

Igualdade em Sandra Fredman: análise de caso do edital de iniciação científica da Universidade Federal Fluminense

Equality form Sandra Fredman's perspective: a case study on the position offer at Universidade Federal Fluminense

Letícia Dyniewicz¹

 0000-0001-6577-3539

<http://lattes.cnpq.br/7482925933470623>

Raphaella Rocha Ribeiro¹

 0000-0002-9034-0644

<http://lattes.cnpq.br/6432326280688613>

Resumo

Esse artigo questiona se o edital de iniciação científica da Universidade Federal Fluminense de fevereiro de 2019, que estabeleceu pontuação diferenciada para estudantes que tiveram licença-maternidade/paternidade nos últimos dois anos, adequa-se à noção de igualdade de Sandra Fredman. Primeiramente, observa-se de que forma a divisão sexual do trabalho, em especial a maternidade, afeta essas pesquisadoras(es). Em seguida, o trabalho desenvolve a noção de igualdade da autora para verificar se a política adotada atende aos pressupostos que ela propõe. Finalmente, verifica-se se tal política produz discriminação reversa para garantir que esta medida não cause outra desigualdade. Constata-se que a medida adotada é adequada como resposta imediata à desigualdade estruturalmente imposta pela divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave

Desigualdade de gênero. Divisão sexual do trabalho. Igualdade. Licença maternidade. Licença paternidade. Trabalho reprodutivo.

Abstract

This article aims to question if Universidade Federal Fluminense scholarship call (February, 19th), which scored differently students who were on maternity/paternity leave for the last two years, corresponds to Fredman's notion of equality. Firstly, it analyses how sexual division of work impacts the work of the researchers, specially during the first years of motherhood. Secondly, the work develops the author's notion of equality to verify if the policy adopted is coherent with the assumptions that Fredman proposes. Finally, it verifies if this policy produces any kind of reverse discrimination in order to guarantee that it will not cause a different inequality. After all, the measure is suitable as a quick answer to the structural inequality of the sexual division of work.

Keywords

Gender inequality. Sexual division of work. Equality. Maternity leave. Paternity leave. Reproductive work.

¹ Universidade Federal de Lavras, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Direito. Av. Sul, Campus Universitário, 37200-000, Lavras, MG, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: L. DYNIEWICZ. E-mail: leticiaribeiro@ufla.br

Como citar este artigo/How to cite this article

Dyniewicz, L. Ribeiro, R. R. Igualdade em Sandra Fredman: análise de caso do edital de iniciação científica da Universidade Federal Fluminense. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, v.1, e205149, 2020.

INTRODUÇÃO

Em fevereiro de 2019, a Universidade Federal Fluminense (UFF) foi pioneira no Brasil ao lançar um edital para bolsas de iniciação científica que previu pontuação diferenciada para pesquisadoras que foram mães nos últimos dois anos. O edital contempla da mesma forma mães biológicas, mães adotivas e casais homoafetivos que se afastaram da atividade de pesquisa por dois anos em razão da maternidade ou paternidade. A pontuação diferenciada reconhece que o trabalho reprodutivo, seja pelo nascimento, seja pela adoção de uma criança, afeta a dedicação à pesquisa, ensejando uma política da universidade que responda a esse panorama.

Essa política aponta que a desigualdade de gênero produzida pela divisão sexual do trabalho se reproduz nas universidades e demonstra a necessidade de políticas públicas que objetivem responder essa situação. Tendo em vista que essa desigualdade se impõe de modo estrutural na nossa sociedade, a universidade brasileira, apesar de inspirada por fortes ideais democráticos e também de igualdade² ainda é espaço de reprodução de tais diferenças.

Sendo assim, tendo como plano de fundo a percepção de que a divisão sexual do trabalho agrava-se nesse período de licença maternidade/paternidade³, o objetivo do presente ensaio é se debruçar sobre a política instituída pela UFF e seus reflexos considerando os contornos do direito anti-discriminatório a partir das contribuições oferecidas por Sandra Fredman, em seu livro *Discrimination Law*⁴. Tal análise é relevante inclusive do

² Vide a efetiva política de ação afirmativa racial e também para estudantes de escola pública adotada por grande parte das universidades públicas desde o início dos anos 2000. Cf. FERES JÚNIOR, J. De volta ao futuro: o que podemos concluir do debate acerca das cotas raciais. *Revista Sinais Sociais*, v. 11, p. 67-85, 2016.

³ O programa da UFF trata sempre de homens e mulheres que tiveram direito à licença-maternidade/paternidade. Tal fato indica que independente do sexo biológico, a universidade escolheu beneficiar com a adoção dessa política pessoas que assumem tarefas relativas ao que é atribuído socialmente ao gênero feminino. Ver mais em: SCOTT, J. Gênero: categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Importante lembrar que as relações de gênero se constituem socialmente, conforme Grossi explica "Tudo aquilo que é associado ao sexo biológico fêmea ou macho em determinada cultura é considerado papel de gênero. Estes papéis mudam de uma cultura para outra". GROSSI, M. P. Identidade de gênero e sexualidade. *Antropologia em Primeira Mão*, n. 24, p.1-14, 1998. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1205/identidade_genero_revisado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 dez. 2020. O descolamento do conceito de sexo do de gênero é importante porque não essencializa as mulheres a partir de uma visão biológica pré-determinada. Nesse sentido, daqui em diante o artigo tratará de analisar a desigualdade entre aqueles que exercem esse papel invisibilizado e não remunerado na divisão sexual das mulheres que especialmente em casais homossexuais masculinos é realizado por homens, mas em regra é atribuição das mulheres. Da mesma forma, é também importante lembrar que não há relação necessária entre o exercício da sexualidade e a função de cuidado de filhos e há muito já foram descoladas a função da parentalidade e da conjugalidade, o que permite que casais homossexuais exerçam tal função e que, portanto, ao exercê-la adiem seus planos profissionais à medida que o cuidado de um bebê exige, muitas vezes, o recolhimento à esfera privada da mesma forma que mulheres hétero ou homossexuais, Em decorrência dessa discussão, esse artigo tratará ora de o docente, ora a docente, o pesquisador ou a pesquisadora para se referir ao grupo de beneficiários de tal política. Ver mais em DIAS, M. B. Homoafetividade e o direito à diferença. In: FREITAS, D. P. (org). Curso de direito de família. Florianópolis: Vox Legem, 2004. p. 265-281.

