De acordo com dados do Censo 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000), 8,81% das mulheres que cursam o ensino superior e estão na faixa etária entre 19 e 29 anos têm filhos na faixa etária de zero a quatro anos. Entre 2012 e 2022, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a quantidade de mães solo no Brasil foi de 11 milhões, sendo 12% destas universitárias. Segundo a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) (2019), em relação a estudantes na graduação, um a cada dez estudantes possui filhos; destes, 65,5% dependem de uma rede de apoio para se dedicar a carreira acadêmica, e apenas 5,2% contam com creches e políticas públicas de apoio na universidade.

Partindo da vivência das mulheres no meio acadêmico científico, a presença feminina nesse contexto tem sido marcada por muitas dificuldades devido às desigualdades e lutas que ainda buscam um equilíbrio de poder (Cruz, Rocha, 2023). A aceitação da maternidade no meio acadêmico pode ser considerada uma das lutas travadas por mulheres que buscam igualdade de gênero, em razão da proeminência dos estereótipos de gênero que as permeiam. As funções de cuidado passam, então, a ser sua responsabilidade, e acabam por repercutir em suas carreiras (Cruz, Rocha, 2023).

Wolf-Wendel e Ward (2006) apontam que a literatura demonstra que a parentalidade tem diferentes consequências para homens e mulheres que estão na academia, tendo mais consequências negativas para mulheres do que para homens. Ward e Wolf-Wendel (2017) relatam que, para mulheres pesquisadoras que possuíam filhos com idade inferior a cinco anos, a gravidez foi algo muito planejado, para que coincidissem com momentos de férias,

além de também refletirem sobre a quantidade de filhos que elas teriam, e se isso se adequaria a seu contexto acadêmico.

Mirick e Wladkowski (2018) descrevem, em um estudo realizado com 28 estudantes na pós-graduação, que mais da metade delas foram recepcionadas negativamente no ambiente acadêmico quando revelaram a gravidez, sendo alvos de consequências aversivas pela banca e o orientador, passando a se sentirem pressionadas em relação à produtividade acadêmica, além de perderem cargos e oportunidades importantes. Tartari e Salter (2015) apontam que as mulheres cientistas sofrem um fardo maior em relação a sua carreira e família, pois elas são, na grande parte das vezes, incubidas das responsabilidades domésticas de forma desproporcional.

Olliainen (2019) aponta, em um estudo realizado nos Estados Unidos e na Finlândia com 64 mães pesquisadoras, que, antes de engravidarem, avaliaram se a maternidade e a maternagem estavam de acordo com o estágio de carreira que elas viviam, além de considerar também sobre as políticas de apoio a maternidade que estavam disponíveis. Outro fator que também foi apresentado no estudo como tendo influência sobre a decisão dessas mulheres foi o "relógio biológico", tendo em vista que a partir dos 35 anos a gestação se torna de risco.

Comumente a produtividade é o principal fator de ascensão na carreira acadêmica, uma consequência reforçadora de padrões de comportamento, em que realizar diversas atividades ao mesmo tempo - como pesquisar, publicar, ensinar, participar de comitês editoriais e reuniões acadêmicas, etc. - contribui para a emergência da carreira acadêmica, tendo em vista que os critérios e métricas de avaliação são baseadas em carreiras de excelência estruturadas em um trabalho cumulativo e ininterrupto (Ramos et al., 2015). No entanto, essa valorização da lógica produtivista no meio acadêmico contribui para mensurações de sucesso subjetivas, tendo em vista que outros marcadores sociais, como o gênero, não são visualizados como fatores que influenciam nessas métricas (Henley, 2015).

Assim, no ambiente acadêmico, as diferenças são negligenciadas e o modelo estabelecido de profissional ideal é aquele que está sempre à disposição, é flexível a demandas de trabalho, não possui marcadores de gênero, raça ou classe social, e não está sujeito a distrações familiares (Amsler & Motta, 2017; Harris et al., 2017). Indivíduos que não seguem esse modelo passam a experimentar condições desiguais de trabalho e, no que se refere à maternagem e o ideal esperado pelo ambiente acadêmico, pressupõe-se que a dedicação a carreira científica supere a escolha pela parentalidade (Ramos et al, 2015; Ollilainen, 2019)

A maternagem no meio acadêmico científico se apresenta como um fenômeno denominado “Muro da Maternidade”, tendo em vista que o período de baixa produtividade para mulheres coincide com a idade mais provável para maternidade e para a execução do trabalho de cuidado de crianças pequenas. Apesar da maternidade e da maternagem se apresentarem como um obstáculo para o crescimento das mulheres na ciência, o ambiente hostil, a cultura acadêmica de pensar a trajetória da carreira como linear e ininterrupta, além da cultura patriarcal que domina a academia científica, também favorecem o desencorajamento em mulheres que desejam alcançar cargos de alto nível (Ramos et al., 2015).

Assim, o que se percebe é que a dinâmica que as mulheres vivenciam é um constante conflito entre trabalho e família, dividindo a dupla jornada de trabalho como profissionais no ambiente acadêmico e como cuidadoras no ambiente doméstico, deparando-se com uma situação de escolha de contingências que se apresentam de forma concorrente, já que, se optam pelo caminho da maternidade, há uma alta probabilidade de sofrerem consequências aversivas, o que seria o contrário do que acontece na hipótese de optarem pelo caminho de não maternas. Todavia, o mesmo não é vivenciado por homens, tendo em vista que a

parentalidade não afeta sua progressão na carreira da mesma forma, pois eles não enfrentam os obstáculos “invisíveis” que essas mães experienciam.

## **Patriarcado como Prática Cultural**

### **A Cultura como Terceiro Nível de Seleção**

Segundo Skinner (2003; 1981) a cultura pode ser compreendida como um conjunto de práticas culturais emitidas por um grupo em um ambiente social, em que as contingências de reforço são mantidas por ele. O comportamento verbal possui um caráter relevante para o terceiro nível de seleção por consequências, o nível cultural, tendo em vista que é a partir do comportamento verbal em contingências sociais que o grupo mantém controle da disponibilização de reforço sobre outros a partir da definição de “certo” e “errado” (2003; 1981). Dessa forma, são os indivíduos daquele grupo que determinam os padrões de comportamentos que serão reforçados ou punidos, assim, são eles que definem as práticas culturais de uma determinada cultura (Skinner, 2003). Skinner faz uma distinção entre a cultura e seus membros. O autor estabelece que a cultura não é sinônimo dos seus membros, pois elas podem ser extintas sem necessariamente seus membros sofrerem as mesmas consequências; os indivíduos daquela cultura, entretanto, são responsáveis pela mediação de contingências sociais e suas consequências em um ambiente (Skinner, 1971).

Uma cultura é constituída por práticas culturais que são selecionadas pelo seu efeitos reforçadores contribuindo para a sobrevivência das culturas (Skinner, 1971). Essas práticas culturais são originadas a partir da variação de repertórios comportamentais, o que contribui para a resolução de problemas apresentados a um grupo, que, por seu efeito reforçador, são transmitidas de geração para geração (Skinner, 1981). No entanto, é importante destacar que a sobrevivência de determinada cultura não depende exclusivamente da sobrevivência de

práticas culturais particulares. Assim, se uma prática deixar de existir, pois não foi transmitida por gerações, a cultura também deixará de existir. O mesmo implica o aparecimento de novas culturas a partir de novas práticas culturais (Dittrich, 2008). As consequências de práticas culturais para uma cultura contribuem para que mudanças ocorram nesta, caso aquelas não apresentem mais um efeito reforçador sobre o grupo (Skinner, 1971).

Skinner (2003) aponta que, como a cultura é construída em um ambiente social, ela afeta os seus membros de forma diferente, tendo em vista que “o ambiente social nunca é inteiramente consistente”. Provavelmente também nunca é o mesmo para dois indivíduos.” (Skinner, 2003, p. 461). Assim, considerando que os participantes de uma cultura estão em diferentes hierarquias sociais devido à presença de marcadores sociais, nem sempre práticas culturais irão ser selecionadas para o completo benefício de um grupo. A seleção dessas práticas pode ser mantida para benefício de uma parte dominante do grupo, que pode se manter em posições de privilégio, enquanto o resto do grupo sofre consequências aversivas (Harris, 2007).

A ciência, como todo estímulo presente em um ambiente, faz parte da cultura e é influenciada por ela (Laurenti, 2023). A dominação masculina é uma cultura que compreende práticas culturais violentas de desequilíbrio de poder entre gêneros e de violência simbólica (Hunziker & Nicolodi, 2019). Segundo Skinner (1971; 1989) essas práticas culturais permanecem vivas, pois contribuem para que os membros delas resolvam seus problemas, no caso do patriarcado, essas práticas culturais são mantidas por agências de controle (Hunziker & Nicolodi, 2021).

