rbpae 40 ANOS

DOI 10.21573/vol40n12024.135999

CC BY NC SA

Cotas para negros e o acesso ao serviço público federal no Brasil: a institucionalização da lei 12.990/2014 na Universidade Federal de Pernambuco

Quotas for blacks and access to the federal public service in Brazil: the institutionalization of law 12.990/2014 at the Federal University of Pernambuco

Cuotas para negros y acceso a la función pública federal en Brasil: la institucionalización de la ley 12.990/2014 en la Universidad Federal de Pernambuco

ANNIE VIEIRA DANTAS[1]

DIOGO HENRIQUE HELAL[2]

Resumo: Este artigo analisa o processo de institucionalização da política de cotas para negros nos concursos promovidos pela Universidade Federal de Pernambuco, por meio de análise descritiva das vagas ofertadas entre os anos de 2014 e 2022 e da análise de conteúdo de documentos e entrevistas, realizadas com atores importantes do processo, evidenciando o impacto que diferentes metodologias utilizadas na implementação da lei de cotas provocam nos resultados e no processo de institucionalização desta política pública.

Palavras-chave: Cotas; Ações Afirmativas; Teoria Institucional; Institucionalização.

Abstract: *This article analyzes the process of institutionalizing the quota policy for blacks in the competitive examinations promoted by the Federal University of Pernambuco through a descriptive analysis of the vacancies offered between 2014 and 2022 and a content analysis of documents and interviews conducted with key players in the process, highlighting the impact that different methodologies used in the implementation of the quota law have on its results and on the process of institutionalizing this public policy.*

Keywords: *Quotas; Affirmative Action; Institutional Theory; Institutionalization.*

1 ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7625-9869. Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Núcleo de Acessibilidade. Caruaru, PE, Brasil.

2 ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1784-0941. Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), Diretoria de Pesquisas Sociais, Recife, PE, Brasil.

Resumen: *Este artículo analiza el proceso de institucionalización de la política de cuotas para negros en los concursos promovidos por la Universidad Federal de Pernambuco, a través de un análisis descriptivo de las vacantes ofrecidas entre 2014 y 2022 y de un análisis de contenido de documentos y entrevistas realizadas a actores clave del proceso, destacando el impacto que las diferentes metodologías utilizadas para implementar la ley de cuotas tienen en sus resultados y en el proceso de institucionalización de esta política pública.*

Palabras clave: *Cuotas; Acción afirmativa; Teoría institucional; Institucionalización.*

INTRODUÇÃO

Quando examinamos a condição social do conjunto da população negra brasileira, observamos menores índices de escolaridade, acesso reduzido a serviços de saúde, menor remuneração e menor participação em cargos e posições representativas (Almeida, 2018). Para Almeida (2018), isso decorre do racismo em suas três concepções, atuantes em uma sociedade estruturada no domínio de uma supremacia branca politicamente construída: o racismo individual, o racismo institucional e o racismo estrutural.

Neste texto, o foco recai sobre o racismo institucional. Tal escolha se justifica, pois reconhecemos que os conflitos raciais fazem parte das instituições e a desigualdade racial destaca-se como consequência, não apenas de ações de grupos isolados, mas também da hegemonia branca existente nas instituições, que se utiliza de mecanismos institucionais na imposição de seus interesses.

Além disso, levamos em consideração a análise de Rojas (2017) acerca da interação entre raça e instituições. Em sua pesquisa, o autor explora como as questões raciais influenciam os ambientes organizacionais e demonstra a coexistência e interdependência dinâmica entre raça e institucionalização.

Desta forma, traremos destaque à Teoria Institucional como base de investigação, para compreensão do modelo organizacional adotado pela Universidade Federal de Pernambuco, em seu empenho para fins de implementação da lei 12.990/2014, que impõe a reserva de vagas para pretos e pardos em seu acesso ao serviço público federal, como política de ação afirmativa em destaque para esta finalidade no Brasil.

Considerada um avanço dentre as políticas de ação afirmativa no Brasil, a Lei 12.990, publicada em junho de 2014, determina a reserva de 20% das vagas de concursos públicos federais para pessoas pretas e pardas, seguindo a classificação de cor ou raça, utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, quando o certame incluir número igual ou superior a três vagas de um determinado cargo.

O estatuto de igualdade racial define o grupo composto por pessoas autodeclaradas pretas e pardas, seguindo o mesmo critério do IBGE, como formadoras do grupo de pessoas negras, foco das ações afirmativas vinculadas ao Estatuto e

demais legislações federais, incluindo a lei estudada neste trabalho. Neste texto, abordaremos por vezes os termos "negros", "pessoas negras" ou "pretos e pardos" como pertencentes à mesma coletividade, enquanto finalidade desta política pública de discriminação positiva (Rios, 2018).

É relevante destacar que a lei 12.990/14 é fruto de anos de luta de movimentos sociais negros no nosso país, partindo do reconhecimento que vivenciamos uma sociedade desigual em oportunidades. No entanto, após nove anos de sua sanção, pode-se observar em várias instituições públicas que o número de pessoas negras presente em cargos de tomada de decisão ou cargos que exigem nível de ensino superior continua reduzido e acompanha o viés de racismo estrutural presente em nosso país.

A Lei de Cotas, por si só, não assegura uma sociedade racialmente democrática. Embora seja um instrumento valioso contra o racismo institucional, mostra-se insuficiente devido às suas limitações intrínsecas e consequências operacionais para a Administração Pública (Batista; Mastrodi, 2020). Desde a promulgação da Lei de Cotas para concursos, não foram estabelecidas diretrizes claras para a implementação desta ação afirmativa por órgãos federais, deixando a cargo de cada entidade reconhecer suas deficiências e adaptar seus procedimentos conforme interpretação própria.