⁴ FREDMAN, S. *Discrimination law*. 2nd. ed. Oxford: OUP, 2011.

ponto de vista interno da obra de Fredman que compreende que o ideal de igualdade é um terreno de profundos conflitos ao longo do tempo e que tal situação se agrava ainda mais quando se trata das discussões de gênero⁵.

Para tanto, esse artigo irá se desenvolver em três etapas. Na primeira delas, a fim de contextualizar o debate que Fredman realiza e posteriormente aplicá-lo à análise do edital da UFF, se demonstrará de que modo a divisão sexual do trabalho impacta na vida das daquelas e daqueles que vivenciam a maternidade ou paternidade integral conjuntamente com uma atividade remunerada⁶. Em seguida, o ensaio abordará a noção de igualdade sustentada por Fredman de modo a verificar se a política atende aos pressupostos apresentados pela autora. Por fim, irá se confrontar a estrutura da política em análise com a noção de discriminação reversa a fim de verificar se a diferenciação criada pela política produz uma nova desigualdade. A partir dessas análises, será possível sustentar ou refutar a política criada pela UFF como adequada a responder demandas específicas de pesquisadoras(es) que tiveram vivência recente com a maternidade/paternidade.

1 As desigualdades da divisão sexual do trabalho

O caso em análise apresenta uma política que prevê condição diferenciada para as pesquisadoras e os pesquisadores que foram mães ou pais nos últimos dois anos. Nesse caso, portanto, mães ou pais que tiveram concessão de licença-maternidade, seja em razão vínculo biológico, seja por vínculo jurídico-civil, têm uma diferenciação no processo de obtenção de bolsas de iniciação científica (Programa de Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, PIBIC). Segundo os termos do edital, “[o] (a) docente que esteve em licença maternidade nos últimos dois anos no momento da solicitação da bolsa, terá um bônus de 5 pontos caso não obtenha nota máxima no currículo, que é de 40 pontos”⁷. Essa diferenciação entre docentes reconhece que as atividades de pesquisa para mulheres e homens que foram mães ou pais nos últimos dois anos foram afetadas pelos cuidados exigidos por um filho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho significou o acúmulo de funções, sem a respectiva divisão de ônus e tarefas. Historicamente, as mulheres são excluídas da esfera pública e encontram-se subordinadas na esfera pessoal e privada⁸. Essa relação se constrói desde a infância, na qual papéis de gênero são atribuídos a meninos e meninas.

⁵ *Id. Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality*. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.

⁶ O edital também se aplica a homens de casais homoafetivos que tiveram licença por conta de adoção.

⁷ UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. *Edital PIBIC/CNPq/UFF 2019/2020: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica*. Niterói: UFF, 2018. Disponível em: <http://www.pesquisa.uff.br/sites/default/files/Edital%20PIBIC%202019%202020.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2019.

⁸ ALVES, B. M.; PITANGUY, J. *O que é feminismo*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

Dessa forma aponta Maria Ligia Elias:

(...) as mulheres são designadas a se casarem, ter seus filhos, cuidar da casa, e isso é estimulado desde as brincadeiras, tarefas escolares, tradições familiares e religiosas, os brinquedos, as mídias, roupas, entre outros. Trata-se de uma rede complexa de construção de significado que passa por transformações no decorrer do tempo. Entretanto, ainda que, nos dias de hoje, as mulheres não sejam apenas 'donas de casa' ou mães, o papel de cuidar dos filhos, por exemplo, continua sendo prioritariamente delas, e é muito comum que essa responsabilidade seja justificada como fruto de uma 'natureza feminina'⁹.

Essa divisão de papéis tem reflexos na esfera do trabalho e recebe o nome de divisão sexual do trabalho. As mulheres assumem mais de uma jornada, o que se caracteriza como reflexo das relações sociais criadas desde a infância, mas que é compreendida de forma naturalizada. A divisão sexual do trabalho tem duas características: a separação e a hierarquização. A separação diz respeito a funções que são atribuídas aos homens e funções que são atribuídas às mulheres. Já a hierarquização assume que as tarefas de mulheres são inferiores àquelas realizadas por homens, além de desempenharem tarefas de menor valor social, como ocorre, por exemplo, na política, na religião, nas carreiras militares, etc. Ainda dentro desse recorte, pode-se encaixar a ciência como lugar prioritariamente masculino¹⁰.

Tal divisão, remonta ao século XIX, no qual era função dos homens prover a família – trabalho produtivo – e, conseqüentemente, realizar suas atividades na esfera pública, enquanto cabia às mulheres desempenhar tarefas da esfera privada – trabalho reprodutivo – como o cuidado do lar como contrapartida ao sustento financeiro¹¹. Muitos movimentos feministas do século XX tiveram como uma de suas bandeiras romper essa barreira entre público e privado, que manteve as mulheres, por muito tempo, invisibilizadas. Verdade que essa fronteira é muito mais permeável no século XXI, apesar de ainda naturalizada, mas os homens ainda têm destinação prioritária para a esfera pública, enquanto cabe às mulheres dividirem-se entre público e privado.

Cada vez mais mulheres ocupam o espaço público desempenhando trabalho remunerado, no entanto, as tarefas domésticas, que tratam da reprodução social – cuidado e

⁹ HALLAOUTS, C. U.; ELIAS, M. L. G. G.; SILVA, T. M. G. Desigualdade de gênero, campos de conhecimento e atuação profissional de engenheiras civis. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v. 24, p. 339-417, 2020.