Segundo Skinner (2003), agências de controle são organizações sociais de indivíduos que controlam o comportamento de outros a partir da manipulação de determinadas variáveis. Assim, o controle social exercido por essas agências se baseia em um desequilíbrio de poder,

em que os controladores se apoderam das variáveis de reforçamento e punição para manipular o comportamento dos indivíduos controlados.

Partindo desse pressuposto, práticas culturais patriarcais se mantêm vivas porque elas são reproduzidas por agências de controle - como governo, família, religião e educação - beneficiando os controladores, que são, em grande maioria, homens, sobre os controlados, mulheres (Hunziker & Nicolodi, 2021). Para Skinner (2003), há diferença entre poder e práticas de controle. Poder se refere à possibilidade de disposição de contingências reforçadoras ou punitivas em relação a outros, já as práticas controladoras envolvem os comportamentos que liberam estes reforçadores ou punidores em uma interação social. Assim, a concentração de poder é diretamente proporcional à possibilidade que a agência tem de controlar o acesso a reforçadores e punidores (Hunziker, Nicolodi, 2021).

É a partir de práticas de controle utilizadas por estas agências, como reforçamento diferencial e controle ético, que se controla o comportamento dos membros da cultura. Dessa forma, transmite-se práticas de dominação masculina que contribuem para que homens permaneçam no poder e tenham acesso a reforçadores importantes (Hunziker & Nicolodi, 2021). Regras também são práticas de controle, e, assim, comportamentos baseados em práticas sociais, que são naturalizadas em determinados contextos, são influenciados por um conjunto de regras que frequentemente são implícitas. Nessa perspectiva, “[...] pode-se dizer que agências de controle usam de ideologias para estabelecer os critérios de verdade (na forma de regras) que vão determinar os comportamentos dos membros daquela cultura.” (Arantes & Nicolodi, 2019, p. 78).

Práticas culturais patriarcais, portanto, podem ser ditas generificadas, pois o gênero é estímulo discriminativo para o acesso a posições de poder e privilégios, controlando o acesso a reforçadores por determinado grupo de indivíduos (Ruiz, 2003), e, nesse sentido, as mulheres são influenciadas a se comportarem de determinadas maneiras, de forma que tenham

acesso a contingência reforçadoras e evitem serem punidas, além de estarem impossibilitadas de realizarem uma escolha, de fato, genuína (Arantes & Nicolodi, 2019).

Como já dito anteriormente, a ciência reproduz práticas culturais existentes, nessa perspectiva, observa-se que mulheres na ciência sofrem consequências aversivas relacionadas à cultura patriarcal. Partindo desse pressuposto Cunha, Dimenstein e Dantas (2021) também relatam que a distribuição geral de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) que mulheres ocupam é de apenas 35,6%. As pesquisadoras se concentram, em maior número, em áreas específicas, que são historicamente associadas ao trabalho de cuidado, apresentando uma assimetria de gênero considerável na distribuição de bolsas; na área de Ciências da Vida (CV) o número de mulheres foi inferior ao de homens em cursos em que de predominância masculina - como Agronomia, Recursos Florestais e Engenharia Florestal - já em cursos - como Enfermagem, Fisioterapia e Saúde Coletiva - o número de mulheres foi superior, na área de Engenharias, Ciências Exatas e da Terra (Ecet) o resultado foi o mesmo, principalmente em cursos como o de Física e os de Engenharias. Na área de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (CHSA), por sua vez, há um resultado diferente, já que há uma maior concentração de mulheres nos cursos, enquanto em cursos como Administração e Economia, há um maior número de bolsistas homens. Apesar de haver uma preponderância feminina na área, a distribuição de bolsas para mulheres é menor nas áreas de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (CHSA), e os homens ainda assumem a frente da distribuição destas, possuindo uma porcentagem de 50,5%.

As mulheres são prejudicadas em relação à distribuição de bolsas nas modalidades de Produtividade em Pesquisa 1A (PQ-1A), Produtividade em Pesquisa 1B (PQ-1B), Produtividade em Pesquisa Sênior (PQ - SR) direcionada para “[...] cientistas que são lideranças em seus campos de atuação e destaque entre seus pares, por pelo menos 20 anos” e da modalidade Produtividade em Pesquisa 2 (PQ - 2), categoria, esta, que é prelúdio para o

acesso às bolsas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (Cunha, Dimenstein, Dantas, 2021). Engenharias, Ciências Exatas e da Terra (Ectet) e Ciências da Vida (CV) são áreas que possuem maior investimento e prestígio acadêmico, apresentando uma distribuição de bolsas 32% e 42% respectivamente, o que contribui para um maior orçamento e acesso a subsídios por parte dos pesquisadores. Já a área de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (CHSA) possui menos investimentos, detendo apenas 26% das bolsas, o que, por consequência, diminui o acesso a subsídios dos pesquisadores, que, como já descrito, são, em maioria, mulheres (Cunha, Dimenstein, Dantas, 2021).

É importante destacar que, para o alcance das bolsas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), é necessário que os pesquisadores sejam avaliados com base nos critérios do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e do Comitê de Assessoramento (CA) - sendo estes estabelecidos por especialistas que integram os comitês; de cada área do conhecimento, no entanto, apenas 31% dos membros do comitê são mulheres (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021). Esses dados correspondem ao que Cunha, Dimenstein e Dantas (2021) relatam em relação à expressão do padrão das assimetrias de gênero. Percebe-se, assim, que, apesar dos avanços alcançados por mulheres no cenário acadêmico científico brasileiro, elas ainda enfrentam obstáculos que são consequências das desigualdades de gênero, impedido-lhes de alcançar posições de prestígio no ambiente acadêmico como:

[...] os níveis seniores das bolsas PQ, modalidade de acesso a maiores subsídios, bem como de integrar equipes de comitês deliberativos e diretoria executiva, responsáveis pela decisão em termos da concessão de recursos para pesquisa e formação de pesquisadores. (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021, p. 91)

## **Definição de Patriarcado a Partir de uma Visão Analítico-Comportamental**

Maria Del Rosario Ruiz (2003) explica que “fazer gênero” pode ser entendido como uma classe de práticas culturais que foram associadas ao sexo como categoria biológica. Assim, partindo de uma definição embasada nos conceitos da Análise do Comportamento, os comportamentos de homens e mulheres são reconhecidos a partir de seus sexos biológicos e reforçados diferencialmente. Tal caracterização é contexto para produção de práticas culturais que estão associadas a esse dualismo do “ser homem” e do “ser mulher”, a partir do sexo biológico (Ruiz, 2003).

Ruiz (2009) afirma que a sociedade recorre a explicações internalistas com intuito de explicar o comportamento da mulher, no entanto, a Análise do Comportamento partilha de uma visão de mundo contextual, o que vai contra tais explicações, tendo em vista que variáveis importantes, como o contexto histórico e atual em que o indivíduo está inserido, influenciam o comportamento do ser humano. Tais conceitos internalistas utilizados para ilustrar os comportamentos das mulheres podem ser elucidados a partir de um viés analítico-comportamental como produtos de:

[...] um conjunto de contingências sociais, mantidas e transmitidas de geração a geração (práticas culturais), que controlam diferencialmente o comportamento de homens e mulheres, de modo que os homens teriam um acesso facilitado a reforçadores importantes, que nem sempre são contingentes ao seu comportamento. (Laurenti, 2019, p. 13)

Esses fenômenos podem ser explicados pelo reforçamento diferencial de respostas emitidas por homens e mulheres, tendo em vista que este processo é uma variável mantenedora das práticas culturais assimétricas de gênero. Isto é, repertórios de respostas, de controle de estímulos e de reforçadores são construídos por seleção de comportamentos que são adquiridos e mantidos diferencialmente a depender do indivíduo que esteja emitindo-o

(Arantes & Nicolodi, 2019; Ruiz, 1998). No entanto, embasando-se em Saffioti (2004), o conceito de gênero não sustenta a explicação em relação à desigualdade de poder e de assimetria de acesso a reforçadores na sociedade, já que o conceito, por si só, não contempla as contingências e práticas culturais que atuam nesses processos (Arantes & Nicolodi, 2019; Nicolodi & Hunziker, 2021). Saffioti (2004) explica que a desigualdade entre gêneros, que em consequência produz prejuízo às mulheres, pode ser melhor explicada pelo conceito de patriarcado, visto que “o uso exclusivo do conceito de gênero não evidencia o agente deste poder, manifesto em especial como homem/marido, e neutraliza a relação de dominação-exploração masculina sobre a mulher” (Arantes & Nicolodi, 2019, p. 71). Segundo Lerner (2019):

Patriarcado, em sua definição mais ampla, significa a manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade em geral. A definição sugere que homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que mulheres são privadas de acesso a esse poder. Mas não significa que as mulheres sejam totalmente impotentes ou privadas de direitos, influência e recursos. (Lerner, 2019, p. 390)

Dessa forma, entende-se que patriarcado está relacionado ao acesso de poder que homens têm em todas as instituições importantes da sociedade e que mulheres são privadas do acesso a esse poder.

