

## FÓRUM

Submetido 21-03-2023. Aprovado 13-09-2023

Avaliado pelo sistema *double-anonymized peer review*. Editores convidados: Felix Lopez, Mariana Batista, André Marengo e Alexandre Gomide

Revisor(a): Greg Michener , Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. O/a segundo/a revisor/a não autorizou a divulgação de sua identidade.

Relatório de revisão por pares está disponível neste link.

Versão original | DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/cgpc.v29.89150>

# TRANSPARÊNCIA SOBRE DIRIGENTES PÚBLICOS ESTADUAIS: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA

*Transparency of state public leaders: An exploratory analysis*

*Transparencia de líderes públicos estatales: un análisis exploratorio*

Matheus Nunes de Freitas<sup>1</sup> | [matheusnunes@fundacaolemann.org.br](mailto:matheusnunes@fundacaolemann.org.br) | ORCID: 0000-0002-1257-9203

Sérgio Rodrigo Marchiori Praça<sup>2</sup> | [sergio.praca@fgv.br](mailto:sergio.praca@fgv.br) | ORCID: 0000-0002-9251-8629

\*Autor correspondente

<sup>1</sup>Fundação Lemann, São Paulo, SP, Brasil

<sup>2</sup>Fundação Getúlio Vargas, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil, Rio de Janeiro, SP, Brasil

## RESUMO

Servidores públicos são fundamentais para o funcionamento do Estado. Em especial, os dirigentes públicos ocupam um lugar central ao traduzir a direção política em políticas públicas, sendo um elo entre a burocracia de alto escalão e a burocracia da linha de frente. Mas o quanto as informações governamentais permitem conhecer as características desses agentes que detêm cargos de confiança e são responsáveis por conduzir os assuntos públicos? Este artigo busca responder a essa pergunta analisando as legislações sobre a estrutura administrativa dos estados brasileiros e seus portais de transparência, verificando a viabilidade do entendimento de aspectos como atribuições, escolaridade, gênero e raça desses burocratas. Os resultados evidenciam a existência de limites para compreender o perfil dos dirigentes em nível subnacional, seja dentro do próprio estado ou em uma perspectiva comparada. O artigo contribui assim para conectar as discussões teóricas sobre transparência e composição da força de trabalho no setor público.

**Palavras-chave:** transparência, governos subnacionais, burocracia, dirigentes públicos, liderança pública.

## ABSTRACT

*Public servants play an essential role in the functioning of the state. Public leaders, in particular, are central in translating political directions into public policies and are the link between high-level and street-level bureaucrats. Yet, a pressing question remains: to what extent does government information offers insights into the characteristics of agents who hold appointed positions and are responsible for conducting public affairs? This article seeks to answer this question by analyzing the legislation governing the administrative structures of the Brazilian states and their online transparency portals, verifying the feasibility of understanding aspects such as attributions, educational background, gender, and race of these bureaucrats. The results show limits to comprehending the profile of leaders at the subnational level, either within the state or in comparative analyses across governments. The article contributes to connecting theoretical discussions on transparency and workforce composition within the public sector.*

**Keywords:** transparency, subnational governments, bureaucrats, managers, public leadership.

## RESUMEN

*Los servidores públicos son agentes fundamentales para el funcionamiento del Estado. En particular, los líderes públicos ocupan un lugar central en la traducción de la dirección política en políticas públicas, configurándose como el vínculo entre la burocracia de alto nivel y la burocracia de primera línea. Pero, ¿cuánto nos permite la información gubernamental conocer las características de aquellos agentes que ocupan puestos de confianza y son responsables de conducir los asuntos públicos? Este artículo busca responder a esa pregunta mediante el análisis de la legislación sobre la estructura administrativa de los estados brasileños y sus portales de transparencia, verificando la viabilidad de comprender aspectos como las atribuciones, la educación, el género y la raza de estos burócratas. Los resultados muestran la existencia de límites para comprender el perfil de los líderes a nivel subnacional, ya sea dentro del propio estado o en una perspectiva comparada entre gobiernos. El artículo contribuye así a conectar discusiones teóricas sobre transparencia y composición de la fuerza laboral en el sector público.*

**Palabras Clave:** transparencia, gobiernos subnacionales, burocracia, gestores públicos, liderazgo público.

## INTRODUÇÃO

As informações públicas permitem conhecer os recursos humanos governamentais? Mais especificamente, como os estados revelam informações sobre os detentores de cargos de confiança – em especial os dirigentes públicos de médio escalão – e seus perfis? A disponibilização desses dados por governos estaduais, ou a falta deles, tem importantes consequências para a qualidade da democracia no nível subnacional (Sandoval, 2023), para a possibilidade de cooperação e parcerias entre secretarias estaduais (Greer et al., 2021; Segatto & Abrucio, 2016) e para a possibilidade de identificar práticas nepotistas e a politização excessiva de cargos comissionados (Lopez & Silva, 2019).

Em linhas gerais, saber quem são e identificar os diversos perfis de dirigentes públicos é um passo importante para que o governo seja uma “democracia de alta qualidade” em vez de ser apenas uma “democracia eleitoral” (Papada et al., 2023), pois esses servidores são responsáveis por dirigir as organizações públicas (Bonis & Pacheco, 2010), por transformar diretrizes políticas em políticas públicas concretas (Gerson, 2020) e por influenciar as estratégias em longo prazo das organizações públicas (Lotta et al., 2015). Portanto, investigar quantos, quais e quem são esses profissionais é fundamental para compreender o próprio funcionamento do Estado e os resultados das políticas públicas.

No entanto, o entendimento sobre a força de trabalho das administrações estaduais é prejudicada pela ausência de instrumentos nacionais de coleta periódica de informações sobre a burocracia subnacional. Ainda que a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic/IBGE) traga um panorama dos recursos humanos dos estados, verificam-se limitações de informações sobre a burocracia (Bergue, 2021), especialmente sobre o perfil dos burocratas. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), outra fonte de consulta importante sobre a força de trabalho no Brasil, também possui limitações em entender a composição e as características dos trabalhadores do setor público (Silveira, 2022).