¹⁰ KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In: HIRATA, H. et al. (org). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

¹¹ Na segunda onda de feminismo, a partir dos anos 70 no Brasil, uma das principais pautas era a análise da divisão sexual do trabalho. Por muito tempo, o termo trabalho se referia apenas ao trabalho produtivo, ignorando o trabalho necessário para a reprodução – realizado, prioritariamente, pelas mulheres. Foi a partir das feministas, ligadas à tradição do materialismo histórico, que essa ruptura epistemológica é realizada. Ver mais em: ÁVILA, M. B. M. A dinâmica do trabalho produtivo e reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. In: *Mulheres Brasileiras e Gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública*. São Paulo: Edições Sesc, 2013. Importante notar que, na prática, sempre existiram mulheres que se ocuparam das atividades produtivas e reprodutivas. Em especial, as mulheres negras. Estas, ao serem escravizadas, sempre trabalharam mais que as mulheres brancas e tiveram grande parte de suas vidas comprometida pelo trabalho produtivo na casa de seu dono. Assim, a divisão sexual do trabalho no Brasil não é só sexualizada, mas também racializada (DAVIS, A. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016).

educação das crianças – não foram reorganizadas, o que mantém a estrutura anterior praticamente intacta. A maior parte das mulheres cumprem mais de uma jornada, que se estende do trabalho formal às atividades domésticas, com cuidados de casa e filhos. Desse modo, a mulher acaba por acumular funções desempenhadas na esfera pública e privada. Esse contexto, evidentemente, também inclui as docentes. No caso do edital em análise, além de as mulheres estarem submetidas a essa divisão sexual do trabalho, também estão vivenciando o início da maternidade. O contato com a maternidade, invariavelmente, afeta a dinâmica do trabalho acadêmico. Menos tempo de dedicação à pesquisa, prioridades redefinidas de acordo com a necessidade da criança, entre outros, impactam e desaceleram – quando não pausam - a produção intelectual e publicações da docente. A maternidade aprofunda a desigualdade, já que agora o tempo que será despendido com a criança também afetará a relação de igualdade dessa mulher com as outras que não estão, neste momento, realizando essa tarefa.

A questão do tempo do trabalho doméstico e do cuidado é um dos pontos caros às autoras que discutem a divisão sexual do trabalho. Muitas delas apontam para o fato de que a dinâmica de tempo do trabalho reprodutivo se opõe à do trabalho produtivo. Enquanto o segundo segue um movimento linear, objetivo, que respeita o relógio, o primeiro depende de um movimento subjetivo e descontínuo ligados, inclusive, às necessidades biológicas da criança¹². Dessa forma, devido à naturalização de lugares sociais distintos atribuídos aos homens e às mulheres, faz com essas “escolham” a passar mais tempo com a família renunciando, muitas vezes, atividades remuneradas.

Seguindo o raciocínio apontado pela autora, de que não é possível impor ao trabalho reprodutivo a lógica do calendário ou do relógio, que o momento que a criança chega ao lar, as desigualdades impostas pela divisão sexual do trabalho se aprofundam, somados aos dados da organização *Parents in Science*, criada por mães pesquisadoras que desejam repensar as relações entre pesquisa e maternidade, nota-se que a produção científica cai após a maternidade. Segundo dados do Nexo, “[a] maioria vivencia a maternidade quando tem entre, em média, dois anos de contratação na universidade e 33 anos de idade”¹³. Para as pesquisadoras que não foram mães, constata-se o aumento da produção acadêmica.

Ainda que o primeiro enfoque da diferenciação feita pelo edital se destine a mulheres que foram mães, previu-se a extensão dessa distinção para casais homoafetivos que tiveram filhos, consagrando que a função de maternar/paternar também afeta a dinâmica de trabalho

¹² ÁVILA, M. B. M. A dinâmica do trabalho produtivo e reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. In: *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública*. São Paulo: Edições Sesc, 2013.

¹³ LIMA, J. D. O difícil equilíbrio entre a vida acadêmica e a maternidade. *Nexo Jornal*, São Paulo, 24 jun. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/06/24/O-dif%C3%ADcil-equil%C3%ADbrio-entre-a-vida-acad%C3%AAmica-e-a-maternidade>. Acesso em: 15 dez. 2019.

desses pesquisadores¹⁴. A análise de currículo feita por órgãos de fomento à pesquisa não considera a maternidade, o que acaba dificultando o acesso de mães pesquisadoras a bolsas e financiamento de pesquisa. Uma das principais demandas do *Parents in Science* foi a inclusão de uma aba destinada a sinalização dos períodos de licença-maternidade na plataforma do currículo *Lattes*. O pedido foi analisado e teve o aval do CNPq.

Esses apontamentos e queixas acerca das mães pesquisadoras revelam a pouca preocupação do Estado brasileiro em desenvolver políticas públicas que tratem de aliviar o ônus da maternidade. Como não existem muitos serviços, nem de qualidade, que “socializem os custos do cuidado com a família”¹⁵, as mulheres são penalizadas nas atividades produtivas, como é o caso da atividade de pesquisa nas universidades. Guedes e Sousa afirmam que o processo que levou um maior número de mulheres para o campo profissional não foi acompanhado por um movimento de “desnaturalização’ dos tradicionais papéis femininos e da desconcentração do trabalho reprodutivo na figura da mãe”¹⁶. Como consequência, mulheres mais escolarizadas, muitas vezes, adiam ao máximo a maternidade ou a excluem de seu horizonte.