O patriarcado é sustentado pelo desequilíbrio de poder entre homens e mulheres, em que, aqueles possuem mais acesso a ele do que estes, resultando em privilégios para eles, e em prejuízos para elas (Saffioti, 2004). A autora também destaca o conceito de “vetor da violência”, em que esse desequilíbrio de poder contribui também para que mulheres estejam sujeitas a situações de dominação, exploração e opressão cometidas pelo patriarcado, assim

contribuindo para que homens experienciem privilégios econômicos e legais, por exemplo (Saffioti, 2004; Nicolodi & Hunziker, 2021).

À vista disso, o conceito de controle, na visão analítico-comportamental, é explicado a partir das relações de funcionalidade e probabilidade de ocorrência de eventos (Hunziker, 2011). Baum (2018) expõe que as relações de controle são estabelecidas de forma que, a depender do grau de controle exercido entre as partes envolvidas, podem ser equitativas ou desiguais. Assim, em relações de controle desiguais, o indivíduo que detém maior controle que o outro obtém acesso a mais reforçadores e essa diferença de grau de controle e de acesso a reforçadores em uma relação é nomeada de poder. Arantes e Nicolodi (2019) afirmam que um indivíduo que detém mais poder que outro em uma relação não só possui um maior acesso a reforçadores, como também controla contingências para o outro se comportar, ou seja, ele limita a escolha e reduz a possibilidade de outras formas daquele outro indivíduo se comportar.

Há diversas fontes de poder, uma delas sendo o originário, não do comportamento de um indivíduo que gera e disponibiliza reforçadores em determinada contingência estabelecida para outros, mas sim de outra fonte que não é contingente ao comportamento, isso porque o sujeito tem acesso a reforçadores que não são contingentes ao comportamento emitido por ele, o que é denominado privilégio (Nicolodi & Hunziker, 2021; Terry et al., 2010).

Partindo disso, Goldiamond (1976) ao discutir o conceito de “liberdade” descreve que pode ser compreendido a partir das alternativas de respostas que estão disponíveis para o indivíduo em uma contingência social. Assim, quanto mais disponíveis, maior o grau de liberdade do sujeito. No entanto, é importante destacar que liberdade também está relacionada com escolhas genuínas, isto é, as contingências alternativas disponíveis devem ser igualmente possíveis proporcionando acesso aos mesmos reforçadores ou a reforçadores que possuem o mesmo valor. Nicolodi e Hunziker (2021), descrevem que no patriarcado as

contingências alternativas dispostas não são igualmente possíveis para homens e mulheres. Assim, práticas de opressão e exploração não incluem escolhas genuínas, já que as possibilidades de respostas alternativas para homens (opressores) é muito maior do que para mulheres (oprimidas). Como consequência disso, as autoras descrevem que esse desequilíbrio contribui para a produção de repertórios comportamentais enriquecidos ou empobrecidos de acordo com o acesso a contingências reforçadoras.

Dessa maneira, o sistema patriarcal se sustenta por meio das relações de controle desiguais presentes nas contingências sociais que restringem a liberdade de escolha das mulheres e impossibilitam formas alternativas para elas se comportarem. Essas contingências sociais podem ser organizadas em uma única categoria, tendo em vista que elas partem do mesmo princípio que é manter práticas culturais que fortaleçam a supremacia masculina (Arantes & Nicolodi, 2019). Portanto, o patriarcado pode ser definido como:

[...] um sistema social em que um conjunto de contingências socialmente organizadas estabelece práticas culturais e padrões de comportamento de interações desiguais entre os gêneros, e dentro das quais os homens, sistematicamente, se beneficiam e concentram mais poder do que as mulheres, o que, por sua vez, as colocam em posições de inferioridade e com liberdade restrita. (Arantes & Nicolodi, 2019, p. 77).

## **Patriarcado como Prática Cultural no Controle do Comportamento de Maternar no**

### **Contexto Universitário**

A cultura de dominação masculina é observada em diversos contextos socioculturais e pode ser testemunhada e reproduzida no contexto acadêmico científico, já que, de acordo com a autora, a ciência é parte da cultura, além de ser expressada por ela (Laurenti, 2019). Essa desigualdade entre gêneros no meio científico pode ser demonstrada pelo histórico de

exclusão de mulheres na ciência, o favorecimento por homens em variados campos científicos e na menor participação feminina em cargos de maior hierarquia científica.

A comunidade científica e seus integrantes - que são responsáveis pelos rumos dos recursos científicos, avaliações e reconhecimento de pesquisadores e pesquisadoras - baseiam seus discursos em uma lógica de “objetividade” e “neutralidade” científica. A partir dos dados que são apresentados em diversos estudos, entende-se, no entanto, que essa lógica prejudica diversos grupos sociais, sendo, um deles, o das mulheres.

Segundo Ramos et al (2015), o sucesso no âmbito acadêmico científico está embasado em um processo de avaliação fundamentado na neutralidade dos avaliadores que são responsáveis por regular os critérios para a progressão do cientista em sua carreira, embora se perceba, no entanto, que as práticas culturais opressoras estão profundamente enraizadas no meio acadêmico influenciando esse processo, contribuindo, assim, para a manutenção de desigualdades, como a de gênero, nas organizações científicas. Em relação a isso, a lógica baseada nos pressupostos analítico-comportamentais está em desacordo com o pensamento de objetividade e neutralidade, tendo em vista que os comportamentos de cientistas são instalados e mantidos por uma comunidade científica, comunidade, esta, que é controlada por contingências sociais e práticas culturais nas quais ela está inserida (Laurenti, 2019). Nesse sentido, a comunidade científica, mesmo com seu rigor metodológico, não se exclui das formas de relação de controle desiguais instaladas e mantidas pelo patriarcado, e, como Skinner (2006) aponta, o cientista não pode se separar do objeto de estudo.

Partindo desse pressuposto, as práticas culturais patriarcais contribuem para que a comunidade científica se estruture em um “modelo masculino” de fazer ciência, isto é, a carreira acadêmica implica em compromissos de trabalho em tempo integral, alto nível de produtividade em pesquisa, relações entre pares marcadas pela competitividade e valorização de padrões de comportamentos masculinos. Isso acaba por restringir o repertório

comportamental das mulheres que estão na universidade, principalmente se elas emitem comportamento de maternagem, tendo em vista que há um histórico no ambiente acadêmico de desvalorizar o cuidado com crianças, além de reconhecer a gravidez como um obstáculo para a produtividade (Velho, 2006; Ollilainen, 2019).

Além disso, a fim de se manter em posições de poder em que é possível o acesso a reforçadores de alta magnitude, o patriarcado se apropria de práticas de controle no meio acadêmico que priorizem seus interesses próprios acima dos demais, a fim de alcançar vantagens pessoais ou institucionais. As práticas culturais patriarcais contribuem, assim, para que homens permaneçam com poder de liberar reforçadores e punidores em relações sociais, enquanto estabelecem quais contingências mulheres terão acesso a reforçadores valiosos, como o dispositivo materno, ao mesmo tempo em que sofrem controle aversivo quando escolhem emitir comportamentos alternativos (Nicolodi & Zanello, 2023).

Práticas de controle como os processos de silenciamento e de invisibilização de mulheres na área científica explicam os mecanismos nos quais se dá a marginalização das minorias sociais. Tal processo de silenciamento é composto pela ausência de discurso, pois não são criados contextos em ambientes acadêmicos científicos para que mulheres falem ou exponham seus trabalhos, pelo discurso como monólogo em que as mulheres são silenciadas devido ao impedimento da exposição da experiência feminina em trabalhos científicos e pelo discurso não considerado que silencia mulheres ao diminuir proposições femininas por serem emitidas por mulheres (Arantes & Silva, 2019). A invisibilização também contribui para esses processos de marginalização e se dá pelo sujeito inconveniente - aquele que deve ser evitado - que pode ser caracterizado a partir de regras implícitas como a de que “pós-graduandas mulheres atrasam a defesa de seus projetos porque engravidam durante o curso”, e, assim, dando-se preferência a homens. Dá-se, também, pelo sujeito ignorado, aspecto que transpõe a presença da mulher no meio acadêmico, mas que, no entanto, tem

suas contribuições como não levadas em conta, como ocorre com o mansplaining. Por fim, o não sujeito - aquele que é tratado como um objeto e não como uma pessoa - como ocorrem com mulheres que são apenas aceitas em laboratórios devido à sua força de trabalho e não ao seu intelecto (Arantes & Silva, 2019).