Diante disso, gostaríamos de respostas para a seguinte pergunta: Como tem ocorrido o processo de institucionalização da lei 12.990/2014 na Universidade Federal de Pernambuco, que visa garantir as cotas para pretos e pardos e seu acesso ao serviço público federal?

Para responder a esta questão dimensionamos a quantidade de vagas disponibilizadas na Universidade Federal de Pernambuco entre os anos de 2014 e 2022, analisamos normativas internas, bem como processos administrativos e jurídicos referentes à implementação da lei 12.990/14 na UFPE e entrevistamos gestores com papel expressivo na operacionalização da lei de cotas.

Este estudo se justifica pela singularidade que a UFPE nos ofereceu enquanto caso para estudo, em razão de ter experimentado modelos diversos de metodologia na aplicação da lei 12.990/14, com resultados heterogêneos no progresso de sua institucionalização. O presente artigo visa contribuir para a construção de processos seletivos com efetividade na inclusão de pessoas negras no serviço público federal, por um melhor desenvolvimento das políticas de equidade no Brasil.

RACISMO E TEORIA INSTITUCIONAL

As pessoas negras no Brasil, até a primeira metade do século XX, eram por vezes observadas enquanto indivíduos desumanizados, pensamento que marca a vivência deste grupo social em todo seu desenvolvimento histórico. Mbembe (2017) descreve o colonialismo como projeto de universalização, em que os colonizados passavam por um processo de "civilização" nos moldes europeus.

Desta forma, em sociedades racistas, como o Brasil, o racismo exerce funções simbólicas (valorativas e estratificadoras) que possibilitam a distribuição de indivíduos em diferentes posições na estrutura de classe (Souza, 2021). Além disso, na sociedade moderna não existe mais a necessidade de afirmação constante e expressiva de uma superioridade branca perante os negros, pois a estrutura capitalista se baseia tão rigidamente nesse fato que não precisa ser exteriorizado (Fanon, 2018).

Segundo Gonzalez e Hasenbalg (2022), após o período abolicionista, o preconceito racial adquiriu outro formato, permitindo aos brancos obterem benefícios por meio da desqualificação do negro. Para os autores, tais benefícios ultrapassam o caráter individual, com dimensões geográficas, educacionais e de ascensão social.

Para Almeida (2018), o racismo, materializado como discriminação racial, se expande de maneira sistêmica e estrutural, não apenas se diferenciando em atos discriminatórios isolados, mas mediante um conjunto de ações que provoca subalternidade ou privilégio distribuído entre grupos raciais e reproduzido na política, na economia e nas relações cotidianas.

O autor descreve três concepções sobre racismo: a concepção individualista, que caracteriza o racismo como um fenômeno ético ou psicológico com ação individual ou coletiva e atribuída a grupos isolados; a concepção institucional, que caracteriza o racismo para além da ação individual, mas admitindo que os conflitos raciais são materializados também nas instituições; e a concepção estrutural, que caracteriza o racismo como decorrência da própria estrutura social, naturalizado como o "normal" componente das estruturas políticas, econômicas, jurídicas e até familiares (Almeida, 2018).

A primeira definição do racismo como institucional foi descrita por Hamilton e Ture (1967) como ferramenta menos explícita de manifestação de discriminação racial, porém não menos nociva, visto que, por ser originado na operação de forças respeitadas e consolidadas na sociedade, recebe menor potencial de reconhecimento e confronto coletivo.

Desta forma, podemos afirmar que o racismo institucional se apresenta como um fenômeno de abrangência ampla e complexa, em que indivíduos ocupantes de espaços de poder são capazes de mobilizar instrumentos e materializar processos em favor de seus interesses na continuidade deste projeto hegemônico (Werneck, 2013).

Ressaltamos que no aprofundamento conceitual mais atual, o racismo institucional abrange tanto os atos individuais de agentes em representação de suas instituições, como também o acordo coletivo velado que garante a manutenção de um poder hegemônico branco, tornando-se parte do funcionamento "normal" de instituições públicas e privadas (Moreira, 2019).

A partir da concepção de racismo enquanto forma social de poder que invade os espaços institucionais, observamos como relevante para analisar o processo de institucionalização de políticas afirmativas de combate às discriminações negativas, observá-las sob a perspectiva da Teoria Institucional da Administração.

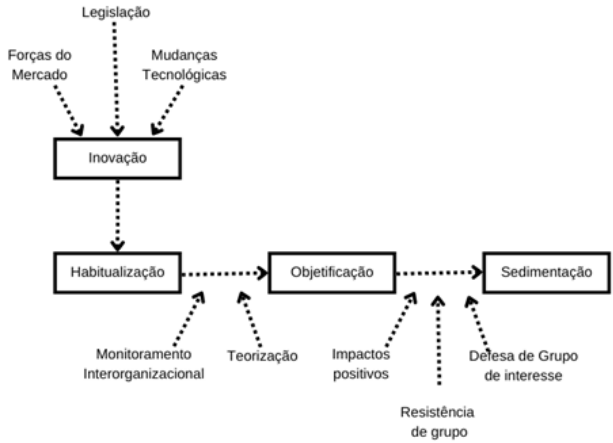
Para tal, enunciamos os postulados iniciais da Teoria Institucional, estabelecidos nos estudos de Meyer e Rowan (1977), que estabelecem que as organizações são inclinadas a incorporar as práticas e os procedimentos definidos pelos conceitos que predominam no ambiente organizacional e que estejam institucionalizados na sociedade.

DiMaggio e Powell (1983) impulsionaram tal conceito sobre o Isomorfismo Organizacional, observando a constante fluidez de transformações possíveis nas organizações, entretanto considerando que as mudanças ocorreriam mediante um certo nível de estruturação de uma determinada área organizacional.