As arestas de uma política que seja capaz de lidar com a disparidade entre pesquisadoras e pesquisadores que tiveram filhos e os que não tiveram revela a pertinência do debate, além de refletir a necessidade de se perceber que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não se realiza apenas como um progresso na equidade de gênero. Há contradições nessa relação que se estabelecem no momento em que as mulheres disputam os espaços públicos com os homens – e também com outras mulheres que não estão submetidas à mesma situação – sem que estes respondam com uma mudança cultural na percepção do espaço doméstico.

Na academia, as mulheres ainda são menos visíveis que os homens. Apesar de ingressarem na universidade em número maior atualmente¹⁷, muitos são os estímulos – preconceitos, casamento, filhos, gravidez, baixo salário, falta de chances para atingir posições mais altas e medo da pressão social – para que desistam da carreira. A proposta, portanto, é identificar se a medida implementada pela UFF se revela apta a responder a essas disparidades. Não é simples identificar um método adequado e capacidade de responder a desigualdades estruturais. A medida sob análise é um bom exemplo a seguir?

¹⁴ Segundo pesquisa realizada por Ávila, a maior causa de abandono de trabalho para mulheres que já trabalharam fora é os filhos. Esse número é de 30%, seguido de 25% por problemas no próprio mercado de trabalho e 16%, o trabalho doméstico de forma generalizada. ÁVILA, M. B. M. A dinâmica do trabalho produtivo e reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. In: *Mulheres Brasileiras e Gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública*. São Paulo: Edições Sesc, 2013.

¹⁵ ÁVILA, M. B. M. *op. cit.*

¹⁶ SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

¹⁷ *Ibid.*

Como esforço para pensar alternativas que atenuem essa desigualdade, o passo seguinte consiste em tratar da noção de igualdade. Até o presente momento, demonstrou-se que existe uma desigualdade entre pesquisadoras(es) que foram mães ou pais e aqueles que não foram. Para desenvolver melhor o tema, o recorte a ser trabalhado consiste em analisar a relevância de aspectos igualitários no ambiente acadêmico. Ainda que o debate acerca da igualdade esteja fortemente presente no direito, – a discussão sobre igualdade é um ponto central para a teoria da justiça – de modo estrutural ou intuitivo, a definição de igualdade não é tarefa corriqueira e tampouco é pretensão do presente trabalho exauri-la. Daí, no tópico a seguir, optou-se por trabalhar, exclusivamente, abordagem multifatorial de Sandra Fredman.

2 Igualdade: aspectos e conceito

A noção de igualdade material contemporânea é mais complexa do que a ideia de que iguais devem ser tratados igualmente. Inclusive, essa percepção, desde final do século XIX, revela-se insuficiente e, por vezes, problemática, pois o tratamento desigual pode gerar igualdade. Nesse sentido, não se pode dizer que toda diferenciação é discriminatória. Um dos desafios é operacionalizar essa diferenciação de modo que seja consistente com o princípio da igualdade.

2.1 Problemas e contornos iniciais

Antes de discorrer especificamente e sobre o conceito de igualdade defendido pela autora e que aqui será trabalhado, é preciso apresentar o panorama trazido por Fredman para desenvolver sua definição. Como ponto de partida, a autora elenca quatro problemas envolvendo a definição do princípio da igualdade.

Em primeiro lugar, a igualdade refuta qualquer diferenciação que seja feita de modo arbitrário. Construções sociais arbitrárias de superioridade de homens brancos, por exemplo, alijaram mulheres e negros da posição de sujeito de direitos durante décadas. Esses grupos foram estigmatizados e tratados como inferiores sem que houvesse justificativa racional para tanto. A diferenciação entre grupos ou sujeitos é possível quando for devidamente fundamentada¹⁸.

Os segundo (2) e terceiro (3) problemas explicitados pela autora no desenvolvimento de uma definição do princípio ressaltam a igualdade como uma noção fundamentalmente comparativa (2), que exige definição de quais são os parâmetros a serem contrastados (3). Ser igual ou diferente significa se atentar ao outro e verificar o sujeito em relação ao padrão escolhido. Esse padrão pode ser relacionado à raça, etnia, gênero. Contudo, definir qual é o objeto de comparação demanda cuidado para que relações desiguais não sejam tomadas

¹⁸ FREDMAN, S. *Discrimination law*. 2nd ed. Oxford: OUP, 2011.

como referência. Não se pode, por exemplo, tomar como parâmetro comparativo de uma mulher a situação de um homem, pois assim, como diz a autora a partir de MacKinnon, se define a situação de igualdade de uma mulher a partir do referencial masculino¹⁹.

Como quarto aspecto, tem-se a adequação da medida que produz tratamentos diferenciados. Segundo Fredman, “o tratamento diferenciado pode ser necessário para se atingir a igualdade genuína”²⁰. Desse modo, uma medida específica é capaz de atender a demandas exclusivas de um grupo, mas não pode produzir uma nova desigualdade, sendo imperioso que tenha como objetivo produzir igualdade. Assim, o princípio da igualdade não exige que todos sejam tratados com a mesma medida; é preciso, contudo, que o resultado produzido seja igual²¹.

2.2 A definição de Fredman

Apesar de o título desse tópico ser “definição de Fredman”, a perspectiva trabalhada pela autora não fornece um conceito teórico e específico de igualdade. As dimensões que serão apresentadas fornecem parâmetros capazes de sustentar ou refutar uma situação/política igualitária. Quando trata especificamente da questão de igualdade de gênero, na qual irá aplicar sua análise geral para o caso específico, alerta, como exposto acima, que essa é uma análise multifatorial²².

Nessa perspectiva, a autora sustenta um conceito de igualdade multifatorial. Sua preocupação se volta à igualdade substantiva, superando aspectos puramente formais. A definição apresentada se constitui em quatro dimensões: (1) dimensão redistributiva; (2) dimensão de reconhecimento; (3) dimensão de acomodação de diferenças; e (4) dimensão participativa. Cada uma delas será trabalhada a seguir²³.