Com os limites criados por essa ausência, uma alternativa para a compreensão do perfil e trajetória dos dirigentes públicos são as informações disponibilizadas pelos próprios governos subnacionais, em suas legislações sobre a estrutura administrativa e seus portais de transparência. Contudo, a presente análise exploratória revela que mesmo essas fontes de informações necessitam de avanços.

São dois os principais achados de nossa pesquisa. O primeiro é que as normas que regulamentam a estrutura administrativa dos estados não são claras sobre a alocação e tipos de burocratas nos órgãos públicos. Além disso, as legislações estaduais são bastante limitadas para a realização de análises comparadas entre os entes federados, dada a heterogeneidade de nomenclaturas e classificações para os cargos públicos entre os entes.

O segundo achado é que há assimetrias entre os diferentes entes da federação na disponibilização de dados públicos por meio dos portais de transparência, corroborando estudos anteriores (Bodart et al., 2015; Coelho et al., 2018; Cruz et al., 2012). Apesar disso, o diagnóstico aponta que, de modo geral, a transparência ativa dos estados não estrutura de maneira adequada e de fácil acesso as informações sobre a burocracia pública, em especial sobre os dirigentes públicos,

necessitando de avanços para permitir o entendimento efetivo das características dos responsáveis por conduzir os assuntos públicos.

Além desta introdução, o artigo está dividido em outras quatro seções. Na segunda seção, mostramos a importância da transparência de informações sobre perfil e características dos dirigentes públicos. Na terceira seção, explicamos a metodologia utilizada para a análise exploratória das legislações e portais de transparência estaduais. Na quarta seção, apresentamos os resultados do diagnóstico nas unidades federativas e as implicações para a agenda de fortalecimento da democracia e da formulação e implementação de políticas públicas. Por fim, na seção de conclusão do artigo, sinalizamos agendas futuras de pesquisa neste campo.

## **POR QUE A TRANSPARÊNCIA SOBRE DIRIGENTES PÚBLICOS É IMPORTANTE?**

Os dirigentes públicos são responsáveis por exercer funções políticas, gerenciais e técnicas em diversas áreas. Nesse estrato médio da burocracia, encontramos profissionais especializados em política pública, como secretários executivos, diretores e gerentes, responsáveis pelo planejamento e gestão de órgãos públicos. Além disso, os dirigentes aconselham e orientam os tomadores de decisão, relacionando-se com deputados estaduais, prefeitos, ONGs e outros *stakeholders*. No nível federal, “os ocupantes dos níveis mais altos de DAS e os NE representam, ao lado do presidente e dos ministros, a elite que governa o país” (D’Araujo, 2018, p. 11).

Esses burocratas atuam ainda como elo entre os altos cargos e os servidores públicos de base, exercendo funções gerenciais e de informação (Lotta & Cavalcante, 2015). São responsáveis por levar demandas e informações relevantes aos tomadores de decisão e gerenciar a implementação das políticas públicas em setores diversos, como saúde, educação e meio ambiente. Nas palavras de Gerson (2020), os dirigentes públicos estão “no coração da efetividade do governo. Eles traduzem a direção política em políticas e programas que mantêm os cidadãos saudáveis, seguros e economicamente produtivos” (p. 2).

Mesmo sendo fundamentais para o funcionamento do Estado, os dirigentes públicos ainda recebem pouca atenção da literatura brasileira, uma vez que os estudos sobre burocracia têm se debruçado principalmente na análise da alta administração pública, como os ministros ou secretários de Estado, ou dos servidores da linha de frente, como professores, agentes comunitários de saúde ou policiais (Lotta et al., 2015). Não há, por exemplo, trabalhos sistemáticos sobre a atuação de dirigentes de médio escalão em governos estaduais, salvo estudos de caso sobre secretarias específicas. Uma das possíveis razões para a falta desses estudos é a ausência e falta de qualidade dos dados públicos sobre esses burocratas, especialmente aquelas informações que permitam compreender as trajetórias, os perfis e as características deles.

Além de possibilitar conhecer quem são esses agentes centrais no setor público, os avanços na transparência ativa sobre os dirigentes permitiriam aprofundar análises em diferentes dimensões relacionadas ao funcionamento do Estado. Em primeiro lugar, com mais e melhores dados, seria possível evidenciar as desigualdades no funcionalismo público (Osório, 2006; Pinheiro,

2023; Silva, 2023; Silva & Lopez, 2021). É sabido, por exemplo, que mulheres ocupam menos cargos de direção no nível federal no Brasil (Pinheiro, 2023), embora, no período de Dilma Rousseff na presidência, a representação feminina tenha aumentado (Santos & Jalalzai 2021). No nível estadual, não sabemos se governadoras podem ter impacto semelhante. Além disso, avanços recentes nesse debate indicam que cargos de médio escalão tendem a ser mais ocupados por mulheres quanto mais elas tiverem presença no mercado de trabalho do País (Viana & Tokarski, 2019; Whitford et al., 2007). Caso os dados sobre o gênero de dirigentes públicos sejam disponibilizados, diagnósticos sobre o acesso de mulheres a esses cargos se tornarão muito mais precisos, e ambos os argumentos poderão ser testados.

Outro aspecto importante possibilitado pela existência de dados sobre gênero e raça dos dirigentes públicos seria o de compreender os impactos da representatividade – ou da falta dela – na formulação e implementação de políticas públicas (Mosher, 1968). Estudos recentes têm investigado a relação entre o desempenho das organizações e a diversidade da sua força de trabalho (Andrews et al., 2005; Groeneveld, 2015; Meier et al., 1999). Há ainda debates relevantes na literatura sobre os limites e benefícios da representatividade ativa e passiva da burocracia que poderiam ser endereçados com melhores dados sobre os dirigentes públicos (Viana & Tokarski, 2019).