Os estudos no campo organizacional, a partir da perspectiva institucional, foram abordados por diversos autores, como Selznick (1972), Meyer e Rowan (1977), Berger e Luckmann (1999). Autores que compartilhavam o entendimento sobre a institucionalização como um processo em que os indivíduos adotam uma perspectiva em comum da realidade social (Scott, 1987).

As instituições, seja enquanto resultado ou como estágio final de um processo de institucionalização, são consolidadas na tipificação de ações tornadas habituais por tipos de atores específicos. Para Tolbert e Zucker (2010), no contexto organizacional, o processo de institucionalização de um procedimento depende de novos arranjos em resposta a problemas organizacionais específicos e a formalização destes arranjos via políticas e procedimentos.

Figura 1 - Processos inerentes à institucionalização



Fonte: Tolbert e Zucker (2010).

A figura 1 refere-se à análise do processo de institucionalização apresentada pelos autores e as forças relevantes em cada etapa de seu desenvolvimento. Segundo o modelo, uma movimentação externa impulsiona um processo de transformação organizacional e para a geração de novas combinações estruturais, afetando o modo como os processos se institucionalizam internamente, bem como nas relações entre as diferentes organizações impactadas por esta transformação.

Segundo o modelo de Tolbert e Zucker (2010), uma etapa de pré-institucionalização, que o autor nomeia como *habitualização*, abrange o surgimento de novos arranjos em resposta aos problemas ou conjunto de problemas organizacionais. Nesta etapa, comumente observamos que as diversas organizações impactadas por tais transformações e seus decisores podem compartilhar um fundamento comum de observação dos métodos e arranjos utilizados em outras organizações similares.

Através deste monitoramento das demais organizações impactadas pelo processo de transformação e no empenho para uma disseminação da inovação, os autores nomeiam de *objetificação* a etapa seguinte em que o impulso da imitação é substituído por um processo de aceitação normativa e pelo desenvolvimento da teorização que reduz as variações entre as diferentes organizações.

Para Tolbert e Zucker (2010, p. 207), "a institucionalização total envolve *sedimentação*, um processo que fundamentalmente se apoia na continuidade histórica da estrutura". Para tal é necessária a combinação de resultados positivos, o apoio cultural dos interessados nas transformações, bem como a baixa resistência dos grupos opositores.

Nesta pesquisa utilizamos o modelo de Tolbert e Zucker (2010) como parâmetro de análise na implementação da política afirmativa estudada. Uma possível reversão do processo de institucionalização do racismo nas organizações requer a adoção de um processo de transformações na estrutura organizacional em moldes também institucionais.

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS

As ações afirmativas são programas para fins de distribuição de recursos e oportunidades para grupos de pessoas desfavorecidos em razão da estrutura social, podendo acontecer por meio de participação política, acesso à educação e saúde, admissão no ensino superior, acesso a emprego ou mesmo a bens materiais, acesso a redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico daquele grupo, porém com objetivo de desenvolvimento coletivo (Feres Jr *et. al.* 2018).

No entanto, as ações que envolvem a inclusão de pessoas negras em determinados espaços podem ser operadas de modo a gerar mais uma ferramenta de exclusão deste grupo, pois ações de integração não garantem necessariamente a ocupação de posições de poder nesses espaços, por consequência não serão necessariamente pessoas negras a decidir como se dará o processo de inclusão (Schwarcz, 2013). Por meio de um estudo sobre o acesso a cargos públicos no Brasil, Helal (2021) identificou que pretos e pardos possuem menores chances de ocupar cargos gerenciais, em comparação aos brancos, controlando tal efeito por escolaridade.

Silva e Lopez (2021), ao avaliar a situação por cor/raça dos servidores públicos do executivo federal, no período de 1999 a 2020, identificaram que a participação de negros e negras no corpo funcional e burocrático do executivo federal vivenciou um processo de expansão no decorrer da série histórica, entretanto ainda se mantendo sub-representados e minoritários quando avaliados os indicadores em comparação a sua representação no total da população. Além disso, os pesquisadores afirmam que ao considerarmos as posições de maior remuneração, qualificação e representação de autoridade e poder, a presença de servidores negros é ainda menos representativa.

Em pesquisa realizada em 63 universidades públicas federais, Mello e Resende (2019) avaliaram a implementação da lei 12.990/14 em concursos para docentes e identificaram que, das 15.055 vagas analisadas em concursos ofertados por estas instituições em um período de três anos e meio, apenas 742 foram reservadas para pretos e pardos, o que representa aproximadamente 4,93% do total de vagas oferecidas, percentual bem inferior aos 20% estabelecidos na lei.

Em estudo realizado por meio da análise qualitativa e crítica de documentos públicos na Universidade Federal do Rio de Janeiro, Bulhões e Arruda (2020) avaliaram editais de concursos públicos e nomeações realizadas entre 2014 e 2018, concluindo que nesse período os candidatos nomeados através do sistema de cotas para negros representaram apenas 17% do valor total de candidatos empossados.

Quando avaliados, discriminando por escolaridade, as nomeações representavam 25% de pessoas negras para cargos de nível fundamental, 20% para nível médio e apenas 6% para nível superior. Os dados encontrados nesta pesquisa já apontam a lacuna existente entre a normatização desta política afirmativa e sua operacionalização, sendo necessário avançarmos na discussão sobre as implicações desta lei através da discricionariedade presente nas organizações públicas.

Como descrito por Batista e Mastrodi (2020), as ações afirmativas em formato normativo, como a Lei 12.990/14, são insuficientes para o combate ao racismo estrutural e apenas diminuem alguns aspectos de seus efeitos. Além disso, os autores destacam que as instituições normativas, por estarem incluídas em um sistema racista, podem refletir os limites aos quais aquele grupo que ocupa posições de poder sejam capazes de tolerar, em relação às conquistas de grupos oprimidos socialmente.