A dimensão redistributiva tem como finalidade encerrar um ciclo de desvantagem no qual grupos como mulheres, negros, estrangeiros, homossexuais, se encontram em situação de inferioridade. Nesse enfoque, verifica-se uma espécie de redistribuição de ônus, redefinindo a posição desvantajosa²⁴. Vislumbra-se, inclusive, a possibilidade de implementação de políticas afirmativas²⁵.

¹⁹ FREDMAN, S. *Discrimination law*. 2nd ed. Oxford: OUP, 2011.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Id. Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality*. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.

²³ *Id. op. cit.*

²⁴ Sobre esse aspecto, Fredman faz um apontamento relevante. O contexto vigente, sem acomodação de grupos minoritários, inferiorizados, faz com que eles suportem todos os custos da desigualdade. Por isso, acho pertinente me utilizar da ideia de “redistribuição de ônus”.

²⁵ FREDMAN, S. *op. cit.*

A noção de desvantagem trabalhada pela autora não se limita a alocação de recursos. No paradigma apresentado por ela, se reconhece desvantagem como a exclusão de processos decisórios, bem como a hipótese em que o indivíduo/grupo não é capaz de viver de acordo com sua visão de mundo. Dito de outro modo, estão em situação de desvantagem aqueles que têm recursos limitados, aqueles que estão alijados do tomar decisões que impactam o grupo ao qual pertencem, e aqueles que não são capazes de exercitar suas próprias escolhas de vida²⁶. Em relação às mulheres, entende que é necessário que se leve em conta não só a pobreza, mas também, por exemplo, a raça, etnia, incapacidades, orientação sexual, religião²⁷.

A segunda dimensão apresentada é de reconhecimento, que está fundamentalmente atrelada à noção de dignidade. Nessa perspectiva, a igualdade enquanto princípio não distingue características entre indivíduos; em vez disso, reconhece-os como humanos e, nessa condição, sujeitos a condições semelhantes. Negros e brancos, por exemplo, enquanto indivíduos sujeitos a tratamento digno, não podem ser tratados com base em diferenciações arbitrárias²⁸. Outro exemplo diz respeito ao caso que está sendo analisado nesse ensaio.

Segundo a autora, o estereótipo das mulheres faz com que grande parte da sociedade as considerem como as primeiras responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado, o que acarreta inúmeras consequências, como, por exemplo, a desvalorização desse tipo de trabalho, que mesmo quando pago, é mal remunerado²⁹.

A ligação dessa dimensão de reconhecimento com a perspectiva de dignidade afasta a possibilidade de tratamento inferiorizante, incluindo aspectos socioeconômicos. Trata-se de consagrar as individualidades dos sujeitos, mas sem que estas sejam utilizadas como escudo para manifestações preconceituosas e degradantes, que se esquivem da noção de dignidade. Na acepção de Fredman, essa dimensão ganha relevo, sobretudo, nos debates envolvendo “conflitos entre diferentes graus de discriminação”³⁰.

A terceira dimensão do conceito de igualdade aqui utilizado se debruça sobre a acomodação de diferenças. Nesse enfoque, há uma preocupação em acomodar as individualidades que caracterizam grupos minoritários de modo que não sejam sufocados por uma norma padrão, majoritária. Essa dimensão reconhece as características que ensejam

²⁶ *Id. Discrimination law*. 2nd ed. Oxford: OUP, 2011.

²⁷ *Id. Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality*. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.

²⁸ *Id. op. cit.*

²⁹ *Id. Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality*. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.

³⁰ *Id. op. cit.* p. 29. A autora apresenta como exemplo a impossibilidade de que alguém se utilize de sua liberdade religiosa para rebaixar o outro em virtude de sua orientação sexual.

diferenciação no tratamento. Como exemplo, para reconstruir as relações de gênero, novas estruturas precisam ser pensadas e criadas para que mães e pais tenham oportunidades semelhantes no mercado de trabalho. Historicamente, como visto, os ônus da maternidade e cuidados domésticos afastam as mulheres do mercado de trabalho, ou as coloca em situação de disparidade quando comparadas aos homens³¹. Há a necessidade de redefinir a fronteira entre público e privado. Para isso, a importância da criação de serviços públicos que evidenciem que “o cuidado é reconhecido como uma função social, na qual todos devem contribuir”³².

A quarta e última dimensão do conceito de igualdade substantiva de Sandra Fredman se assenta na perspectiva de participação social e política. Minorias foram e ainda são alijadas de processos decisórios, sem presença e voz nos espaços públicos que definem políticas. A ausência de representação desses grupos em processos de tomada de decisão afasta as possibilidades de que exista uma normatização que os contemple, *i.e.*, que seja sensível a suas demandas. Assim, a ideia de igualdade substantiva, necessariamente, deve assegurar a participação de minorias na formação de decisões que as impactem³³.

Desenvolvidas as dimensões apresentadas por Fredman, que envolvem questões de participação, acomodação de ônus, reconhecimento de diferenças, passa-se a trabalhar com cada uma das perspectivas tomando como pano de fundo a política em análise, instituída pela UFF e direcionada aos docentes que vivenciaram a maternidade ou a paternidade recentemente.

2.3 A política da UFF e a igualdade em Fredman

Para iniciar esse teste, que pretende verificar a adequação da política criada pela UFF à promoção da igualdade a partir da obra Sandra Fredman, é necessário ter ciência dos estritos contornos que a política previu. Desse modo, mais uma vez, explicita-se a previsão de bolsas para iniciação científica, publicado pela UFF, nos termos do edital: “[o] (a) docente que esteve em licença-maternidade nos últimos dois anos no momento da solicitação da bolsa, terá um bônus de 5 pontos caso não obtenha nota máxima no currículo, que é de 40 pontos”³⁴.

Para que a docente seja contemplada por essa política é preciso que preencha,

³¹ Cf. FREDMAN, 2011.

³² *Id.* Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.