Adicionalmente, melhores dados sobre a burocracia permitiriam identificar o impacto (negativo ou positivo) da partidarização de dirigentes públicos. Há uma controvérsia recente, a partir do artigo de Toral (2023), sobre o possível impacto positivo da politização de dirigentes públicos. Isso contrasta com a literatura acadêmica sobre o tema no Brasil desde Geddes (1994), cujo argumento foi testado empiricamente por Bersch et al. (2017), concluindo que quanto mais filiados partidários em cargos comissionados no nível federal brasileiro, mais escândalos de corrupção tem o órgão burocrático. Se os dados subnacionais sobre dirigentes públicos estivessem disponíveis, poder-se-ia testar os mesmos argumentos e hipóteses nos estados brasileiros, ganhando informações cruciais para possíveis reformas administrativas, por exemplo.

A transparência sobre os recursos humanos no setor público é também fundamental para avaliar a capacidade estatal e a qualidade das políticas públicas implementadas (Bergue, 2021; Marengo & Strohschoen, 2018), bem como para a integridade e responsabilização na administração pública (Michener et al., 2021). Afinal, burocratas (não eleitos) possuem ideias próprias de como devem ser as políticas públicas e influenciam os rumos do Estado tanto quanto políticos eleitos (Peters, 1969).

Por fim, a falta de dados estruturados e de fácil acesso que permitam o controle social sobre os ocupantes dos cargos públicos implica ainda a diminuição da qualidade da democracia e das políticas públicas no nível subnacional (Sandoval, 2023). As definições minimalistas de democracia (Przeworski, 1999) tratam de apenas um tipo de *accountability* (responsabilização/responsividade): a *accountability* eleitoral, que acarreta a possibilidade de substituir os governantes, pertencentes a partidos políticos, por meio de eleições competitivas definidas periodicamente. Mas definições de democracia com “adjetivos” (Collier & Levitsky, 1997) preocupam-se com aspectos além da competitividade do processo eleitoral, incluindo, por exemplo,

o papel de instituições contramajoritárias (como o Judiciário e Tribunais de Contas) para o controle da ação dos governantes no período entre eleições. Chama-se isso de “*accountability* horizontal”, um tipo de *accountability* em que governantes respondem a organizações como órgãos da sociedade civil, órgãos de controle (como os já citados Tribunais de Contas, além de controladorias e o Ministério Público), a imprensa, e outros atores políticos e sociais que têm o papel de supervisionar o trabalho dos políticos eleitos.

Ao contrário da *accountability* eleitoral, que depende apenas da existência de partidos políticos que lançam candidatos e de cidadãos aptos a votar, a *accountability* horizontal só é possível quando há elementos como liberdade de imprensa, normas constitucionais que garantem autonomia às instituições contramajoritárias e liberdade de associação para a sociedade civil. Para que esse arcabouço institucional funcione a contento, a publicidade de informações governamentais é essencial. A imprensa e as organizações da sociedade civil dependem de informações oficiais para, nas palavras de McCubbins e Schwartz (1984), monitorar o trabalho dos políticos, sendo uma “patrulha policial” (fazendo monitoramento constante) ou soando um “alarme de incêndio” (alertando para eventos específicos).

Nesse sentido, o monitoramento funcionará tanto melhor quanto mais a transparência dos dados de recursos humanos cumprir os dois requisitos apontados por Michener e Bersch (2013): inferabilidade e visibilidade. A inferabilidade é condição necessária para a transparência, representando o grau em que a informação pode ser usada para tirar conclusões precisas. Essa dimensão está relacionada com a qualidade da informação ou dados, e são três os atributos que aumentam a inferabilidade dos dados: a desagregação, a verificabilidade e a simplificação. Já a visibilidade, outra dimensão necessária da transparência, representa o grau em que a informação é completa e facilmente localizada. Para ser visível, a informação deve ser razoavelmente completa e ser encontrada com relativa facilidade. Partindo da tipologia criada por Rodrigues (2020), o presente trabalho busca compreender os limites da “transparência plena”, que ocorre quando “há disponibilização ativa das informações, ou seja, quando elas se encontram disponíveis a priori para acesso do cidadão” (Rodrigues, 2020, p. 247), configurando-se como os níveis mais altos de inferabilidade e visibilidade.

Na próxima seção, explicamos a metodologia utilizada para analisar a transparência ativa em torno dos recursos humanos em governos estaduais, tendo como fundamento os dispositivos previstos na Lei de Acesso à Informação.

## METODOLOGIA

Em primeiro lugar, é importante destacar que o entendimento sobre a força de trabalho das administrações estaduais é prejudicado pelas lacunas em instrumentos nacionais de coleta periódica de informações sobre a burocracia subnacional, dadas as limitações apresentadas pela Pesquisa de Informações Básicas Estaduais ou pela RAIS (Bergue, 2021; Silveira, 2022), sobretudo quando se busca entender o perfil racial e de gênero dos ocupantes de cargos públicos.

Nesse sentido, realizamos uma pesquisa exploratória sobre as informações disponíveis a respeito dos dirigentes públicos nas legislações e portais de transparência estaduais. A escolha por essas duas fontes de informação ocorre por trabalhos anteriores demonstrarem a importância das normas legais para a compreensão da atuação da burocracia pública, uma vez que tais normas estruturam o aparato administrativo do Estado, dando origem aos cargos públicos e traçando as possibilidades e limites formais para a sua ocupação (Igreja et al., 2021). A literatura também evidencia que os portais governamentais são fundamentais para o entendimento do perfil dos trabalhadores públicos, uma vez que uma das razões para a existência dessas plataformas envolve o fornecimento de informações sobre a composição da administração pública aos cidadãos (Akutsu & Pinho, 2002; Sampaio et al., 2019).

O mapeamento de legislações e dos portais de transparência ocorreu entre os meses de agosto e dezembro de 2022, realizado por uma equipe de oito pesquisadores. O repositório com as legislações e os endereços eletrônicos dos portais pode ser acessado em <https://bityli.com/8aKYSr>. A busca pelas legislações ocorreu nos portais das Assembleias Legislativas de cada estado, nos quais foram buscados termos correlatos à “estrutura administrativa”, como “estrutura organizacional”, “modelo de gestão” e “organização administrativa”. As legislações vigentes foram armazenadas em um banco de dados por meio do preenchimento por todos os pesquisadores de um formulário estruturado, com o principal objetivo de avaliar se as legislações estaduais forneciam informações sobre os cargos comissionados destinados aos dirigentes públicos, especificando o nome do cargo, suas atribuições, remuneração e o órgão de lotação. Dos 27 estados brasileiros, apenas para o Espírito Santo não foi possível localizar a legislação de recursos humanos.