Resgatando os resultados dos estudos apresentados neste trabalho, é possível compreender que devido ao desequilíbrio de poder entre gêneros e as práticas controladoras mantidas pelo patriarcado, o comportamento de maternar é assimilado como uma barreira, indo de acordo com o fenômeno denominado teto de vidro. A expressão “teto de vidro” se refere às situações em que o avanço de uma pessoa qualificada na hierarquia de uma organização é impedido por barreiras de discriminação, geralmente o sexismo ou o racismo. “Com esta metáfora, quer-se expressar a barreira enquanto um “teto”, em que há uma limitação que obstrui o avanço ascendente, e “vidro”, um material transparente, porque a limitação não é imediatamente aparente e é, em geral, uma política não escrita nem oficial. O teto de vidro é diferente das barreiras formais ao avanço, tal como exigências da instrução ou da experiência” (Garcia, 2011, p. 103). Partindo desse pressuposto, o comportamento de maternar se apresenta como uma limitação silenciosa e praticamente invisível, contribuindo para que mulheres que maternam e estão no meio acadêmico científico sofram consequências aversivas que homens não sofrem.

Como exemplo das contingências aversivas vivenciadas por mulheres que maternam, existe um sistema de creche insuficiente, ausência de políticas que promovam um maior equilíbrio de trabalho e vida, prevalência de papéis tradicionais de gênero, expectativas de postergação da gestação para períodos posteriores de formação acadêmica, expectativa de disponibilidade total para carreira com dedicação ao trabalho numa perspectiva de carreira linear e competitiva, e a apresentação de vieses que infantilizam e fragilizam gestantes ou

potenciais gestantes, além de um ambiente hostil, no que se refere à licença maternidade e ao estigma relacionado a ela (Parent, 2019).

Denomina-se o efeito do fenômeno “teto de vidro” como sendo o “Efeito Tesoura”, isto é, observa-se que o número de mulheres inseridas na ciência é inversamente proporcional ao avanço nas hierarquias de poder, assim, a porcentagem de mulheres vai diminuindo do nível de graduação até cargos de gestão mais políticos (Arêas, et al., 2020). De acordo com Arêas et al. (2020), no Brasil, em 2015, as mulheres ocupavam 57% da graduação, professoras com doutorado ocupavam uma porcentagem de 43%, membros do Comitê de Assessoramento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) a porcentagem cai para 31%. Para presidente da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério da Educação, a porcentagem é de 12% e para presidente do CNPq a porcentagem é de 0%.

Por fim, outras metáforas como o “Efeito Matilda”, que descreve a exclusão e invisibilização das mulheres dentro da ciência, e do “Muro da Maternidade”, que se refere à coincidência do período de baixa produtividade de mulheres na ciência com a idade mais provável para maternidade e para a execução do trabalho de cuidado de crianças pequenas, também remetem a práticas culturais patriarcais que impossibilitam mulheres de realizarem escolhas genuínas, isto é, elas não possuem acesso a contingências alternativas com reforçadores de mesmo valor para homens, na ciência.

### **Práticas de Contracontrole**

Entende-se o patriarcado como cultura mantida por agências de controle que reproduzem práticas culturais de dominação, exercendo controle aversivo sobre mulheres em diversas instâncias, uma delas sendo o meio acadêmico científico. No entanto, com finalidade de escapar desse controle exercido, os controlados podem se comportar de forma a exercer o

contracontrole. Assim, indivíduos ou grupos membros de uma cultura se comportam de forma contrária a contingências estabelecidas a fim de atenuar, eliminar ou prevenir as consequências aversivas (Skinner, 2006).

Apesar da comunidade científica estar imersa em uma cultura patriarcal, aquela pode contracontrolar as práticas culturais existentes de modo a enfraquecer esta cultura (Laurenti, 2023). O contracontrole exercido em oposição a essas práticas culturais patriarcais, dessa forma, pode ser entendido a partir da luta feminista, compreendendo que, para além das vivências experienciadas, são necessárias explicações mediadas pela comunidade verbal, a partir da convergência de repertórios comportamentais de “sabendo como”, adquiridos a partir da própria vivência, e “sabendo disso”, que estão relacionados com ações que são nomeadas a partir de um repertório verbal construído dentro de um contexto (Ruiz, 1998).

Sob esse prisma, o direito à licença maternidade é algo executado desde 1943 através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas foi em 1998 que se firmou como direito social fundamental protegendo a maternidade e à infância. Segundo o art. 392, da Lei n.º 5.452 (CLT), é garantido à gestante ou à mulher que irá adotar o direito à licença-maternidade, 120 (cento e vinte) dias afastada do emprego sem sofrer consequências prejudiciais e mantendo seus direitos trabalhistas, como recebimento do salário, no mais, esse prazo pode aumentar por mais 60 dias (Brasil, 1943). A licença maternidade é assegurada também para todas as mães adotantes pela Lei n.º 10.421 (Brasil, 2002).

No Brasil, à mãe gestacional, a licença maternidade tem início até 28 dias antes do parto, e às mães adotantes esse prazo inicia a partir da chegada da criança no lar (Brasil, 1943; Brasil, 2002). O empregador deve garantir também saídas para consultas e exames, e se necessário, pode haver mudanças de função no cargo com finalidade de reduzir estresse e exposições a riscos à saúde. Segundo o art. 10 previsto pela Lei, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a mãe também tem direito a Estabilidade Gestante, benefício este

que garante o seu emprego, impossibilitando a demissão sem justa causa, tendo início a partir da gravidez até 5 meses após o parto (Brasil, 1988).

Ainda, à mulher, é resguardado a concessão do salário maternidade, um direito certificado para àquelas que estejam seguradas do INSS e necessitem se afastar do trabalho devido ao nascimento do filho, adoção, guarda judicial para fins de adoção e aborto não criminoso, assim, o período do benefício tem início a partir do afastamento da pessoa para se dedicar ao trabalho de cuidado e tem duração de 120 dias, além disso, o valor do salário é dependente do tipo de assegurado que o solicitante é, segundo a Lei nº 10.710 (Brasil, 2003).

É direito das mães a licença amamentação, sendo assegurado pelo art. 396 da Lei nº 5.452, que após o retorno da licença maternidade, ela possa reservar dois intervalos de 30 minutos de duração cada, durante a jornada de trabalho, a ser combinado com seu empregador, até que seu filho complete 6 meses de vida, podendo ser prorrogado havendo a necessidade, conforme indicação de profissional competente (Brasil, 1943). A portaria nº 603/2017 do Ministério da Educação (MEC), garante o direito à amamentação por parte de lactantes e lactentes em áreas públicas ou de uso coletivo nas instituições federais de ensino (Brasil, 2017).

Para além da cobertura assegurada à mulher, a Constituição Federal determinou a licença paternidade como direito do empregado em regime de CLT (Brasil, 1988). Previsto no art. 473 da Lei n.º 5.452, o assegurado tem o direito de se afastar durante 5 dias a contar do nascimento ou adoção da criança, ainda remunerado. Ainda, segundo a Lei nº 13.257/16, é reservado ao pai a escusa de se ausentar por 2 dias para acompanhar consultas médicas da gestante, além de poder também se ausentar durante um dia no ano para acompanhar a criança em consultas médicas. É dever do pai comunicar ao empregador com antecedência que irá utilizar o benefício, ademais, para os servidores públicos é possível a prorrogação do prazo em 15 dias se o requerimento for realizado no prazo de 2 dias úteis, segundo o decreto

nº 8.737, ou caso a empresa ou empregado esteja cadastrado no programa Empresa Cidadã (Brasil, 2016).

Segundo a Lei n.º 12.873/13 o salário maternidade é um direito assegurado homem ao caso esteja enquadrado em situações de adoção ou falecimento da mãe, em caso de adoção o benefício pode ser concedido para um dos parentes adotantes que cumpram os requisitos impostos pelo salário e caso a criança adotada tenha idade inferior ou igual a doze anos, já em relação ao falecimento da mãe o benefício é assegurado caso os critérios a seguir sejam seguidos: falecimento da mãe, mãe se enquadrava no recebimento do salário maternidade no momento da sua morte, criança permanece viva e não houve abandono parental, pai se afastou do trabalho para realizar o trabalho de cuidado com a criança - além de ser segurado do INSS - e o pedido do benefício deve ser realizado até 120 dias após o nascimento da criança (Brasil, 2013).