³³ *Id. op. cit.*

³⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. *Edital PIBIC/CNPq/UFF 2019/2020*: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica. Niterói: UFF, 2018. Disponível em: <http://www.pesquisa.uff.br/sites/default/files/Edital%20PIBIC%202019%202020.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2019.

concomitantemente, os seguintes requisitos: (1) ter gozado licença-maternidade até dois anos antes da data de solicitação da bolsa; (2) não ter a nota máxima no currículo. Identifica-se, portanto, um limite temporal de 2 anos que especifica quais docentes com filhos que terão direito à pontuação. A política, portanto, não cria um comparativo entre docentes com filhos e docentes sem filhos. O comparativo reside nos casos de docentes que estiveram de licença-maternidade nos últimos dois anos e docentes que não tiverem, seja porque não têm filhos, seja porque seus filhos já estão maiores, e sua licença-maternidade, nessa hipótese, é anterior ao marco de dois anos.

O foco da política apresentada não é a maternidade em si, mas o momento em que a licença-maternidade foi usufruída, se valendo do critério de dois anos, portanto, como um marco de adaptação na função de maternagem. A questão que se coloca é de reconhecimento dos impactos que os primeiros momentos da maternidade trazem à carreira. A política parte da premissa de que filhos recém-chegados ao lar impactam mais as pesquisadoras do que depois que a família já se adaptou à nova rotina.

Os contornos da política se assemelham aos de uma política afirmativa³⁵, passando a não exigir o mesmo desempenho curricular de docentes que não foram mães ou pais recentemente daqueles que foram. A iniciativa dessa diferenciação de critérios se coaduna com o que a autora espera da dimensão redistributiva e de reconhecimento – dimensões 1 e 2 do tópico 2.2. O tratamento equiparado entre todos os docentes para obtenção de bolsas inferioriza aqueles que optaram pela maternidade/paternidade, dinâmica que é redimensionada pela medida instituída pela UFF.

A bonificação de 5 pontos para aqueles docentes que tiraram licença nos últimos dois anos foi a medida utilizada pela universidade para acomodar as diferenças entre docentes – dimensão 3 do tópico 2.2. A pontuação máxima do currículo é de 40 pontos e limita, inclusive, a pontuação daquelas docentes que se encaixam na previsão de licença-maternidade do edital. Nesse sentido, de acordo com a terceira dimensão de Fredman, o edital é pensado para igualar as oportunidades de bolsas de iniciação científica entre docentes, sem criar nova discrepância, beneficiando aqueles que estiveram de licença-maternidade. Do contrário, ensejaria discriminação reversa. Esse problema será desenvolvido em mais detalhes no próximo tópico.

Por fim, quanto à última dimensão, que enfoca aspectos de participação, também é possível verificar a adequação da medida proposta – dimensão 4 do tópico 2.2. A política promove reequilíbrio de oportunidades entre docentes, consagrando uma competição igualitária, conforme edital, para participação em importante dinâmica da vida de pesquisa e acadêmica, qual seja, a obtenção de bolsas para financiamento de pesquisas de iniciação científica.

³⁵ Essa acepção será melhor desenvolvida no próximo tópico.

Como explicitado, o edital cria uma diferença entre docentes, considerando como critério a licença-maternidade nos últimos dois anos, mas não se trata de uma distinção arbitrária. A medida redesenha o modo como o currículo docente é contabilizado, passando a considerar o exercício da função de maternagem, seja pelo nascimento de um filho, seja pela adoção. Esse docente tem sua dinâmica familiar e pessoal alterada, estabelece outras prioridades, sobretudo nos dois primeiros anos, considerando as necessidades desse filho. É natural que nesse período a produção da docente por meio de publicações, orientações e palestras seja afetada, pois novas necessidades surgem. E comparar docentes que não tiveram vivência recente com a maternidade e docentes que tiveram produz uma competição desigual, reequilibrada pela política instituída pela universidade.

Nessa primeira análise, foi possível constatar a adequação da medida instituída pela UFF com as dimensões de igualdade – 1 a 4 – defendidas por Fredman. Portanto, dentro da lógica oferecida pela autora, trata-se de política igualitária. Agora, o artigo passa a tratar da noção de discriminação reversa.

3 Discriminação reversa

Se o tratamento igualitário entre docentes que estiveram em licença-maternidade nos dois últimos anos e os demais docentes é discriminatório, pode-se sugerir que a previsão do edital da UFF produziria um efeito reverso: ao pontuar diferentemente aqueles que estiveram em licença-maternidade, discrimina-se aqueles que não estiveram. Esse seria a ideia de discriminação reversa³⁶: cria-se um benefício para o grupo que, historicamente e socialmente, se encontra em situação de desvantagem. O objetivo desse tópico é identificar os aspectos dessa diferenciação e se ela é legítima.

Ações afirmativas são comumente ligadas à questão de raça. Os resquícios de uma sociedade escravagista ainda são vistos na contemporaneidade, considerando que, formalmente, a emancipação negra se deu, no Brasil, há pouco mais de cem anos. Uma legislação igualitária, contudo, pouco se refletiu no preconceito arraigado, baixa representatividade política e marginalização de populações negras sem acesso – ou com acesso deficiente – a políticas públicas³⁷. Desde 2003³⁸, universidades públicas, reconhecendo esse déficit e essa dívida social, passaram a prever pontuação diferenciada para candidatos negros e de escola pública. Em 2012, foi criada a Lei n.12.711 que regulamentou as cotas no ensino público federal. O sistema de quotas no ensino público foi reconhecido como constitucional pelo STF em diversas decisões, desde 2014³⁹.

³⁶ Como Fredman as terminologias 'discriminação reversa' e 'ações afirmativas' serão usadas como sinônimo.

³⁷ O acesso a políticas públicas pela população negra é deficitário como um todo: educação, saúde, lazer, saneamento básico. A título exemplificativo enfocamos tão somente o acesso ao ensino superior.