HETEROIDENTIFICAÇÃO

Com a normatização da lei de cotas para acesso ao serviço público, por meio da lei 12.990/2014, as instituições públicas federais passaram a cumprir com a responsabilidade de atender a reserva de vagas de 20% para candidatos negros nos concursos públicos, conforme descrito anteriormente. Entretanto, a legislação que estudamos descreve como critério para direito a concorrer através desta política a autodeclaração, enquanto pretos ou pardos, conforme apresentado pelo IBGE. Os mesmos preceitos seguidos a partir do Estatuto de Igualdade Racial, que define como população negra "o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas" (Brasil, 2010).

Deste ponto, fora observada a necessidade da regulamentação e criação de norma específica através da Portaria Normativa n.º 04/2018, para atender às avaliações de veracidade das autodeclarações informadas nos processos seletivos. Tal portaria regula os procedimentos de heteroidentificação em ação complementar da autodeclaração, sob avaliação de critérios fenotípicos, que por definição trata-se das características fisicamente expressadas e observáveis.

Para Nunes (2018), os fatores motivadores da necessidade de complementação por meio das comissões de heteroidentificação estão firmados através da preocupação de que tal política de ação afirmativa seja utilizada por quem não faz jus a este direito. O receio demarcado por diversas denúncias de fraude no processo de autodeclaração nas políticas de ação afirmativa, antes, só poderia ser identificado mediante denúncias ativas da sociedade, permitindo um amplo movimento de usurpação das vagas por candidatos brancos.

A fraude já estava prevista na lei 12.990/14, determinando a eliminação do candidato do processo seletivo, no entanto, através dos processos de heteroidentificação como etapa do procedimento de validação da autodeclaração, os órgãos públicos federais passaram a exercer tais procedimentos conduzidos pela Portaria Normativa n.º 04/2018. Segundo Devulsky (2021), os procedimentos realizados para identificar as fraudes de pessoas brancas tentando acessar a política de cotas tem se mostrado eficientes na inibição do desvirtuamento das ações afirmativas.

Em pesquisa realizada por meio da análise de processos seletivos em 12 entidades da administração pública, Tavares (2018) identificou que os processos de verificação das autodeclarações de raça se deram até 2018 sem padronização na composição da comissão, seja em número de membros, processo de capacitação ou mesmo nos critérios considerados para decisão, cabendo a cada instituição a ação discricionária dos servidores de cada instituição à frente deste processo. Compreendemos que a Portaria Normativa n.º 04/2018 surge no intuito de uniformizar a atividade destas equipes de trabalho.

METODOLOGIA

Para atingir os objetivos propostos, desenvolvemos um estudo sobre o caso da Universidade Federal de Pernambuco e suas diversas metodologias aplicadas para obtenção de resultados, por meio da política de cotas. Dessa forma, intencionamos contribuir para que outros órgãos e futuros trabalhos possuam esta referência comparativa e exploratória.

O estudo foi concretizado em três etapas. A primeira consistiu na estruturação de um banco de dados, e posterior análise descritiva, acerca das informações de vagas oferecidas em 67 certames para nomeação de docentes e técnicos, utilizando editais publicados através do Diário Oficial da União e Boletim Oficial da UFPE entre os anos de 2014 e 2022, com a finalidade de observar os resultados quantitativos da aplicação da Lei 12.990/14 na instituição.

A segunda etapa foi executada através da análise do conteúdo dos 67 editais, publicados entre os anos de 2014 e 2022, para seleção de técnicos e docentes, além de documentos públicos produzidos pela instituição estudada, bem como da análise de processos administrativos e jurídicos relacionados com a implementação da lei de cotas.

Para a terceira etapa, realizamos entrevistas em profundidade, com três representantes selecionados por tipicidade, enquanto gestores envolvidos nos processos de organização dos concursos, na gestão da comissão de heteroidentificação e na assessoria jurídica da universidade.

As entrevistas foram realizadas visando compreender as dificuldades que a organização enfrentou no percurso de institucionalização política de cotas e da implementação da comissão de Heteroidentificação, os procedimentos que acarretaram prejuízo aos candidatos interessados neste processo e quais procedimentos foram adotados para ajuste da metodologia organizacional a fim de garantir o acesso de servidores negros através dessa política.

Avaliamos os dados obtidos por meio da análise de conteúdo, seguindo a perspectiva de Bardin (2016), uma vez que compreendemos que para o estudo do processo de institucionalização da lei de cotas precisamos alcançar as características, significados e contextos presentes nos fragmentos de informações oferecidos pelos indivíduos.

Segundo Bardin (2016, p. 37), a análise de conteúdo trata de "um conjunto de técnicas de análise das comunicações" de modo a enriquecer o esforço exploratório do pesquisador. Partindo desta perspectiva, seguimos as fases de análise de conteúdo descritas pela autora, sendo estas: Pré-análise, Exploração do Material e Tratamento dos Resultados.

Dessa forma, através das etapas enunciadas consideramos os estágios, categorias e subcategorias para análise de conteúdo, baseados na Teoria de Tolbert e Zucker (2010) para desvelar o processo de institucionalização da nova estrutura de acesso aos cargos públicos federais, por meio da política de cotas estudada, conforme quadro a seguir.

Quadro 2 - Categorias e Subcategorias consideradas para análise de conteúdo

ESTÁGIO	ETAPA	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS PARA ANÁLISE
Estágio Pré Institucional	Habitualização	Forças externas	Forças exógenas que influenciaram na configuração da nova estrutura
		Legislação	Isomorfismo coercitivo através da submissão às exigências legais
		Inovação	Introdução de novas estruturas e novas ações
Estágio Semi-institucional	Objetificação	Teorização	Análise sobre o problema e elaboração de política interna para solução do problema
		Monitoramento Interorganizacional	Troca de experiências entre organizações
Estágio de Total Institucionalização	Sedimentação	Impactos Positivos	Resultados da nova estrutura e seus impactos na organização
		Resistência do grupo	Indivíduos não beneficiados com a nova estrutura com capacidade de mobilização contrária
		Defesa do grupo de interesse	Indivíduos dispostos a atuar em prol de aperfeiçoar a nova estrutura

Fonte: Elaborado pelos autores (2023), com base em Tolbert e Zucker (2010).