Já os portais de transparência foram buscados por meio dos *websites* governamentais de cada ente. Caso o portal oficial do estado não possibilitasse o acesso ao portal da transparência, era realizada uma busca ampla na internet. Com os portais de transparência estaduais mapeados, os pesquisadores buscaram páginas específicas que armazenavam informações sobre a composição do funcionalismo público, excluindo da análise as demais páginas dos portais (por exemplo, páginas sobre licitações). Do mesmo modo que para as legislações, os pesquisadores preencheram um formulário estruturado, registrando as variáveis encontradas nas páginas específicas sobre funcionalismo público.

Os pesquisadores foram exitosos em 23 UFs, dado que nos estados da Bahia, Mato Grosso, Rio de Janeiro e Tocantins não foi possível encontrar informações sobre os ocupantes de cargos comissionados nos portais de transparência. Não existem, no caso da Bahia e do Tocantins, páginas sobre os servidores comissionados. Já no caso do Rio de Janeiro, há a exigência do CPF ou nome completo do servidor para se obterem informações. Por fim, no caso de Mato Grosso, o portal da transparência exige *login* e senha para exibir informações sobre os servidores públicos.

Considerando que o objetivo desta análise exploratória é compreender as características dos dirigentes públicos estaduais, optou-se pela verificação da existência de nove tipos de informações de interesse indicadas como relevantes pela literatura. São eles: 1) nome do cargo; 2) atribuições; 3) órgão de exercício; 4) data de início no cargo; 5) remuneração; 6) benefícios pecuniários; 7) gênero; 8) raça; 9) escolaridade.

Saber o nome do cargo, suas atribuições e em qual secretaria estadual seu ocupante trabalha é essencial, por exemplo, para identificar o nível de capacidade estatal de um órgão. Em termos práticos, digamos que um governo estadual identifique, em seu portal, 18 “assessores especiais” na Secretaria de Saúde, mas não traga informações sobre o que esse tipo de assessor deve fazer, do ponto de vista da legislação. Desse modo, tais assessores podem ser responsáveis, por exemplo, por formular políticas públicas ou, então, por auxiliar *policymakers* ou tomadores de decisão a interagir com a sociedade civil. Trata-se de duas atribuições bastante distintas e que podem resultar em políticas públicas bastante diferentes em um órgão. Autores como Bersch et al. (2017), Lewis (2008), Lewis & Waterman (2013) e Panizza et al. (2022) reforçam a pertinência de saber essas informações para o estudo de burocracias públicas.

Por sua vez, a informação da data de início de uma pessoa no cargo é essencial para mapear a rotatividade dos dirigentes públicos, o que tem claras implicações para o tipo e qualidade de políticas públicas, segundo autores como Lopez & Moreira (2022), Teles & Lopez (2023) e Praça et al. (2012). No que diz respeito à remuneração e à escolaridade de um dirigente público, o entendimento desses atributos contribui para compreender os tipos (e graus) de corrupção em um órgão burocrático (Cornell & Sundell, 2020; Gorodnichenko & Peter, 2007), bem como diagnosticar o grau de *expertise* de que um órgão burocrático dispõe para formular e implementar políticas públicas (Marengo & Strohschoen, 2018). Por fim, conhecer o gênero e a raça dos dirigentes públicos é essencial para avaliar os impactos da representatividade nas políticas públicas (Mosher, 1968; Viana & Tokarski, 2019) e as desigualdades existentes na ocupação de cargos públicos (Abreu & Meirelles, 2012; Pinheiro, 2023).

Os achados desse mapeamento exploratório das legislações e portais da transparência sobre as variáveis de interesse são discutidos na próxima seção, evidenciando os limites para a compreensão do perfil dos dirigentes públicos estaduais.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa corroboram os achados de estudos anteriores, que indicam a fragilidade das bases públicas para a compreensão da atuação e do perfil da burocracia estatal (Bergue, 2021; D’Araujo, 2018). A análise das legislações que regulamentam a estrutura administrativa dos estados evidenciou a falta de informações sobre as atribuições dos cargos ocupados por dirigentes públicos, uma vez que apenas sete (AL, CE, PR, RN, RO, SP e SE) dos 27 estados identificam claramente, por exemplo, as responsabilidades de um “gerente” ou “coordenador”. A Tabela 1 apresenta os resultados do mapeamento das informações de interesse nas legislações estaduais. Destaca-se que, para as legislações, esperava-se que, das nove informações de interesse, quatro poderiam ser encontradas nos textos legais, uma vez que dados sobre os dirigentes públicos – data de início no cargo, benefícios pecuniários, raça, gênero e escolaridade – são informações dinâmicas e que não precisam de previsão legal:

Tabela 1 – A Disponibilidade das Variáveis de Interesse nas Legislações Estaduais

INFORMAÇÃO DE INTERESSE	QUANTIDADE DE LEGISLAÇÕES COM A INFORMAÇÃO
Nome do cargo	26
Atribuições	7
Órgão de lotação	18
Remuneração	15

Fonte: Elaborado pelos autores.

A importância de compreender as atribuições previstas para um dirigente público pode ser ilustrada por meio de dois exemplos de cargos de superintendentes, conforme descrito na Tabela 2:

Tabela 2 – Exemplos de Atribuições de Dirigentes Públicos nas Legislações

UF	CARGO COMUM	TRECHO DA LEGISLAÇÃO SOBRE AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO
AL	Superintendente	Liderar, sob a coordenação e supervisão do Secretário Executivo de Gestão Finalística, as ações da Gestão do Governo; organizar, orientar e gerir as atividades das unidades administrativas que estão sob sua coordenação; implantar mecanismos de controle que assegurem o cumprimento das efetivas ações do Governo; auxiliar no desempenho dos gestores das ações [...]
PR		Ao Superintendente compete, por designação expressa do Governador do Estado, o planejamento, a coordenação e a execução das atividades integrantes da área de atuação definida como de interesse prioritário, compatibilizando-as com as diretrizes gerais do Governo do Estado e o apoio estratégico ao Governador, a órgão ou entidade no desempenho de suas competências institucionais visando o aprimoramento da gestão governamental da área estabelecida como de interesse prioritário [...]