³⁸ A primeira universidade pública a criar cotas para negros foi a Universidade Estado do Rio de Janeiro.

³⁹ Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº186, Decisão sobre cotas raciais na Universidade de Brasília, julgada pelo Supremo Tribunal Federal.

O sistema de cotas foi trazido de modo a ilustrar o debate sobre ações afirmativas. A análise do sistema de cotas no ensino superior sob a ótica da igualdade formal viola princípios da igualdade. Para aqueles que defendem essa acepção de igualdade, a justiça é um conceito universal e abstrato e a igualdade perante a lei é definida por uma norma neutra que não crie diferenças entre grupos/indivíduos. Ademais, sustenta-se que indivíduos deveriam ser avaliados por suas capacidades e seus méritos. Ações afirmativas, de modo distinto, acabariam beneficiando aqueles indivíduos menos capacitados. Ainda nesse enfoque igualitário, a posição de inferioridade de determinados sujeitos não pode ser utilizada de modo a onerar outros. Dito de outro modo, indivíduos não podem ser responsabilizados por danos sociais causados por gerações passadas.

De outro lado, tomada a percepção substantiva de igualdade, ações afirmativas, ao diferenciarem grupos/indivíduos, podem produzir equilíbrio, promovendo a igualdade material, em consonância com a perspectiva que vem sendo abordada nesse trabalho. Há muitos casos em que a justiça e a lei geral acabam por perpetuar um sistema de desigualdades estruturais, como frequentemente ocorre em questões de raça e gênero. Desse modo, diferenças precisam ser acomodadas, redistribuindo ônus entre todos os sujeitos, não só aqueles que se encontram em situação histórica de desvantagem, cabendo ao “Estado assumir papel central da distribuição de benefícios”⁴⁰.

Nessa perspectiva, parece, inclusive, incorreto mencionar medidas que se dirijam a minorias como benefício, na medida em materializam direitos alijados por uma construção puramente formal de igualdade. Essa conclusão leva a afirmar que ações afirmativas são potencialmente legítimas; contudo, ainda é preciso examinar como essa acomodação de diferenças deve ser feita de modo proporcional.

3.1 Discriminação reversa e o teste de proporcionalidade

As ações afirmativas redesenham os espaços que indivíduos e grupos ocupam. Grupos que se encontravam em situação de inferioridade passam a ter espaço em equiparidade com outros grupos. O desafio das ações afirmativas é que essa redistribuição de ônus não seja desproporcional, ocasionando ônus excessivo a alguns grupos.

Para verificar se a extensão da medida é adequada, Fredman propõe um teste de proporcionalidade para qual sugere algumas perguntas que norteiam o debate⁴¹: (1) “Quão próximo deveria ser a adequação [fit] entre a medida da ação afirmativa e o objetivo identificado? É suficiente que a medida seja uma medida razoável para atingir aquela finalidade, ou é necessário o sentido de que não existe outra alternativa para atingir aquele fim?” (2) “Como a classe de beneficiários deve ser delimitada?” (3) “Qual evidência é

⁴⁰ Cf. FREDMAN, 2011, p. 236.

⁴¹ Cf. FREDMAN, 2011, p. 236.

necessária para demonstrar que a medida é de fato capaz de atingir o objetivo identificado?” (4) “Deve haver uma cláusula de fechamento [*sunset clause*] quando se acreditar que a medida foi bem-sucedida?”. E por fim, (5) Quem deve decidir sobre a medida? Judiciário e legislativo são ambos legitimados?

Entende-se que as perguntas feitas pela autora se aproximam aos questionamentos que envolvem o teste de proporcionalidade de Robert Alexy⁴². Acredita-se, contudo, que na primeira pergunta, a autora confunde as duas primeiras etapas: adequação e necessidade. Por uma questão de afinidade, opta-se, nesse trabalho, pela estrutura tripartite de Alexy⁴³. A seguir, será tratada a estrutura do princípio da proporcionalidade.

Primeiramente, deve-se verificar se a medida é adequada ao fim que se deseja. No caso de discriminação, deve-se verificar se a medida se dirige a encerrar tratamento discriminatório. Na segunda fase, testa-se se essa medida é necessária, identificando se não existem alternativas menos onerosas para se atingir o fim pretendido. A terceira e última fase, por sua vez, trabalha com a noção de proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, verificam-se os resultados da medida com os ônus que decorrem de sua aplicação.

Analisando a política instituída pelo edital da UFF, constata-se que a medida é adequada para equiparar a competitividade entre docentes que assumiram a função de maternagem recentemente e aqueles que não assumiram essa função – ao menos nos dois últimos anos. Sobre a fase da necessidade, difícil imaginar uma medida alternativa que promoveria essa equiparação entre docentes de maneira menos custosa; logo trata-se de medida necessária.

Na última e terceira análise, temos a proporcionalidade em sentido estrito que pretende balancear os bônus e ônus dessa medida. Certamente seria uma medida desproporcional se o edital não previsse um limite de pontuação igual para todos os docentes. Assim, aqueles que se utilizarem do bônus terão limite de 40 pontos no currículo, o mesmo limite para os demais docentes. Ademais, o bônus de 5 pontos não parece excessivo, considerando a pontuação limite.

Também seria desproporcional se essa pontuação recaísse sobre todos os critérios de seleção fornecidos pelo edital (item 12); no caso, entretanto, a diferenciação se limita ao currículo. O currículo é a medida utilizada por órgãos de fomento à pesquisa para concessão de recursos aos pesquisadores. O currículo, parâmetro utilizado não considera questões pessoais do pesquisador, como a maternidade relacionada à divisão sexual do trabalho, foco de análise desse artigo. Não se pode esperar o mesmo currículo de docentes que tiveram filhos recentemente daqueles que não tiveram.

⁴²ALEXY, R. Sobre a estrutura dos princípios jurídicos. *Revista Internacional de Direito Tributário*, v. 3, p. 155/167, 2005.