Este quadro foi utilizado como guia de referência na análise do processo de institucionalização da política de ação afirmativa, preconizada pela lei 12.990/14, para o acesso de pessoas negras ao serviço público, na Universidade Federal de Pernambuco.

RESULTADOS

A partir da pré-análise dos editais conseguimos identificar algumas diferenciações nos procedimentos administrativos internos, aplicados nos concursos públicos e seleções simplificadas da instituição estudada, no que se refere à implementação da Lei 12.990/2014. Por esta razão, os dados descritivos foram agrupados de acordo com os padrões reconhecidos na metodologia de implementação desta política pela universidade.

Subdividimos a análise entre 6 editais destinados à seleção de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) e os 61 editais destinados à contratação de docentes (temporários ou efetivos). Além disso, observamos que houve duas alterações nos moldes de aplicação da lei de cotas nos concursos públicos ofertados pela organização para Docentes, ocorridas nos anos de 2019 e 2022, que serão retomadas adiante.

Na análise dos editais voltados para a seleção de Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs), percebe-se uma constância metodológica ao longo de sua série histórica, sem variações significativas. A abordagem adotada tende a considerar os cargos de maneira individualizada. Este método resulta em um número elevado de vagas reservadas para cargos de nível médio, especialmente para a posição de Assistente em Administração, a qual detém o maior volume de vagas disponibilizadas no intervalo analisado.

Vale ressaltar que as vagas de nível superior destinadas a candidatos negros representam somente 5% do total presente nos editais divulgados entre 2014 e 2022. Estas vagas, destinadas a profissões como engenheiros, arquitetos, administradores, auditores, entre outros, oferecem limitadas oportunidades para candidatos beneficiados pela política de cotas no acesso ao serviço público. Esses são cargos associados a salários mais elevados e maiores possibilidades de ascensão profissional, inclusive para posições de confiança na instituição, em virtude de sua responsabilidade técnica.

Quanto às vagas docentes, no período de 2014 a 2019, a universidade adotou uma interpretação mais tradicional da Lei 12.990/14. Durante esse tempo, a quantidade de vagas e as respectivas cotas eram calculadas considerando cada cargo vinculado a um centro acadêmico específico. As seleções para docentes eram organizadas de forma descentralizada pelos próprios centros acadêmicos, que, com frequência, disponibilizavam de uma a duas vagas por subárea de ensino.

Assim, os resultados obtidos com a política afirmativa, entre os anos de 2014 até o terceiro trimestre de 2019, se apresentaram ineficazes, uma vez que comumente para os cargos de docentes, as vagas oferecidas não superavam o mínimo estabelecido como condição para implementação da cota, uma vez considerados individualmente.

Os resultados da implementação das cotas para acesso ao serviço público na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), até o terceiro trimestre de 2019, assemelham-se aos achados de Mello e Resende (2019) e Bulhões e Arruda (2020). Assim como nesses estudos, percebemos um percentual de vagas ofertadas significativamente inferior à meta estabelecida pela política de ação afirmativa. O desempenho observado na UFPE ficou consideravelmente abaixo dos 20% determinados pela legislação. Do total de 1074 vagas docentes ofertadas entre 2014 e o terceiro trimestre de 2019, apenas 18 foram efetivamente reservadas para candidatos negros.

A partir do final de 2019, a UFPE iniciou a aplicação de novos modelos de distribuição na reserva de vagas para negros. A metodologia revista centralizou os concursos públicos e passou a calcular a reserva de 20% das vagas com base no

total ofertado em cada concurso ou seleção. Para alocar as vagas reservadas entre os diversos centros, a universidade adotou um sistema de sorteio público realizado previamente ao certame.

Avaliamos que a centralização dos certames, embora reduza a autonomia dos centros acadêmicos na realização dos concursos, faz-se necessária para cumprimento efetivo da política de ações afirmativas através das cotas para acesso ao serviço público, visto que o processo de institucionalização desta política pública, em razão da configuração dos termos estabelecidos em lei, necessite da concentração das vagas em um mesmo certame para garantir o cumprimento da reserva de vagas. Por meio da tabela 1, podemos observar o impacto desta nova metodologia nas vagas ofertadas.

Tabela 1 - Percentual de vagas destinadas às cotas raciais para docentes

PERÍODO	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA	VAGAS RESERVADAS PARA NEGROS	TOTAL DE VAGAS	% VAGAS RESERVADAS PARA NEGROS
Até 2019	1056	18	1074	2%
Após mudança em 2019	392	108	500	22%

Fonte: Os autores (2023).

Todavia, a distribuição aleatória em áreas tão especializadas acabou por limitar a oferta de oportunidades aos candidatos negros de áreas e subáreas diversas. Desse método podemos observar a pretensão de isonomia e equidade na distribuição das vagas, utilizando a ferramenta de um sorteio, no entanto, arriscando resultar mais em aleatoriedade de escolha do que efetivamente em uma eficaz oferta de oportunidades. Tal questão é bem destacada pelo gestor atuante na organização dos concursos, conforme se vê a seguir:

> A primeira alteração não é mais utilizada pela UFPE, foi o sorteio. Nós aplicamos o sorteio no total de vagas. A gente tirava um percentual de 20% e aplicava o sorteio para saber quais as áreas que ficariam com essas reservas. Nós percebemos que havia uma lacuna, você aplica o percentual numa área muitas vezes que não tinha nenhum cotista inscrito, nenhuma pessoa negra inscrita (Representante 1).