Para as estudantes que estiverem gestando ou entrarem em processo de adoção, a Lei n.º 6.202/75 assegura-lhes o direito de continuar seus estudos e o direito a 120 dias de licença maternidade, tendo início no oitavo mês de gestação (Brasil, 1975). O art. 1 da Lei prevê o direito da estudante ao regime de atividades domiciliares, exceto estágios obrigatórios e aulas práticas obrigatórias, a partir do oitavo mês de gestação, e durante o período de 90 dias após o parto, podendo esse prazo de afastamento ser estendido até 6 meses. Para casos específicos comprovados mediante atestado médico, o art. 2 da Lei prevê o direito de prorrogação do período de licença antes e depois do parto. Em relação às estudantes que aderem ao programa Prouni, há direito à licença maternidade; no entanto, a duração do benefício se dá por 90 dias, prevendo a justificativa a faltas. Nesse caso, a estudante deve realizar provas, apresentar trabalhos e realizar matrícula.

A partir do Projeto de Lei n.º 2260/22 é concedido para estudantes da graduação e pós-graduação a prorrogação, de no mínimo 120 dias, de prazos em casos de maternidade,

paternidade, adoção e acompanhamento de internação hospitalar de filhos (Brasil, 2022). Para pessoas com bolsas concedidas por agências de fomento, que tenham duração mínima de um ano, a Lei 13.536/17 garante o direito ao afastamento e prorrogação das atividades acadêmicas relacionadas à bolsa por até 180 dias, para casos de parto ou adoção (Brasil, 2017). Em caso de afastamento por maternidade ou adoção, é desconsiderado este período como critério de avaliação de desempenho de estudantes, bolsistas docentes e pesquisadoras por parte de programas ou agências de fomento à pesquisa (Brasil, 2020). É proibida a suspensão do pagamento das bolsas durante o afastamento da mãe. Para os pais que são estudantes, não há leis específicas que garantam os direitos à licença paternidade nas universidades.

Apesar dos direitos garantidos pela lei para as mulheres que maternam, o governo é caracterizado por ser também uma agência de controle, em que uma de suas principais técnicas de controle é a lei (Skinner, 2003). Os responsáveis por emitir essas práticas de controle são controladores que são principalmente homens, e, assim, práticas de dominação masculina que reproduzem assimetrias de gênero ainda perpassam outras agências de controle, como o governo, contribuindo para que os homens permaneçam se beneficiando do acesso a mais reforçadores e controle de contingências sociais (Fontana & Laurenti, 2020).

Partindo desse pressuposto, há necessidade de mudança nos comportamentos relacionados ao contexto acadêmico científico, de forma que eles atuem como contracontrole, já que ele pode ter função de correção de desigualdades e desequilíbrios de poder (Baum, 2018). Devido ao modelo masculino que atravessa esse contexto acadêmico científico, alguns fatores se mostram como importantes de serem bem percebidos, a saber: 1) situações como a carência de políticas públicas que abordem o cuidado infantil; 2) questões relacionadas à licença maternidade; 3) critérios de avaliação de programas de pós-graduação e de progressão funcional e financiamento de bolsas, dentre outros; 4) carência de espaços infantis em

eventos científicos; 5) poucos recursos direcionados à infraestrutura e a financiamentos que garantam a permanência da pesquisadora na área; e 6) ambiente hostil produzido por pares e superiores que visualizam a maternidade como obstáculo para produção de atividades científicas.

Esses são alguns dos aspectos que contribuem para que mulheres que exercem o comportamento da maternar continuem enfrentando diversas contingências aversivas desiguais para progredir em sua carreira e permanecer no meio acadêmico científico. No caso de mulheres que possuem empregos informais, isso se complica, pois a questão da licença maternidade fica prejudicada. Outras questões são a duração do período de licença, que, idealmente, deveria considerar a importância da fase em que a criança se encontra (Cruz & Rocha, 2023), e os programas de pós-graduação e de financiamento de bolsas, que acabam por não abranger os aspectos relacionados à maternidade, delegando a decisão para cada universidade, e, conseqüentemente, deixando as mulheres cientistas, muitas vezes, desassistidas.

Retomando o que já foi dito, as lutas presentes nos movimentos feministas podem ser pensadas como formas de contracontrole que serão resistência frente às contingências patriarcais presentes (Mizael, 2019). Assim, o contracontrole não será pensado apenas como subproduto, como fuga e esquivas, do controle aversivo, mas sim como um contracontrole político sinônimo de resistência a controles já instituídos, e que busquem um equilíbrio de poder (Santos et al., 2016). Diante disso, para que o contracontrole político atue, de fato, é necessária a emissão de comportamentos presentes em organizações coletivas, como os de autoconhecimento e de autocontrole, construídos a partir de uma comunidade verbal específica, como a feminista, que propicia um contexto em que comportamentos alternativos de resistência e de mudanças de desigualdades sociais possam ser emitidos (Santos et al., 2016; Fontana, Laurenti & López, 2023).

O grupo Parent in Science (2023) apresenta ações como a promoção de discussões acerca das variáveis que envolvem o comportamento de maternar e das consequências que as mulheres na academia enfrentam em relação a ele. Tal proposta pode ser pensada como fonte de contracontrole político, tendo em vista que, de acordo com Ruiz (1998), a partir da descrição verbal de contingências vividas por mulheres, é possível conceber formas de transmitir a epistemologia feminista, descrevendo o desequilíbrio de poder entre homens e mulheres, e, assim, contribuindo para que eles possam atentar aos seu comportamentos, de forma que estejam em uma melhor posição para controlá-los. A orientação proposta pelo grupo pode contribuir de forma a diminuir a hostilidade de pares e superiores relacionada ao comportamento de maternar, além de criar um ambiente acadêmico científico de maior inclusão para essas mulheres.

A criação de coletivos também pode ser pensada como fonte de contracontrole político frente a práticas patriarcais que regem o ambiente universitário. Segundo Perez e Silva (2018), o coletivo pode ser entendido como uma organização de sujeitos diferentes que dividem pautas em comum e lutam por mudanças culturais nos contextos em que estão inseridos. No que se refere aos coletivos de mães universitárias, eles têm, em geral, o objetivo de discutir acerca das dificuldades relacionadas à conciliação dos filhos com a carreira acadêmica, e, apesar de possuírem demandas locais diferentes, eles buscam se comunicar com as instituições de ensino superior, a fim de demandar políticas públicas que contribuam para a permanência e para o sucesso na carreira acadêmica dessas mulheres (Silva & Salvador, 2021). A exemplo disso, coletivos como o Observatório Cajuína, o Grupo de Mães e Pais Universitários/UFSCar e o Coletivo de Pais e Mães da UFRRJ, podem ser pensados como uma comunidade verbal feminista, já que são organizações que contribuem para que mulheres ampliem seu repertório comportamental frente a contingências patriarcais, tornando “[...] as mulheres mais capazes de lidar com situações semelhantes no futuro, buscando

identificar, descrever e relacionar eventuais contingências sociais patriarcais em seu próprio comportamento e condições corporais correlatas” (López et al., 2023, p. 127). Assim, é a partir da semelhança do que é dividido pelas experiências que essas mulheres se reconhecem umas nas outras (Hooks, 2015).

Outras estratégias de contracontrole foram emitidas com finalidade de resistir a estas contingências patriarcais aversivas e produzir mudanças nelas. Em relação a isso, o grupo Parent in Science, coordenado pela pesquisadora Fernanda Staniscuaski, realizou, em 2019, uma solicitação ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) requerendo a inclusão do campo de licença-maternidade no Currículo Lattes e na Plataforma Sucupira, a fim de especificar a justificativa do afastamento de produções científicas ocorrido durante o período de retirada da licença-maternidade, paternidade ou adotante, a solicitação foi aceita e entrou em vigência em 2021. O grupo também contribuiu com concepção de programas como o Embaixadores, em que pesquisadores de várias regiões do país se responsabilizaram por relatar a realidade de mulheres que são mães no meio acadêmico científico, de forma a pensar e a realizar ações condizentes o contexto em que elas a fim de apoiá-las nesse meio; a exemplo disso, uma das ações é a criação de grupos de trabalho realizados nas instituições, que têm como objetivo a implementação de políticas locais de apoio às mães, como combate ao assédio moral e sexual, garantindo a admissão e a permanência das estudantes de graduação e de pós-graduação que são mães, além de sensibilizar a comunidade acadêmica em relação aos estereótipos de gênero e viés implícito. Um outro programa que pode ser citado é o programa Amanhã, que visa, por meio do auxílio financeiro, apoiar mães que estão na fase final dos cursos de pós-graduação, e que, em sua edição de 2023, teve duração de 12 meses, com valor mensal de R\$ 800,00.