Fonte: Elaborado pelos autores.

Com esses dois casos, podemos observar as diferenças nas responsabilidades dos dirigentes em cada estado, verificando, por exemplo, que os superintendentes paranaenses se reportam diretamente ao Governador do Estado, enquanto os alagoanos atuam sob coordenação dos secretários executivos. Adicionalmente, a descrição das atribuições permite identificar que, em ambos os casos, os superintendentes ocupam posições estratégicas nos órgãos em que atuam, possibilitando maior controle social sobre o desempenho de suas ações.

Além da ausência de informações relevantes sobre as atribuições dos cargos comissionados, as leis apresentam desafios para compreender a própria organização estatal, na medida em que os textos legais possuem diversas emendas e, por vezes, não há consolidação em um único texto. O exemplo do Rio Grande do Sul é ilustrativo nesse sentido, uma vez que a Lei n.

4.914/1964 – que reorganiza os quadros de pessoal do estado e estabelece novo sistema de classificação de cargos do estado – possui mais de 90 emendas.

Somado a isso, o levantamento permitiu diagnosticar que o complexo cenário normativo em torno da regulamentação da estrutura da administração pública impõe muitos desafios para a análise do próprio estado ou em comparação com os demais entes, uma vez que as vinte e seis legislações analisadas apresentam uma heterogeneidade de nomenclaturas e classificações para os cargos comissionados que podem ser ocupados pelos dirigentes públicos. Em sete estados, conforme ilustrado na Tabela 3, existem cinco ou mais símbolos distintos. Ao total, foram encontradas 114 simbologias diferentes para os cargos.

Tabela 3 – Sistematização das Nomenclaturas e Classificações para Cargos em Comissão Estaduais que Podem Ser Ocupados por Dirigentes Públicos

ESTADO	QUANTIDADE	SIMBOLOGIA
RN	Indeterminada	Diversos cargos sem simbologia determinada
ES	Legislação não encontrada	Legislação não encontrada
AC	1	CEC
AM	1	AD
MG	1	DAD
MS	1	CCA
MT	1	DGA
PA	1	DAS
RO	1	CDS
RS	1	CC
SE	1	CCE
SP	1	SQC
AP	2	CDS; CDI
BA	2	DAS; DAI
PE	2	CCS; CCI
PI	2	DAS; DAI
CE	3	DAS; DNI; DNS; GAS
SC	3	DGE; DGS; DGI
DF	4	CNP; CNE; DFA; DFG
MA	4	DGA; DANS; DAI; DAS

(continua)

(conclusão)

ESTADO	QUANTIDADE	SIMBOLOGIA
RJ	5	DG; SA; SS; SE; CG
RR	5	CNETS; CNES; CDS; CDI; FAI
PR	6	AE; SP; DAS; C; DG; DD
TO	6	DAS; DAI; CA; CDAS; CDAI; AEU
GO	7	DSE; DAS; DAI; DAID; AE; A; LAP
PB	12	CDS; CAD; CAT; CGI; CGS; CSS; CSP; CAC; CDE; CVE; SDE; CSE
AL	63	ACI; AEG; AS; ASE; AST; ASUNC; CRG; GTR; OUV; PRE; SUP; AAG; AE; AG; AGC; AGES; AGG; AGS; AGT; ASA; ASC; ASCI; ASEC; ASEG; ASM; ASSC; ASSE; ASSI; ASSP; ASSUP; ASTI; ASTT; ASTTE; ATE; CAM; CCE; CDC; CGGC; CGM; CHG; COE; COJ; COS; DCE; DCSP; DG; DGA; DIP; DIRE; GER; GERE; PG; PGA; PJC; RE; SCGM; SE; SEE; SEES; SGJC; SUPE; VPJC; VRE

Fonte: Elaborado pelos autores.

Vale destacar que, mesmo quando os estados possuem simbologia igual em legislação, ainda há variações nos níveis dos cargos, conforme mostra a Tabela 4. Isso faz com que, por exemplo, uma pesquisa abrangente que busque comparar os dirigentes públicos nos estados precise compatibilizar tanto os cargos com nomenclaturas diferentes quanto aqueles com a mesma simbologia, ampliando o grau de imprecisão da investigação.

Tabela 4 – Exemplos de Estados com Mesma Simbologia para Cargos Comissionados, mas com Níveis de Classificação Diferentes

ESTADO	SIMBOLOGIA COMUM	NÍVEIS
AP	CDS	CDS-1 a CDS-5
PB		CDS-1 a CDS-4
RO		CDS-1 a CDS-15
BA	DAI	DAI-4 a DAI-6
GO		DAI-1 a DAI-3
MA		DAI-4 a DAI-7
PI	DAS	DAS-1, DAS-2A, DAS-2B e DAS-3
BA		DAS-1 a DAS-3
MA		DAS-1 a DAS-4
PI		DAS-1 a DAS-6
PA		DAS-1 a DAS-7
TO		
PR		
GO		

Fonte: Elaborado pelos autores.

Do mesmo modo que as legislações, os portais de transparência estaduais também apresentam desafios para o entendimento sobre o perfil dos dirigentes públicos, conforme demonstrado pela Tabela 5. No caso dos portais de transparência, esperava-se que, das nove variáveis de interesse, oito poderiam ser encontradas, uma vez que as atribuições sobre os dirigentes públicos não costumam ser descritas nesses portais.

Tabela 5 – A Disponibilidade das Variáveis de Interesse nos Portais de Transparência

INFORMAÇÃO DE INTERESSE	QUANTIDADE DE PORTAIS DE TRANSPARÊNCIA COM AS INFORMAÇÕES
Nome do cargo ou simbologia	23
Órgão de lotação	23
Data de início no cargo	8
Remuneração	23
Benefícios pecuniários	14
Gênero	1
Raça	0
Escolaridade	0

Fonte: Elaborado pelos autores.