Através de relatório fornecido pela UFPE, obtivemos a informação de que apenas um candidato negro foi aprovado e nomeado durante os anos em que a universidade realizou esta metodologia de sorteio para reserva de vagas. Apenas a partir de 2022, a Universidade conseguiu nomear o devido percentual de candidatos, proporcionalmente representados conforme a Lei 12.990/2014, através do Edital

n.º 39/2021, que das 39 vagas ofertadas no total do certame, 8 destas foram reservadas para candidatos pretos e pardos, sendo os 8 candidatos convocados e nomeados para o exercício na instituição.

Para obtenção deste resultado foi necessária uma segunda mudança na metodologia dos concursos para docentes na UFPE, que passou a realizar uma classificação *a posteriori*, na qual a equipe de seleção organiza os candidatos classificados através das cotas por ordem de nota final do certame e destina os cotistas para as áreas acadêmicas de formação de cada candidato, posteriormente à homologação do resultado, após realizada análise das especialidades dos aprovados.

Importa ressaltar que, para obter as informações fornecidas pela Universidade Federal de Pernambuco, foi necessário recorrer à Lei de Acesso à Informação, visto que nas tentativas de solicitação destes dados diretamente à instituição não obtivemos retorno conclusivo. Cogitamos que uma instituição apresente resistência no compartilhamento de dados dessa natureza dentro de alguns escopos possíveis: constrangimento em razão da demora e falta de diligência ocorrida entre 2014 e 2019 na aplicação adequada das cotas; dificuldade em agrupar os dados solicitados por não realizarem até a nossa solicitação nenhum mecanismo de controle destas informações; ou mesmo como parte do acordo coletivo e velado, que compõe o racismo institucional, operacionalizando, ainda que inconscientemente, os apetrechos organizacionais pela ação direta, ou mesmo pela ausência de ação, para manutenção da estrutura de desigualdade (Bento, 2022).

No que se refere à implementação das comissões para avaliar a veracidade da autodeclaração, a partir da publicação da Portaria Normativa n.º 04/2018 a Universidade Federal de Pernambuco passou a adotar os procedimentos de heteroidentificação a partir do Edital n.º 29/2018 para seleção de servidores. Por maio da entrevista realizada com o representante, atuante na coordenação da comissão, conseguimos nos aprofundar em como se efetuou o mecanismo de seleção, formação, gerenciamento e capacitação da comissão de heteroidentificação na UFPE.

Na instituição, as primeiras comissões formadas em 2018, a fim de atender a portaria normativa, eram organizadas mediante convocação, não impositiva, dos servidores para comporem as bancas de heteroidentificação.

Apenas a partir de 2019, a universidade passou a organizar um grupo de trabalho, composto por membros da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (Progepe), no empenho de proceder com a formação de uma comissão de heteroidentificação como uma ferramenta complementar para validar a autodeclaração dos candidatos de maneira

regulamentada. Importa lembrar que a comissão de heteroidentificação neste período atuava na UFPE, tanto na verificação das autodeclarações raciais para os concursos públicos, quanto para o acesso de estudantes aos cursos de graduação.

Em 2020 foi identificada a necessidade da formação de uma coordenação específica para gestão desta comissão de heteroidentificação, período em que a portaria de nomeação dos primeiros membros expirava e, para isso, foi realizada nova seleção simplificada, desta vez resultando na composição de uma comissão de 116 membros. Tal ampliação tornou-se oportuna, pois, mediante a pandemia de Covid-19, o aumento do número de membros da comissão pôde assegurar o pleno funcionamento das avaliações de heteroidentificação, atuando em formato remoto.

Diante deste quadro, a instituição e a coordenação responsável pela organização da comissão de heteroidentificação aprovaram, em 2021, a Portaria Normativa n.º 06, que regulamenta o processo de análise das autodeclarações em modo virtual, em validade até o presente, mesmo após o final da pandemia.

Atualmente o grupo de trabalho articulado entre Prograd e Progepe, passou a incluir também a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (Propg), visto que a Universidade Federal de Pernambuco, incluiu recentemente em seu programa de ações afirmativas, as cotas para reserva de vagas nos processos seletivos de pós-graduação. As três Pró-Reitorias atuam no planejamento e gerenciamento da comissão de heteroidentificação, sendo a Progepe responsável pela coordenação das capacitações deste grupo, em articulação com o Núcleo de Políticas de Educação das Relações Étnico-Raciais.

Ao surgir a demanda de um processo seletivo que exija a atuação dos membros da comissão, a Pró-Reitoria organizadora daquele processo seletivo convoca os membros da comissão e organiza de modo que parte do grupo se dedique a avaliar os candidatos na etapa de avaliação de autodeclaração prevista no certame, enquanto os demais membros atuam nas comissões para analisar os recursos previstos em edital.

A partir da perspectiva da organização conseguimos compreender a relevância para a universidade da efetivação da comissão de heteroidentificação como etapa dos processos seletivos, como bem descrito pela gestão da comissão de heteroidentificação:

> A gente vem progredindo muito em nossos resultados e resultados no sentido de cada vez menos termos problemas, porque é uma questão de reconhecimento identitário e as pessoas saberem que só podem se inscrever para a respectiva cota se tiver direito, porque vai ser avaliado por uma comissão. Então eu acho que trouxe muito mais seriedade e consolidou, né? É o escudo que a política precisa, porque se não tiver essas ações afirmativas e esses filtros e ferramentas institucionais, a política por si só, ela não se faz sozinha, ela é sabotada (Representante 2).