Levando em consideração a produtividade como critério de avaliação, a grande maioria de editais de instituições de ensino superior e de agências de fomento à pesquisa não

são construídos pensando na variável maternidade e suas consequências para a produção acadêmica das mulheres. Assim, o grupo Parent in Science elaborou em 2019 um guia que aborda editais de instituições de ensino superior e agências de fomento que abrangem o fator maternidade no meio acadêmico científico. A exemplo disso, a Fundação Carlos Chagas Filho, de Amparo à Pesquisa, do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), em um dos seus editais, declarou que, para pesquisadoras que se tornaram mães nos cinco anos anteriores, será possível a prorrogação de um ano no tempo de defesa e no período de avaliação de produtividade.

Em relação a editais de instituição de ensino superior para servidores e estudantes, a Universidade Federal Fluminense (UFF), por exemplo, declarou que, para docentes com bolsas de iniciação científica que estiverem com licença maternidade nos dois anos anteriores ao momento da solicitação da bolsa, pode haver bônus de até 5 pontos; caso não obtenham nota máxima no currículo, determinou, em outro edital, que, para candidatas à Divisão de Monitoria e a Comissão de Monitoria da Pró-Reitoria de Graduação que forem mães com filhos na faixa etária de até 5 anos, estas podem ter a média final multiplicada por 1,2, caso a média final seja igual ou superior a sete. No edital de credenciamento e reconhecimento de docentes no Programa de Pós-Graduação em Química, de 2021, foi estabelecido que mulheres que se tornaram mães no período de 2018 a 2020 terão sua produção de 2017 contabilizada. Para editais que abordem as estudantes de Pós-Graduação de Instituições de Ensino Superior, Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), por exemplo, determinou que para as candidatas mães com filhos na faixa etária de até 5 anos poderão ter a nota final da multiplicada por 1,2 na etapa de avaliação do currículo lattes. No Edital nº 01/2022 do programa de Pós-Graduação em Filosofia da Universidade Federal do Ceará (UFC) foi declarado um critério de adição de 25% na pontuação da produção acadêmica para mulheres que se tornaram mães nos últimos dois anos.

Importante mencionar a iniciativa do Governo do Estado do Rio de Janeiro, da Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia, e da Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), em conjunto com o Instituto Serapilheira e apoio do Parent in Science, que lançaram um novo edital em 2024, visando apoiar e incentivar pesquisadoras que se tornaram mães nos últimos 12 anos e possuem vínculo empregatício com alguma instituição de pesquisa do estado do Rio de Janeiro. Isso se dará a partir do fornecimento de bolsas de duração de 36 meses que terão o valor de até R\$120.000,00 tendo como objetivo apoiar as pesquisadoras no retorno das atividades científicas após terem se tornado mães (FAPERJ, 2024).

Outros exemplos a serem considerados são as estratégias aplicadas por outros países. O Instituto Max Planck possui um programa em que oferece assistência financeira mensal extra para mulheres que maternam e são estudantes de pós-graduação em ciências naturais e medicina, em um valor estimado de € 400, destinado para despesas domésticas e cuidados infantis. O Centro Europeu de Investigação assegura um prazo maior para solicitação de subsídios de pesquisa para as pesquisadoras que maternam. Outro exemplo disso é o Imperial College de Londres, na Inglaterra, que garante a isenção, para pesquisadoras que recém retornaram da licença, da realização atividades de ensino e burocráticas, disponibilizando bolsa para que elas foquem em atividades de pesquisa (Andrade, 2018).

O grupo Parent in Science também realizou guias em que descreveu estratégias compensatórias de apoio a mães que são estudantes e/ou atuam na ciência. Para estudantes, o guia teve como foco descrever ações relacionadas à licença maternidade na graduação e na pós-graduação, à creches e a programas de permanência com bolsas ou auxílios com valores adequados, à possibilidade de acesso dos dependentes dos estudantes em restaurantes universitários, à flexibilização de prazos, ao oferecimento de espaços de acolhimento para crianças em eventos científicos, e ao treinamento de docentes visando o combate a

preconceitos, etc. (Parent, 2023). Também foi descrito um guia com estratégias de apoio a mães na ciência focando em atividades baseadas na adoção de critérios equitativos em processos seletivos, oferecimento de recursos, garantia de oportunidades de progressão de carreira, flexibilidade na cultura de trabalho, promoção de conscientização com intuito de se criar um ambiente inclusivo, dentre outros (Parent, 2023).

Por fim, o grupo também descreveu um guia prático que aborda ferramentas de auxílio para a realização de eventos científicos que abranjam as mulheres que maternam na comunidade científica, nesse sentido, propõe-se a contratação de serviços terceirizados de recreação infantil, por parte dos organizadores dos eventos, ou a realização de tais eventos em locais que já ofereçam recreação infantil. Para além disso, o grupo também sugere que, caso os eventos não tenham capital para arcar com os custos, eles podem também realizar parcerias com instituições de ensino superior com cursos como Pedagogia, que possam facilitar atividades de recreação infantil, durante esses momentos (Parent, 2022).

### **Considerações Finais**

Entende-se que a partir da interpretação analítico-comportamental do conceito de patriarcado como uma prática cultura de dominação masculina, a comunidade científica é influenciada por essa cultura de tal forma que o acesso a contingências reforçadoras, nesse ambiente, é de maior custo de resposta para mulheres do que para homens e, para além disso, esse acesso é ainda mais dificultado no que se refere ao grupo de mulheres que emitem o comportamento de maternar. O patriarcado contribui para que mulheres que maternam vivam contingências aversivas que são pouco vivenciadas por homens que maternam, no contexto acadêmico científico. No entanto, os movimentos feministas funcionam como práticas de contracontrole político opostas ao controle exercido por homens. Nesse sentido, nota-se o aumento da frequência de comportamentos de contracontrole que têm como objetivo

estabelecer contingências reforçadoras de igualdade para que esse grupo de mulheres tenha acesso a elas.

O atual estudo apresenta algumas limitações em relação ao objeto de estudo, tendo em vista que não foi possível discriminar, com detalhes, quais são as contingências aversivas vivenciadas por essas mulheres. Além disso, também não foi possível estabelecer uma discussão que englobasse variáveis como raça, classe, orientação sexual, identidade de gênero, dentre outros marcadores sociais que são importantes para o debate.

Espera-se que este estudo tenha contribuído para as discussões acerca do comportamento de maternar na comunidade científica, além de contribuir para discussões sobre gênero, academia científica e maternidade, na área da Análise do Comportamento. Por fim, seria interessante que outros trabalhos investigassem a relação entre o comportamento de maternar no ambiente acadêmico científico e variáveis como classe, raça, orientação sexual e, também, identidade de gênero, apresentando-os a partir de uma visão analítico-comportamental.

## Referências

- Amanhã* | *Parent In Science*. (2023). Parent in Science.  
<https://www.parentinscience.com/amanha>
- Amsler, S., & Motta, S. C. (2017). The marketised university and the politics of motherhood. *Gender and Education*, 31(1), 82–99.  
<https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1296116>
- ANDIFES. (2019). *V Pesquisa do Perfil Socioeconômico e Cultural dos Estudantes de Graduação das Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras*. Brasília.  
<https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf>
- Andrade, O. R. (2018). *Maternidade no currículo*. Revista Pesquisa FAPESP.  
<https://revistapesquisa.fapesp.br/maternidade-no-curriculo/>
- Aguirre, R. (2007). Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas. In I. Arrigaga (Org), *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros* ( 1 ed., pp. 187–198). CEPAL.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/2504-familias-politicas-publicas-america-latina-historia-desencuentros>
- Areas, R., & Abreu, A., & Santana, A., & Barbosa, M., & Nobre, C. (2020). Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. *OSF Preprints (OSF Preprints)*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m6eb4>
- Badinter, E. (1985). *Um amor conquistado: O mito do amor materno*. (4. ed.). Nova Fronteira.
- Baum, W. M. (2018). *Compreender o behaviorismo: comportamento, cultura e evolução*. (3. ed). Porto Alegre: Artmed Editora. (Trabalho original publicado em 1994).

Borba, A. (2024). Pesquisas interpretativas. In Laurenti, C., & Lopes, C. E. (Eds), *Pesquisas teóricas em análise do comportamento*. São Paulo: Instituto Par Ciência e Tecnologia do Comportamento.