⁴³SILVA, V. A. Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *Revista Latino Americana de Estudos Constitucionais*, v. 1, p.607-630, 2003.

Os pontos se dirigem justamente ao aspecto da vida profissional das pesquisadoras mais afetado pela maternagem, isto é, o currículo, já que nele se encontram sobretudo produtos de pesquisa, difícil de serem obtidos por quem tem que cuidar de filhos pequenos.

Ainda sobre esse teste de proporcionalidade, é importante imaginar se haveria medida alternativa para esse caso. Pensando que se trata de um edital de bolsas de iniciação científica, é menos custoso administrativamente que a bonificação diferenciada seja prevista no próprio edital. A criação de um edital alternativo, por exemplo, ensejaria custos administrativos desproporcionais.

A medida foi instituída pela própria universidade, em edital específico, ou seja, questões de legitimidade e temporalidade não se colocam em questão. A medida não foi uma imposição de terceiros, seja por medida legislativa, seja por medida judicial. A própria universidade reconheceu deficiência no tratamento equiparado entre pesquisadores que foram mães/pais recentemente e aqueles que não foram. Legítima, portanto, a medida. Sobre o tempo, a medida é uma resposta imediata a um panorama que decorre de questões estruturais e poderá ser revisada a cada publicação de novo edital. Não há riscos de que se estenda por mais tempo do que o necessário.

CONCLUSÃO

O panorama apresentado por esse breve trabalho evidencia a insuficiência do tratamento igualitário puramente formalista. Demonstra que uma desigualdade estrutural imposta por uma prática cultural naturalizada dentro da sociedade necessita de políticas públicas que tentem promover uma maior igualdade.

Para desenvolver a questão, foi evocada a noção de igualdade material na acepção da autora Sandra Fredman. A busca pela igualdade substantiva e real poderá exigir conformações legislativas não genéricas e abstratas. Grupos inferiorizados por aspectos históricos, baixa representação legislativa e pouca capacidade decisória exigem que políticas sejam desenhadas para atender a suas especificidades e suprir seus déficits.

Foi analisada a política criada pela Universidade Federal Fluminense que prevê pontuação extra para pesquisadoras e pesquisadores que estiveram em licença maternidade/paternidade nos dois últimos anos. Trata-se de edital para concessão de bolsas de iniciação científica, que se utiliza do currículo do docente como um dos critérios a ser avaliado na concessão dessas bolsas.

O edital é uma resposta imediata a uma questão estrutural: a maternidade aprofunda as desigualdades provocadas pela divisão sexual do trabalho e, portanto, afeta o trabalho remunerado das mulheres. No caso de pesquisadoras, sua produção intelectual e acadêmica decresce nos anos iniciais após o nascimento ou adoção de um filho. De modo abrangente, o edital também contempla pais que tenham usufruído da licença-maternidade em virtude de

adoção.

Ainda que não consiga revelar impacto relevante sobre a estrutura ainda machista da sociedade, o edital prevê espécie de ação afirmativa que reequilibra a competição entre aqueles pesquisadores que tiveram filhos recentemente e aqueles que não tiveram. Atendendo às dimensões multifatoriais de Fredman, verifica-se que se trata de política que promove a igualdade de modo proporcional, redistribuindo ônus, sem sobrecarregar desigualmente nenhum dos destinatários da política. Trata-se, portanto, de uma medida que pode inspirar a comunidade acadêmica a ser mais sensível e refletir seriamente sobre os impactos da maternidade na atividade de pesquisa e produção científica.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, R. Sobre a estrutura dos princípios jurídicos. *Revista Internacional de Direito Tributário*, v. 3, p. 155/167, 2005.
- ALVES, B. M.; PITANGUY, J. *O que é feminismo*. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- ÁVILA, M. B. M. A dinâmica do trabalho produtivo e reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. *In: Mulheres Brasileiras e Gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública*. São Paulo: Edições Sesc, 2013.
- DAVIS, A. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DIAS, M. B. Homoafetividade e o direito à diferença. *In: FREITAS, D. P. (org). Curso de direito de família*. Florianópolis: Vox Legem, 2004. p. 265-281.
- FERES JUNIOR, J. De volta ao futuro: o que podemos concluir do debate acerca das cotas raciais. *Revista Sinais Sociais*, v. 11, p. 67-85, 2016.
- FREDMAN, S. *Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality*. London: The British Academy, 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Cited: Sept. 20, 2020.
- FREDMAN, S. *Discrimination law*. 2nd ed. Oxford: OUP, 2011.
- GROSSI, M. P. Identidade de gênero e sexualidade. *Antropologia em Primeira Mão*, n. 24, p. 1-14, 1998. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1205/identidade_genero_revisado.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- HALLAOUTS, C. U.; ELIAS, M. L. G. G.; SILVA, T. M. G. Desigualdade de gênero, campos de conhecimento e atuação profissional de engenheiras civis. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v. 24, p. 339-417, 2020.
- KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. *In: HIRATA, H. et al. (org). Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.
- LIMA, J. D. O difícil equilíbrio entre a vida acadêmica e a maternidade. *Nexo Jornal*, São Paulo, 24 jun. 2019 Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/06/24/O-dif%C3%ADcil-equil%C3%ADbrio-entre-a-vida-acad%C3%AAmica-e-a-maternidade>. Acesso em: 15 dez. 2019.
- SCOTT, J. Gênero: categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 19 set. 2020.
- SILVA, V. A. Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *Revista Latino Americana de Estudos Constitucionais*, v. 1, p.607-630, 2003.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Edital PIBIC/CNPq/UFF 2019/2020: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica. Niterói: UFF, 2018. Disponível em: <http://www.pesquisa.uff.br/sites/default/files/Edital%20PIBIC%202019%202020.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2019.

Artigo recebido em 3/11/2020, aprovado em 23/11/2020