Por meio desta análise, foi possível identificar que a universidade está empenhada em manter o processo de heteroidentificação bem regulamentado, com desenvolvimento de capacitações cíclicas e com participação da equipe que compõe este grupo de 116 membros, visto que a organização desta comissão por meio de um processo seletivo simplificado oferece aos membros a oportunidade de manifestarem interesse ativo na atuação deste trabalho, além de dirimir as fraudes nos processos seletivos realizados pela organização, como adequadamente pontua a assessoria jurídica da universidade:

> Essa é uma política que existe para assegurar diversidade, né? Para assegurar oportunidades a uma camada da população que foi historicamente excluída do processo educacional. E aí quando alguém entra pela da lei de cotas pensando em fraudar uma política, ela comete um dano moral coletivo, né? E toda a sociedade que perde com isso (Representante 3).

Ademais, os dados coletados, decorrentes da observação das vagas ofertadas, análise documental, processos e entrevistas, permitiram-nos concluir que os ajustes implementados não são iniciativas autônomas inovadoras da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Na verdade, a institucionalização dessa política pública na UFPE tem sido gradual e caracterizada por uma inovação reativa. Entre 2014 e 2019, houve um período de inatividade até que a primeira decisão significativa fosse tomada para operacionalizar essa política de maneira eficaz. Os resultados efetivos na nomeação de docentes negros só foram observados a partir de 2022.

Constatamos, por meio da análise do conteúdo dos documentos e das entrevistas, que essas mudanças organizacionais ocorreram principalmente sob a influência de isomorfismo coercitivo, exercido pela atuação do Ministério Público Federal junto à universidade; e isomorfismo mimético, reflexo das experiências de outras instituições, conforme apontado por Dimaggio e Powell (1983). Nesse contexto, a UFPE parece ter transitado recentemente do estágio pré-institucional, na fase de Habitualização, para um estágio de semi-institucionalização, iniciando processos influenciados por forças de Teorização e Monitoramento Organizacional, conforme descrito por Tolbert e Zucker (2010).

Tolbert e Zucker (2010) argumentam que a sedimentação de uma política ocorre por meio de um processo respaldado pela continuidade histórica da estrutura organizacional e sua perpetuação pelas futuras gerações de membros da organização. Os resultados positivos observados nas mudanças estruturais internas da UFPE, destinadas a aprimorar a conformidade com a Lei 12.990/2014, tanto na análise dos resultados quanto na atuação da comissão de heteroidentificação, só poderão ser considerados consolidados e totalmente institucionalizados se demonstrarem continuidade e resistência às mudanças administrativas nos próximos anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o percurso desta pesquisa, verificamos que a política de cotas para negros na Universidade Federal de Pernambuco ainda se encontra em um estágio semi-institucional, cabendo futuras análises para observar se a Total Institucionalização se operacionaliza, caso continue a obter resultados positivos nos certames no decorrer das mudanças de gestão e de equipes empenhadas no atendimento à ampliação da diversidade racial do quadro de servidores.

Ressaltamos que a análise sobre a Total Institucionalização de uma política pública de ação afirmativa não possa ser alcançada apenas com ferramentas deste modelo que utilizamos, podendo ser ampliada por outros pesquisadores e ganhar maior robustez por meio de outros aparatos metodológicos, capazes de captar os simbolismos do pacto velado de racismo (Bento, 2022), que interferem nesta institucionalização.

Uma observação relevante é de que todos os representantes entrevistados foram brancos, que transparecem certo esclarecimento sobre as questões étnico-raciais, devido à política interna formativa dos servidores envolvidos nos procedimentos relativos às cotas da instituição. Entretanto, reiteramos que dentre os principais membros da organização, atuantes nas decisões sobre os procedimentos inerentes a esta política de cotas, não existe expressiva representação negra na universidade.

O racismo institucional, caracterizado como uma manifestação das organizações enquanto entidades coletivas, também está presente na ausência de indicação de servidores negros para cargos de liderança que possam atuar em outras atividades decisórias, não exclusivas de ações étnico-raciais. Sugerimos futuras pesquisas voltadas a compreender estas indicações e as interferências que levam a esta baixa representatividade.

A Lei 12.990/2014 possui prazo de validade determinado, encerrando-se em junho de 2024, entretanto o que foi possível observar, por meio deste estudo, é que os órgãos públicos tardaram em realizar ajustes significativos em suas metodologias de aplicação das cotas, quando muitos órgãos nem mesmo realizaram tais ajustes, repetindo até hoje essa metodologia excludente e que dificulta o acesso de pessoas negras, principalmente, aos cargos que exigem maior formação.

Desde 2021, já ocorrem movimentações no legislativo brasileiro no intuito de pensar a continuidade destas políticas de ação afirmativa. O Projeto de Lei n° 1958, de 2021, repete o teor da Lei 12.990/2014, sugerindo nova vigência de 10 anos para o período de 2024 a 2034, estando ainda em tramitação. Além disso, recentemente foi apresentada a formação de um Grupo de Trabalho (GT) para

aperfeiçoamento da lei de cotas, incluindo, como entregas deste GT, inovações jurídicas e um guia referencial de procedimentos administrativos na execução da lei de reserva de vagas para negros em concursos (Brasil, 2023).

A conquista de políticas afirmativas para fins de justiça redistributiva tem se destacado como política pública de caráter indispensável, entretanto interferindo na estrutura de poder de tal modo que apresenta resistências de seus detentores, explícitas ou veladas, na intenção de manter a estrutura institucional nos moldes tradicionais e desiguais (Vaz, 2018).

Ao iniciarmos a presente pesquisa, vislumbramos outra realidade nos resultados da aplicação da lei 12.990/2014. A ideia primordial baseava-se na prática de resultados já estabelecidos da lei de cotas em concursos. Desse modo, as primeiras limitações foram identificadas na necessidade de reavaliar todo o projeto para a veracidade dos fatos de uma política pública com resultados tardios.