Brasil. (1943). *Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943*.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm)

Brasil. (1975). *Lei n.º 6.202, de 17 de abril de 1975*. <https://legis.senado.leg.br/norma/548078>

Brasil. (1988). *Ato das Disposições Constituições Transitórias, 5 de outubro de 1988*.

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>

Brasil. (2002). *Lei n° 10.421, de 15 de abril de 2002*.

[https://legis.senado.leg.br/norma/552297#:~:text=Estende%20%C3%A0%20m%C3%A3e%20adotiva%20o,24%20de%20julho%20de%201991.&text=AUTOR%3A%20DEPUTADA%20FATIMA%20PELAES%20\(PSDB,1733%20DE%201996](https://legis.senado.leg.br/norma/552297#:~:text=Estende%20%C3%A0%20m%C3%A3e%20adotiva%20o,24%20de%20julho%20de%201991.&text=AUTOR%3A%20DEPUTADA%20FATIMA%20PELAES%20(PSDB,1733%20DE%201996)

Brasil. (2003). *Lei n° 10.710, de 5 de agosto de 2003*.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS//2003/L10.710.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS//2003/L10.710.htm)

Brasil. (2013). *Lei n.º 12.873, de 24 de outubro de 2013*.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/%5C\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/%5C_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)

Brasil. (2016). *Lei n.º 13.257, de 8 de março de 2016*.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm)

Brasil. (2017). *Portaria n.º 603, de 9 de maio de 2017*.

<http://portal.mec.gov.br/docman/maio-2017-pdf/64361-portaria-aleitamento-1105-pdf/file>

Brasil. (2017). *Lei n.º13.536, de 15 de dezembro de 2017*.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13536.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13536.htm)

- Brasil. (2020). *Projeto de Lei n.º 3494/2020, de 24 de junho de 2020*.  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2175538&filenome=Parecer-CMULHER-2022-05-24](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2175538&filenome=Parecer-CMULHER-2022-05-24)
- Brasil. (2022). *Projeto de Lei n.º 2260 de 15 de dezembro de 2017*.  
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154461>
- Carpes, P. B. M., Staniscuaski, F., Oliveira, L. d., & Soletti, R. C. (2022). Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 31(2). <https://doi.org/10.1590/s2237-96222022000200013>
- Coffey, C., Espinoza Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez Butt, A., Piaget, K., Sarosi, D., & Thekkudan, J. (2020). Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis. *Oxfam*. <https://doi.org/10.21201/2020.5419>
- Crenshaw, K. W. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, 10(1), 171-188.
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021). Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. *Saúde Em Debate*, 45(especial 1 out), 83–97.  
<https://saudeemdebate.emnuvens.com.br/sed/article/view/4871>
- Dittrich, A.. (2008). Sobrevivência ou colapso? B. F. Skinner, J. M. Diamond e o destino das culturas. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 21(2), 252–260.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-79722008000200010>
- Duffy, M. (2005). Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class. *Gender & Society*, 19(1), 66–82.  
<https://doi.org/10.1177/0891243204269499>
- Embaixadores | Parent In Science*. (2016). Parent in science.  
<https://www.parentinscience.com/embaixadores>

- Fontana, J., & Laurenti, C. (2020). Práticas de violência simbólica da cultura de dominação masculina: uma interpretação comportamentalista. *Acta Comportamentalia: Revista Latina De Análisis Del Comportamiento*, 28(4).  
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/77327>
- Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro FAPERJ. (2024). *Edital FAPERJ n.º 10/2024 - PROGRAMA “APOIO ÀS CIENTISTAS MÃES COM VÍNCULO EM ICTS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO”*. Rio de Janeiro.  
[https://www.faperj.br/rp/downloads/Edital\\_FAPERJ\\_N%C2%BA\\_10\\_2024\\_Programa\\_Apoio\\_%C3%A0s\\_Cientistas\\_M%C3%A3es\\_com\\_V%C3%ADnculos\\_em\\_ICTs\\_do\\_Estado\\_do\\_Rio\\_de\\_Janeiro.pdf#:~:text=Art.%203.%C2%BA%20%2D%20A%20OUTORGADA%20se%20obriga](https://www.faperj.br/rp/downloads/Edital_FAPERJ_N%C2%BA_10_2024_Programa_Apoio_%C3%A0s_Cientistas_M%C3%A3es_com_V%C3%ADnculos_em_ICTs_do_Estado_do_Rio_de_Janeiro.pdf#:~:text=Art.%203.%C2%BA%20%2D%20A%20OUTORGADA%20se%20obriga)
- Garcia, C. C. (2011). *Breve história do feminismo*. São Paulo: Claridade.
- Giddens, A. (1993). *A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas*. (4. ed.). Unesp.
- Goldiamond, I. (1976). Protection of human subjects and patients: A social contingency analysis of distinctions between research and practice and its implications. *Behaviorism*, 4(1), 1-41. <https://www.jstor.org/stable/27758852>
- Harris, M. (2007). Cultural materialism and behavior analysis: Common problems and radical solutions. *The Behavior Analyst*, 30(1), 37–47. <https://doi.org/10.1007/bf03392143>
- Harris, C., Myers, B., & Ravenswood, K. (2017). Academic careers and parenting: identity, performance and surveillance. *Studies in Higher Education*, 44(4), 708–718.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1396584>
- Henley, M. M. (2015). Women's success in academic science: Challenges to breaking through the ivory ceiling. *Sociology Compass*, 9(8), 668-680.
- Hooks, B. (2015). *Feminism Is for Everybody : Passionate Politics*. (2 ed).Routledge.

- Hunziker, M. H. L. (2011). Afinal, o que é controle aversivo? *Acta Comportamentalia*, 19, 9-19.
- IBGE. (2000). *Banco Multidimensional de Estatísticas (BME) - Censo. 2000*.  
<http://www.ibge.gov.br/home/>.
- IBGE. (2023). *Mães solo no mercado de trabalho*.  
<https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>
- IBGE. (2019). *Indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª Edição*.  
[https://ftp.ibge.gov.br/Estatisticas\\_de\\_Genero/Indicadores\\_sociais\\_das\\_mulheres\\_no\\_Brasil\\_2a\\_edicao/ods/Tabela\\_Resumo\\_Indicadores.ods](https://ftp.ibge.gov.br/Estatisticas_de_Genero/Indicadores_sociais_das_mulheres_no_Brasil_2a_edicao/ods/Tabela_Resumo_Indicadores.ods)
- INEP. (2016). *Ministério da Educação. Notas Estatísticas – Censo da Educação Superior 2016*. Brasília, DF .  
[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2016/notas\\_sobre\\_o\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2016.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf)
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In. Hirata, H.; Laborie, F.; Le Doaré, H.; Senotier, D. (Org.), *Dicionário Crítico do Feminismo*, 67-75. São Paulo: UNESP.
- Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: História da opressão das mulheres pelos homens*. (1 ed). São Paulo: Cultrix.
- Laurenti, C. (2019). Prefácio. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Orgs), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento*. (1 ed., pp 10-15). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Laurenti, C. (2023). Por uma femininização da Análise do Comportamento. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Eds), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento 2*. (1 ed., pp 13-36). São Paulo: Instituto Par Ciência e Tecnologia do Comportamento.

- Laurenti, C., & Lopes, C. E. (2024). Introdução. In C. Laurenti., & C. E. Lopes (Orgs), *Pesquisas teóricas em análise do comportamento*. (1 ed., pp. 17-25). São Paulo: Instituto Par Ciência e Tecnologia do Comportamento.
- López, D. B., Fontana, J., & Laurenti, C. (2023). O contracontrole político feminista como enfrentamento à noção individualista de resistência. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Orgs), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento 2*. (1 ed., pp 121-136). São Paulo: Instituto Par Ciência e Tecnologia do Comportamento.
- Lopes, C. E. (2016). Relações entre pesquisa teórica e pesquisa empírica. In Laurenti, C., Lopes, C. E., & Araujo, S. F. (Orgs.), *Pesquisa teórica em psicologia: aspectos filosóficos e metodológicos*. (1 ed., pp. 15-40). São Paulo: Hogrefe CETEPP.
- Machado, L. S., Perlin, M., Colla Soletti, R., Kmetzch Rosa e Silva, L., Doerderlein Schwartz, I. V., Seixas, A., Klein Ricachenevsky, F., Tamajusuku Neis, A., & Staniscuaski, F. (2019). Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. *2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)*. <https://doi.org/10.1109/ge.2019.00017>
- #maternidadenasucupira | *Parent In Science*. (2023). Parent in Science. <https://www.parentinscience.com/campanhas>
- Mirick, R. G., & Wladkowski, S. P. (2018). Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals. *Affilia*, 33(2), 253–269. <https://doi.org/10.1177/0886109917753835>
- Mizael, T. (2019). Pontes entre o feminismo interseccional e a análise do comportamento. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Orgs), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento*. (1 ed., pp. 40-63). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Nicolodi, L. de G., & Hunziker, M. H. L. (2021). O patriarcado sob a ótica analítico-comportamental: considerações iniciais. *Revista Brasileira de Análise Do Comportamento*, 17(2). <https://doi.org/10.18542/rebac.v17i2.11012>