Embora a totalidade dos portais de transparência analisados disponibilize informações sobre o nome do cargo comissionado, o órgão no qual o detentor desse cargo atua e a remuneração associada ao cargo, verifica-se que tal disponibilização de dados é insuficiente para obter um entendimento claro e completo acerca da atuação e perfil dos ocupantes desses cargos no serviço público. No que tange à atuação, a ausência de previsão legal sobre as responsabilidades dos dirigentes impossibilita a compreensão sobre o que faz um gerente lotado na Secretaria de Saúde, mesmo que o portal da transparência permita identificá-lo.

Em relação ao perfil, apenas sete estados (Amapá, Espírito Santo, Paraíba, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Sergipe) e o Distrito Federal trazem a informação sobre a data de início no cargo. Nesses estados, é possível analisar o grau de rotatividade dos dirigentes públicos, variável essencial para entender os resultados governamentais, uma vez que “governos não conseguem desempenhar bem suas políticas, quaisquer que sejam suas orientações ideológicas, sem um horizonte temporal razoável para a burocracia decisória discutir, desenhar e implementar as políticas” (Lopez & Moreira, 2022, p. 20).

É especialmente preocupante o fato de nenhum dos estados disponibilizar informações sobre a escolaridade dos dirigentes públicos, dificultando a avaliação da capacidade estatal de secretarias estaduais (Marenco & Strohschoen, 2018). Mais um dado preocupante é que há informações sobre o gênero do dirigente público em apenas um estado (Paraná), e nenhum

estado apresenta dados sobre a raça desses servidores. A literatura acadêmica mostra que quanto mais mulheres em cargos burocráticos, menores são os graus de corrupção (Swamy et al., 2001) e maiores são as chances de implementação de políticas que trazem ganhos para a sociedade como um todo (Hessami & Fonseca, 2020).

É importante mencionar que, apesar de não fornecerem informações desagregadas sobre cada servidor, alguns portais, como os do Distrito Federal e do Rio de Janeiro, apresentam informações agregadas sobre a composição estatal, demonstrando que os registros administrativos coletam as informações de interesse, mas não as disponibilizam para o acesso público. Considerando que há ganhos em ter diversidade no serviço público, a disponibilização de informações sobre gênero e raça dos dirigentes públicos é de imensa importância para aumentar a qualidade da democracia nos estados brasileiros.

Em linhas gerais, essa falta de transparência de dados de recursos humanos governamentais implica ao menos outros dois problemas para a qualidade da democracia. O primeiro refere-se à responsabilização (*accountability*) no funcionamento de um sistema político eficiente, uma vez que frequentemente enfrentamos dificuldades em responsabilizar detentores de cargos de confiança pelos resultados das políticas públicas implementadas. O segundo é que quando os dados de recursos humanos não estão facilmente disponíveis, o intercâmbio e a interação tornam-se mais lentos e difíceis, especialmente entre grupos da sociedade que não possuem esse acesso facilitado, como cidadãos comuns, a imprensa e organizações da sociedade civil organizada.

Dessa forma, é fundamental que os portais de transparência e as legislações estaduais busquem aprimorar a apresentação e a organização das informações referentes aos dirigentes públicos, especialmente sobre suas atribuições e perfil. Ao adotar práticas mais claras e eficientes, aumenta-se a possibilidade de a sociedade acompanhar e fiscalizar de maneira efetiva o desempenho do serviço público. Para além da *accountability*, mais e melhores dados sobre a burocracia subnacional permitem compreender de maneira mais precisa o funcionamento do Estado e os resultados das políticas públicas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscamos entender de que modo as informações disponibilizadas pelos governos permitem conhecer a burocracia dirigente dos estados. Para uma transparência plena, são necessários altos níveis de visibilidade – grau de completude e facilidade de se encontrarem informações – e de inferabilidade – a qualidade da informação e o grau com que se podem tirar conclusões precisas dela (Rodrigues, 2020). Nessa perspectiva, a pesquisa demonstrou que os estados brasileiros, apesar de disponibilizarem algumas informações por meio da transparência ativa, ainda não fornecem elementos suficientes para a construção de uma visão completa e que permita inferir conclusões a respeito do perfil e atuação dos dirigentes públicos.

No contexto dos estados brasileiros, as informações sobre os funcionários públicos – incluindo seus títulos, funções, remuneração, gênero, raça e educação – estão distantes de se apresentarem prontamente disponíveis e completas aos interessados. Apesar de alguns portais

fornecerem detalhes sobre o título, agência e remuneração associada, ainda ficam aquém em fornecer uma imagem completa dos indivíduos que ocupam cargos de confiança da burocracia dirigente. Até mesmo os termos que regulam a estrutura administrativa dos estados muitas vezes carecem de clareza quanto à alocação e categorização dos burocratas, levando a uma compreensão turva e inconsistente de seus perfis. Além disso, a pesquisa revela a falta de dados desagregados e verificados que permitam conclusão precisa, lançando dúvidas inclusive sobre a credibilidade do que foi tornado visível. A ausência de informações cruciais sobre os dirigentes públicos torna desafiador avaliar a capacidade do estado e dos departamentos governamentais, dificultando a capacidade do público de inferir a eficácia e adequação dos detentores do poder.

Em conclusão, a análise exploratória da transparência em relação aos funcionários públicos estaduais no Brasil revela limitações significativas tanto na visibilidade quanto na inferibilidade de informações essenciais, alinhando-se com as tipologias propostas por Michener e Bersch (2013) e Rodrigues (2020). Em linhas gerais, as nomenclaturas heterogêneas, classificações e ausência de informações essenciais sobre recursos humanos criam barreiras para um entendimento claro dos perfis dos burocratas. Portanto, o estudo ressalta a necessidade de uma abordagem mais estruturada, que considere as diversas direções e variedades de transparência, fortalecendo um sistema de governança mais robusto e responsável. Essa abordagem permitiria graus contínuos de avaliação, de fraca a excelente, preenchendo a lacuna entre os requisitos formais de transparência e os seus benefícios. Como se vê, o caminho para uma plena transparência de dados de recursos humanos em governos estaduais é longo, e há uma avenida de pesquisa que poderia ser explorada com o aumento da transparência.