Além disso, encontramos barreiras de acesso a alguns dados, tanto pela ausência de registro e controle pela instituição, em certo período, quanto pela morosidade no fornecimento das informações existentes, obtidas apenas através da LAI. Ademais, conseguimos obter dados relevantes por meio dos editais e documentos públicos, bem como realizar as entrevistas em profundidade e atender aos objetivos da pesquisa a partir das informações extraídas. Por meio da análise do conteúdo destas entrevistas, conseguimos aprofundar a compreensão dos mecanismos próprios à aplicação da lei de cotas e retratar o processo de institucionalização destas na Universidade Federal de Pernambuco e seu estágio atual.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Tradução: Luís Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Praxis.** Rio de Janeiro, v. 11, N. 4, 2020, p. 2480-2501. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825 . Acesso em: 25 mar. 2024.

BENTO, C. **O pacto da branquitude.** São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento.** Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2004.

BRASIL, Lei 12.288/10. Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. **Planalto.gov.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm . Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Planalto.gov.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm . Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa nº 04, de 06 de abril de 2018. **Portal da Imprensa Nacional.** Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345 . Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Gestão nomeia membros do Grupo de Trabalho para aperfeiçoar a Lei de Cotas no serviço público. Brasília, 2023. **Secretaria de Gestão e Inovação.** Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/gestao-nomeia-membros-do-grupo-de-trabalho-para-aperfeicoar-a-lei-de-cotas-no-servico-publico . Acesso em: 11 jul. 2023.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, maio/out. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672 . Acesso em: 25 mar. 2024.

DEVULSKY, A. **Colorismo.** Coleção Feminismos Plurais. São Paulo: Ed. Jandaíra, 2021.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983. Disponível em: https://doi.org/10.2307/2095101 . Acesso em: 25 mar. 2024.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. **Ação afirmativa:** conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas.** São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FANON, F. Racismo e cultura. **Revista Convergência Crítica**, n. 13, p. 78-90, 2018. Disponível em: https://periodicos.uff.br/convergenciacritica/article/view/38512/22083 . Acesso em: 25 mar. 2024.

GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Ed.Zahar, 2022.

HAMILTON, C. V.; KWANE, T. **Black Power:** Politics of Liberation in America. Nova York: Random House, 1967.

HELAL, D. H. The Higher Up, the more Unequal: On Meritocracy in the Admission to the Brazilian Public Sector. **Public Organization Review**, v. 22, n. 3, p. 743-761, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s11115-021-00540-6 . Acesso em: 25 mar. 2024.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan./abr. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007 . Acesso em: 25 mar. 2024.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. **American journal of sociology**, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977. Disponível em: https://doi.org/10.1086/226550 . Acesso em: 25 mar. 2024.

MBEMBE, A. **Critique of black reason.** Durham: Duke University Press, 2017.

MOREIRA, A. J. **Racismo recreativo.** São Paulo: Ed. Pólen, 2019.

MUNANGA, K. Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. **Revista USP**, n. 68, p. 46-57, 2006. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p46-57 . Acesso em: 25 mar. 2024.

NUNES, G. H. L. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. *In:* DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 11-30. Disponível em: https://goo.gl/m2u7gN . Acesso em: 25 mar. 2024.

RIOS, R. R. Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação. *In:* DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS campus Canoas, 2018, p. 215-249. Disponível em: https://goo.gl/m2u7gN. Acesso em: 25 mar. 2024.

ROJAS, F. Race and Institucionalism. *In:* **The Sage handbook of organizational institutionalism**, London: SAGE Publications Ltd, 2017, p. 786-807. Disponível em: https://doi.org/10.4135/9781446280669.n31 . Acesso em: 25 mar. 2024.

SCOTT, W. R. The adolescence of institutional theory. **Administrative Science Quarterly**, v. 32, n. 4, p. 493-511, 1987. Disponível em: https://doi.org/10.2307/2392880 . Acesso em: 25 mar. 2024.

SELZNICK, P. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica.** Editora: Rio de Janeiro: FGV, 1972.

SCHWARCZ, L. M. **Racismo no Brasil.** 2. ed. São Paulo: PubliFolha, 2013.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. G. **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020).** Nota Técnica. Brasília: IPEA, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.38116/ntdiest49 . Acesso em: 25 mar. 2024.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro:** ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. São Paulo: Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2021.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. **A institucionalização da teoria institucional.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

VAZ, L. M. S. e Sant'Anna. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. *In:* DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR, P. R. F. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS campus Canoas, p. 32-79, 2018. Disponível em: https://goo.gl/m2u7gN . Acesso em: 25 mar. 2024.

WERNECK, J. *et al.* Racismo institucional: uma abordagem conceitual. Geledés–Instituto da mulher negra, v. 2106, 2013. **ONU Mulheres.** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf . Acesso em: 25 mar. 2024.

SOBRE OS AUTORES

Annie Vieira Dantas
Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (2023). Possui graduação em Administração pela Universidade de Pernambuco (2014). Atualmente é servidora Técnico Administrativa em Educação da Universidade Federal de Pernambuco. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração Pública, atuando principalmente nos seguintes temas: raça, cotas raciais, ações afirmativas e organizações públicas.
E-mail: annievdantas@gmail.com

Diogo Henrique Helal
Doutor em Sociologia e Política, pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre e Graduado em Administração, pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Atualmente é Pesquisador Titular da Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ). Professor Permanente do Programa de Pós Graduação em Administração (PROPAD), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Bolsista Produtividade em Pesquisa CNPq - 2 (CNPq). Tem experiência na área de Administração e Sociologia, atuando principalmente nos seguintes temas: Trabalho e Desigualdades Sociais, Gestão Pública e Políticas Públicas.
E-mail: diogo.helal@fundaj.gov.br

Recebido em: 05/10/2023
Aprovado em: 27/03/2024