- Nicolodi, L., & Arantes, A. (2019). Poder e patriarcado: contribuições para uma análise comportamental da desigualdade de gênero. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Orgs), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento*. (1 ed., pp 64-83). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Nicolodi, L.& Zanello, V. (2023). Poder, patriarcado e dispositivos de gênero no manejo clínico analítico-comportamental. In C. K. B. Oshiro., & J. F. Vartanian (Orgs.). *Habilidades terapêuticas na prática da psicoterapia*. (1 ed., pp. 249-265). São Paulo: Editora Manole Saúde.
- Ollilainen, M. (2019). Academic mothers as ideal workers in the USA and Finland. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(4), 417–429.  
<https://doi.org/10.1108/edi-02-2018-0027>
- Palmer, D. C., & Donahoe, J. W. (1991). Shared Premises, Different Conclusions. *The Behavior Analyst*, 14, 123-127. <https://doi.org/10.1007/BF03392561>
- Parent in Science. (2019, 6 de julho). *Parent in Science: o impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras* [Vídeo]. YouTube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=nwl0Gpk1KH8>
- Parent in Science. (2019). *Editais que incluem maternidade*.  
[https://www.parentinscience.com/\\_files/ugd/0b341b\\_40bcdd9b34b04ece83507ce6b8866fd8.pdf](https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_40bcdd9b34b04ece83507ce6b8866fd8.pdf)
- Parent in Science. (2022). *Guia prático para o oferecimento de recreação em eventos científico*.  
[https://www.parentinscience.com/\\_files/ugd/541de1\\_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf](https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf)
- Parent in Science. (2023). *Como instituições podem apoiar as MÃES na ciência Um guia do Movimento Parent in Science*.

[https://www.parentinscience.com/\\_files/ugd/0b341b\\_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf](https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf)

Parent in Science. (2023). *Como instituições podem apoiar as MÃES estudantes: Um guia do Movimento Parent in Science em parceria com o Coletivo Mães na UFRGS.*

[https://www.parentinscience.com/\\_files/ugd/0b341b\\_12c9844be3614fad90e35c65f7aa7e4f.pdf](https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_12c9844be3614fad90e35c65f7aa7e4f.pdf)

Perez, O. C., & Silva Filho, A. L. A. (2018). Coletivos: um balanço da literatura sobre as novas formas de mobilização da sociedade civil. *Latitude*, 11(1).

<https://doi.org/10.28998/lte.2017.n.1.2812>

Ramos, A. M. G., Cortés, J. N., & Moreno, E. C. (2015). Dancers in the Dark: Scientific Careers According to a Gender-Blind Model of Promotion. *Interdisciplinary Science Reviews*, 40(2), 182–203. <https://doi.org/10.1179/0308018815z.000000000112>

Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Geneva: UNRISD.

*Renascer | Parent In Science*. (2016). Parent in Science.

<https://www.parentinscience.com/renascer>

Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341.

Rocha, P. N., & Cruz, M. D. (2023). Maternidade e universidade: quem apoia as mulheres na construção de uma carreira acadêmica?. In A. E. O. Silva., C. Nunes., K. M. Sousa., & L. M. N. Silva. (Orgs), *Maternidade & Universidade Acesso e permanência de estudantes mães no ensino superior*. (1 ed., pp. 15-29).

<https://doi.org/10.57242/aebook00005>

Ruiz, M. R. (1998). Personal agency in feminist theory: Evicting the illusive dweller. *The Behavior Analyst*, 21(2), 179–192. <https://doi.org/10.1007/bf03391962>

- Ruiz, M. R. (2003). Inconspicuous sources of behavioral control: The case of gendered practices. *The Behavior Analyst Today*, 4(1), 12–16. <https://doi.org/10.1037/h0100005>
- Ruiz, M. R. (2009). Beyond the mirrored space: Time and resistance in feminist theory. *Behavior and Philosophy*, 37, 141-147.
- Saffioti, H. B. (2004). *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo.
- Santos, E. A. P. dos, Garbelotti, C. dos S., & Lopes, C. E. (2016). O impacto da proposta política de Holland na literatura especializada brasileira. *Revista Brasileira De Terapia Comportamental E Cognitiva*, 18(esp.), 61–72.  
<https://doi.org/10.31505/rbtcc.v18i0.845>
- Silva, E. L. da, Benitez, P., Mizael, T. M. ., & Pasian, M. S. (2023). Retrato das Narrativas de Mães Universitárias no Contexto Acadêmico. *Revista De Ensino, Educação E Ciências Humanas*, 24(2), 275–283.  
<https://doi.org/10.17921/2447-8733.2023v24n2p275-283>
- Silva, G. J. T., & Arantes, A. (2019). Pioneiras: A história das primeiras mulheres na análise do comportamento no Brasil. In R. Pinheiro., & T. Mizael (Eds), *Debates sobre feminismo e análise de comportamento*. (1 ed., pp 16-39). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Silva, J. M. S., Salvador, A. C. (2021). Coletivos de Mães Universitárias: rompendo com a história da exclusão feminina nas universidades. In M. M. M. Motta (Org). *Anais do 31º Simpósio Nacional de História: história, verdade e tecnologia*. (1. ed.). São Paulo : ANPUH-Brasil. <https://www.snh2021.anpuh.org/site/anais#J>
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond Freedom and Dignity*. Indianapolis, In: Hackett Publishing Company.
- Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Behavioral and Brain Science*, 7, 477-510.

- Skinner, B. F. (1984). Coming to terms with private events. *Behavioral and Brain Sciences*, 7(4), 572–581. <https://doi.org/10.1017/s0140525x00027400>
- Skinner, B. F. (2003). *Ciência e comportamento humano*. (11. ed.). São Paulo: Martins Fontes. Originalmente publicado em 1953.
- Skinner, F. (2006). *Sobre o behaviorismo*. São Paulo: Cultrix. Originalmente publicado em 1974.
- Souza, L. P., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139.
- Staniscuaski, F., Machado, A. V., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Mello-Carpes, P. B., Infanger, C., Ludwig, Z. M. C., & de Oliveira, L. (2023). Bias against parents in science hits women harder. *Humanities & social sciences communications*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01722-x>
- Staniscuaski, F., Reichert, F., Werneck, F. P., de Oliveira, L., Mello-Carpes, P. B., Soletti, R. C., Almeida, C. I., Zandona, E., Ricachenevsky, F. K., Neumann, A., Schwartz, I. V. D., Tamajusuku, A. S. K., Seixas, A., Kmetzsch, L., & Parent in Science Movement (2020). Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science (New York, N.Y.)*, 368(6492), 724. <https://doi.org/10.1126/science.abc2740>
- Strapasson, B. A., Carrara, K., & Lopes Júnior, J. (2007). Consequências da interpretação funcional de termos psicológicos. *Revista Brasileira De Terapia Comportamental E Cognitiva*, 9(2), 227–239. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v9i2.196>
- Tartari, V., & Salter, A. (2015). The engagement gap: *Research Policy*, 44(6), 1176–1191. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.014>
- Terry, C., Bolling, M., Ruiz, M. & Brown, K. (2010). FAP and Feminist Therapies: Confronting Power and Privilege in Therapy. In J. Kanter, M. Tsai, & R. Kohlenberg

(Eds.), *The Practice of Functional Analytic Psychotherapy* (p. 97-122).

Springer-Verlag.

Velho, L. (2006). Prefácio. In: L. W. Santos., E. Y. Ichikawa., & D.F. Cargano (Eds), *Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento*. (1 ed., pp. 13-18).Londrina: IAPAR.

Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: Cultura e processos de subjetivação*. Curitiba: Appris.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender*. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.

<http://www.jstor.org/stable/189945>

Wolf-Wendel, L. E., & Ward, K. (2006). Academic Life and Motherhood: Variations by Institutional Type. *Higher Education*, 52(3), 487–521.

<https://doi.org/10.1007/s10734-005-0364-4>

Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2017). *Mothering and Professing: Critical Choices and the Academic Career*. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 10(3),

229–244. doi:10.1080/19407882.2017.1351995