## REFERÊNCIAS

- Abreu, M. A. A., & Meirelles, R. de L. (2012). *Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)* (Texto para Discussão n. 1797). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, DF.
- Akutsu, L., & Pinho, J. A. G. de. (2002). Sociedade da informação, accountability e democracia delegativa: Investigação em portais de governo no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 36(5), 723-745. <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6461>
- Andrews, R., Boyne, G. A., Meier, K. J., O'Toole, J., & Walker, R. M. (2005). Representative bureaucracy, organizational strategy, and public service performance: An empirical analysis of english local government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4), 489-504. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui032>
- Bergue, S. T. (2021). Gestão de pessoas em nível municipal. In E. J. Grin, D. J. Demarco, & F. L. Abrucio (Orgs.), *Capacidades estatais municipais: O universo desconhecido no federalismo brasileiro* (pp. 198-247). Ed. UFRGS.
- Bersch, K., Praça, S., & Taylor, M. (2017). State capacity, bureaucratic politicization, and corruption in the Brazilian state. *Governance*, 30(1), 105-124. <https://doi.org/10.1111/gove.12196>

- Bodart, C. das N., Torres, K. R., & Silva, R. S. (2015). Avaliação de sítios municipais da Região Metropolitana da Grande Vitória-ES. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 20(66), 146-169. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v20n66.45455>
- Bonis, D., & Pacheco, R. S. (2010). Nem político nem burocrata: O debate sobre o dirigente público. In M. R. Loureiro, F. Abrucio & R. Pacheco (Eds.), *Burocracia e política no Brasil: Desafios para o Estado democrático no século XXI* (pp. 329-362). Ed. FGV.
- Coelho, T. R., Silva, T. A. B. da, Cunha, M. A., & Teixeira, M. A. C. (2018). Transparência governamental nos estados e grandes municípios brasileiros: Uma “dança dos sete véus” incompleta? *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 23(75), 235-260. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v23n75.73447>
- Collier, D., & Levitsky, S. (1997). Democracy with adjectives: Conceptual innovation in comparative research. *World Politics*, 49(3), 430-451. <https://www.jstor.org/stable/25054009>
- Cornell, A., & Sundell, A. (2020). Money matters: The role of public sector wages in corruption prevention. *Public Administration*, 98(1), 244-260. <https://doi.org/10.1111/padm.12634>
- Cruz, C. F., Ferreira, A. C. de S., Silva, L. M. da, & Macedo, M. Á. da S. (2012). Transparência da gestão pública municipal: Um estudo a partir dos portais eletrônicos dos maiores municípios brasileiros. *Revista de Administração Pública*, 46(1), 153-176. <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/7080>
- D’Araújo, M. C. (Org.). (2018). *Técnicos, intelectuais e políticos na nova República: Um perfil dos dirigentes públicos dos governos Fernando Henrique, Lula e Dilma*. Ed. PUC-Rio.
- Geddes, B. (1994). *Politician’s dilemma: Building state capacity in Latin America*. University of California Press.
- Gerson, D. (2020). *Leadership for a high performing civil service: Towards a senior civil service systems in OECD countries* (Working Paper on Public Governance Vol. 40). OECD.
- Gorodnichenko, Y., & Peter, K. S. (2007). Public sector pay and corruption: Measuring bribery from micro data. *Journal of Public Economics*, 91(5-6), 963-991. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2006.12.003>
- Greer, S., Jarman, H., Falkenbach, M., Fonseca, E. M. da, Raj, M., & King, E. J. (2021). Social policy as an integral component of pandemic response: Learning from COVID-19 in Brazil, Germany, India and the United States. *Global Public Health*, 16(8-9), 1209-1222. <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.1916831>
- Groeneveld, S. (2015). Explaining diversity management outcomes: What can be learned from quantitative survey research? In R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen, & A. Mills (Orgs.), *Oxford handbook of diversity in organisations* (pp. 1-17). Oxford University Press.
- Hessami, Z., & Fonseca, M. L. da. (2020). Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. *European Journal of Political Economy*, 63, 101896. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101896>

- Igreja, R. L., Ferreira, G. L., Ananias, N. O., Oliveira, R. M. S. de, & Ahualli, I. F. (2021). *Ações afirmativas e burocracia pública* [E-book]. Flacso.
- Lewis, D. (2008). *The politics of presidential appointments: Political control and bureaucratic performance*. Princeton University Press.
- Lewis, D., & Waterman, R. (2013). The invisible presidential appointments: An examination of appointments to the Department of Labor, 2001-2011. *Presidential Studies Quarterly*, 43(1), 35-57. <https://www.jstor.org/stable/43286696>
- Lopez, F., & Moreira, T. (2022). O carrossel burocrático dos cargos de confiança: Análise de sobrevivência dos cargos de direção (DAS) do Executivo Federal Brasileiro (1999-2017). *Dados*, 65(2), e20200157. <https://doi.org/10.1590/dados.2022.65.2.263>
- Lopez, F., & Silva, T. (2019). Filiações partidárias e nomeações para cargos na burocracia federal (1999-2018). *Revista de Administração Pública*, 53(4), 711-731. <https://doi.org/10.1590/0034-761220180387>
- Lotta, G., & Cavalcante, P. (2015). Introdução. In P. Cavalcante & G. Lotta (Orgs.), *Burocratas de médio escalão: Perfil, trajetória e atuação* (pp. 13-21). ENAP.
- Lotta, G., Pires, R., & Oliveira, V. (2015). Burocratas de médio escalão: Novos olhares sobre velhos atores da produção de políticas públicas. In P. Cavalcante & G. Lotta (Orgs.), *Burocratas de médio escalão: Perfil, trajetória e atuação* (pp. 23-55). ENAP.
- Marenco, A., & Strohschoen, M. T. B. (2018). Abrindo a caixa-preta da gestão municipal: Variações no perfil de burocracias governamentais locais. In A. Marenco & M. I. Noll (Eds.), *A política, as políticas e os controles: Como são governadas as cidades brasileiras* (pp. 49-64). Tomo Editorial.
- McCubbins, M. D., & Schwartz, T. (1984). Congressional oversight overlooked: Police patrols versus fire alarms. *American Journal of Political Science*, 28(1), 165-179. <https://www.jstor.org/stable/2110792>
- Meier, K. J., Wrinkle, R. D., & Polinard, J. L. (1999). Representative bureaucracy and distributional equity: Addressing the hard question. *Journal of Politics*, 61(4), 1025-1039. <https://www.jstor.org/stable/2647552>
- Michener, G., & Bersch, K. (2013). Identifying transparency. *Information Polity*, 18(3), 233-242. <https://dl.acm.org/doi/10.5555/2659342.2659346>
- Michener, G., Coelho, J., & Moreira, D. (2021). Are governments complying with transparency? Findings from 15 years of evaluation. *Government Information Quarterly*, 38(2), 101565. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101565>
- Mosher, F. R. (1968). *Democracy and the public service*. Oxford University Press.
- Osório, R. G. (2006). *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil*. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). OIT – Secretaria Internacional do Trabalho.

- Panizza, F. E. B., Peters, G., & Larraburu, C. R. (Orgs.). (2022). *The politics of patronage appointments in Latin American central administrations*. Pittsburgh University Press.
- Papada, E., Altman, D., Angiolillo, F., Gastaldi, L., Köhler, T., Lundstedt, M., Natsika, N., Nord, M., Sato, Y., Wiebrecht, F. & Lindberg, S. I. (2023). *Defiance in the face of autocratization*. Democracy Report 2023. Universidade de Gotemburgo: Instituto Varieties of Democracy (V-Dem).
- Peters, G. (1969). *The politics of bureaucracy*. Routledge.
- Pinheiro, L. (2023). Quando o teto de vidro se torna de concreto: A sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do Executivo Federal entre 1999 e 2020. In F. G. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Orgs.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)* (pp. 371-405). Editora Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).
- Praça, S., Freitas, A. & Hoepers, B. (2012). A rotatividade dos servidores de confiança no governo federal brasileiro, 2010-2011. *Novos Estudos Cebrap*, 94, 91-107. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002012000300004>
- Przeworski, A. (1999). Minimalist conception of democracy: A defense. In I. Shapiro & C. H. Cordón (Orgs.), *Democracy's value*. Cambridge University Press.
- Rodrigues, K. F. (2020). Desvelando o conceito de transparência: Seus limites, suas variedades e a criação de uma tipologia. *Cadernos EBAPE.BR*, 18, 237-253. <https://doi.org/10.1590/1679-395173192>
- Sampaio, R. C., Braga, S., Carlomagno, M. C., Marioto, D. J. F., Alison, M. B., & Silva, T. P. F. B. da. (2019). Estado da arte da democracia digital no Brasil: Oferta e sobrevivência das iniciativas (1999-2016). *Revista do Serviço Público*, 70(4), 693-734. <https://doi.org/10.21874/rsp.v70i4.3543>
- Sandoval, J. P. (2023). Measuring and assessing subnational electoral democracy: A new dataset for the Americas and India. *Democratization*, 30(4), 715-740. <https://doi.org/10.1080/13510347.2023.2183195>
- Santos, P. A. G. dos, & Jalalzai, F. (2021). *Women's empowerment and disempowerment in Brazil: The rise and fall of President Dilma Rousseff*. Temple University Press.
- Segatto, C. I., & Abrucio, F. L. (2016). A cooperação em uma federação heterogênea: O regime de colaboração na educação em seis estados brasileiros. *Revista Brasileira de Educação*, 21(65), 411-429. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782016216522>
- Silva, T. D. (2023). Ingressantes no Executivo Civil Federal: Uma análise no contexto da Lei de Cotas no Serviço Público. In F. G. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Orgs.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)* (pp. 351-370). Editora Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).
- Silva, T. D., & Lopez, F. G. (2021). *Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo federal (1999-2020)* (Nota Técnica n. 49 [Diest]). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

- Silveira, L. (2022). *Imputação da informação de raça/cor na Rais para o setor público brasileiro* (Nota Técnica n. 59 [Diest]). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).
- Swamy, A., Knack, S., Lee, Y., & Azfar, O. (2001). Gender and corruption. *Journal of Development Economics*, 64(1), 25-55. [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(00\)00123-1](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(00)00123-1)
- Teles, J., & Lopez, F. G. (2023). Burocracia dirigente nos municípios, nos estados e na União: Rotatividade, filiação partidária e patronagem política. In F. G. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Orgs.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)* (pp. 459-482). Editora Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).
- Toral, G. (2023). How patronage delivers: Political appointments, bureaucratic accountability, and service delivery in Brazil. *American Journal of Political Science*. <https://doi.org/10.1111/ajps.12758>
- Viana, R. R., & Tokarski, C. P. (2020). Burocracia representativa: Uma (re)produção de Desigualdades de gênero e raça no setor público federal? *Revista NAU Social*, 10(19), 65-84. <https://doi.org/10.9771/ns.v10i19.33968>
- Whitford, A. B., Wilkins, V. M., & Ball, M. G. (2007). Descriptive representation and policymaking authority: Evidence from women in cabinets and bureaucracies. *Governance*, 20(4), 559-580. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2007.00372.x>

## FINANCIAMENTO DA PESQUISA

Os dados do artigo são fruto do Termo de Referência 001/22, lançado pela Fundação Lemann e executado pelo Instituto Lima Barreto. O TR 001/22 está disponível em: <https://drive.google.com/file/d/111ire2tAllcRXZfxD5RrBzg9s9UivfTu/view>

## CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores não têm conflitos de interesse a declarar.

## CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Matheus Nunes de Freitas: Conceptualização, Curadoria de dados, Análise formal, Aquisição de financiamento, Investigação, Metodologia, Administração de projeto, Recursos, Supervisão, Validação, Escrita - rascunho original, Escrita - revisão e edição.

Sérgio Rodrigo Marchiori Praça: Conceptualização, Investigação, Metodologia, Administração de projeto, Escrita - rascunho original, Escrita - revisão e Edição.