Revista de Educação do Vale do São Francisco
ISSN 2177-8183

MOROSIDADE SELETIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014: RACISMO INSTITUCIONAL EM CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS E REPERCUSSÕES PSICOSSOCIAIS

SELECTIVE DELAY IN THE IMPLEMENTATION OF LAW Nº 12,990/2014: INSTITUTIONAL RACISM IN FEDERAL CIVIL SERVICE EXAMINATIONS AND PSYCHOSOCIAL REPERCUSSIONS

RETRASO SELECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LA LEY 12.990/2014: RACISMO INSTITUTICIONAL EN LOS EXÁMENES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA FEDERAL Y REPERCUSIONES PSICOSOCIALES

Marina Helena Dias da Costa
marina.helena76@gmail.com
Mestra em Psicologia e Saúde pela UFCSPA
Pesquisadora do Opará/Univasf

Edna Rodrigues Santos Porto
edna.rodriguess@univasf.edu.br
Doutoranda em Educação Matemática pela UNESP
Técnica Administrativa em Educação da Univasf e Pesquisadora do Opará/Univasf

Ana Luisa Araujo de Oliveira
ana.luisaoliveira@univasf.edu.br
Doutora em Desenvolvimento Rural pela UFRGS
Professora da Univasf e Coordenadora do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará/Univasf)

Flávia Gisele Siqueira dos Santos
flavia.siqueira.adv@gmail.com
Advogada e Coordenadora Adjunta da EDUCAFRO Rio Grande do Sul

Jorge Amaro de Souza Borges
jorgeamaroborges@gmail.com
Doutor em Políticas Públicas pela UFRGS
Professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS

CC BY

RESUMO

A morosidade vivenciada após a aprovação em concurso público é, em parte, esperada pelas/os candidatas/os. Entretanto, observa-se que essa espera não se distribui de forma equânime entre todas/os as/os participantes dos certames. Este texto analisa a Nota Técnica n.º 02/2026, elaborada pelo Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Opará), que examina o concurso público da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), regido pelo Edital de Abertura n.º 04/2025, no contexto da implementação da Lei n.º 12.990/2014. Argumenta-se que, por meio desse estudo de caso, a morosidade seletiva (isto é, a diferença sistemática entre o tempo de nomeação na ampla concorrência e o tempo de efetivação das vagas reservadas) funciona como mecanismo burocrático de burla por "fila", reduzindo a eficácia da política pública ao longo do tempo e produzindo efeitos subjetivos e coletivos sobre candidaturas negras. Sustenta-se que o "tempo", nesse contexto, não é neutro, pois opera como tecnologia institucional que converte direito em expectativa, intensificando desgaste emocional, ansiedade e sofrimento psíquico diante da incerteza e da sensação reiterada de injustiça, especialmente quando a política é atravessada por estigmas e (auto)cobranças dirigidas a trabalhadoras/es cotistas negras/os. Ao final, apresentam-se chaves analíticas e recomendações para a condução administrativa dos certames, tais como: a elaboração de lista única para participantes cotistas, a alternância obrigatória nos chamamentos para o provimento de cargos efetivos, a adoção de transparência ativa e comunicação institucional adequada, bem como o reconhecimento do impacto psicossocial da inefetividade como dimensão do racismo institucional.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Concursos públicos. Lei n.º 12.990/2014. Racismo institucional. Saúde mental.

ABSTRACT

The delays experienced after passing a public service examination are, in part, expected by candidates. However, it is observed that this waiting time is not distributed equally among all participants in the examinations. This text analyzes Technical Note No. 02/2026, prepared by the Observatory of Racial Affirmative Action Policies (Opará), which examines the public service examination of the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS), governed by Opening Notice No. 04/2025, in the context of the implementation of Law No. 12.990/2014. It is argued that, through this case study, selective delays (that is, the systematic difference between the appointment time in the general competition and the time for filling reserved positions) function as a bureaucratic mechanism to circumvent the "queue," reducing the effectiveness of public policy over time and producing subjective and collective effects on Black candidates. It is argued that "time," in this context, is not neutral, as it operates as an institutional technology that converts rights into expectations, intensifying emotional strain, anxiety, and psychological suffering in the face of uncertainty and the repeated feeling of injustice, especially when politics is permeated by stigmas and (self-)demands directed at Black quota workers. Finally, analytical keys and recommendations are presented for the administrative management of these selection processes, such as the creation of a single list for quota participants, mandatory rotation in calls for filling permanent positions, the adoption of active transparency and adequate institutional communication, as well as the recognition of the psychosocial impact of ineffectiveness as a dimension of institutional racism.

CC BY

Palavras-chave: Affirmative action. Civil service exams. Law 12.990/2014. Institutional racism. Mental health.

RESUMEN

Las candidatas e los candidatos esperan, en parte, las demoras que se producen tras aprobar un examen de servicio público. Sin embargo, se observa que este tiempo de espera no se distribuye equitativamente entre todas(os) las(os) participantes. Este texto analiza la Nota Técnica N° 02/2026, elaborada por el Observatorio de Políticas de Acción Afirmativa Racial (Opará), que examina el examen de servicio público de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS), regido por la Convocatoria N° 04/2025, en el contexto de la aplicación de la Ley N° 12.990/2014. Se argumenta que, a través de este estudio de caso, las demoras selectivas (es decir, la diferencia sistemática entre el tiempo de citación en la competencia general y el tiempo para cubrir las plazas reservadas) funcionan como un mecanismo burocrático para sortear la "cola", reduciendo la efectividad de la política pública a lo largo del tiempo y produciendo efectos subjetivos y colectivos en las(os) candidatas(os) negras(os). Se argumenta que el "tiempo", en este contexto, no es neutral, ya que opera como una tecnología institucional que transforma derechos en expectativas, intensificando la tensión emocional, la ansiedad y el sufrimiento psicológico ante la incertidumbre y la reiterada sensación de injusticia, especialmente cuando la política está impregnada de estigmas y (auto)demandas dirigidas a las trabajadoras negras y a los trabajadores negros sujetos a cuotas. Finalmente, se presentan claves analíticas y recomendaciones para la gestión administrativa de estos procesos de selección, tales como: la creación de una lista única para las(os) participantes en las cuotas, la rotación obligatoria en las convocatorias para cubrir puestos permanentes, la adopción de una transparencia activa y una comunicación institucional adecuada, así como el reconocimiento del impacto psicosocial de la ineficacia como una dimensión del racismo institucional.

Palabras clave: Acción afirmativa. Concursos públicos. Ley n.º 12.990/2014. Racismo institucional. Salud mental.

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 12.990/2014 foi formulada como resposta política-institucional ao diagnóstico persistente de que o Estado brasileiro, especialmente em seus cargos de maior prestígio social e estabilidade, historicamente não reflete a composição racial do país. Nessa perspectiva, a reserva de vagas para as ações afirmativas raciais não é “prêmio” nem “favor” e sim instrumento de correção de desigualdades sociais historicamente produzidas e reproduzidas, visando alterar um padrão de recrutamento que tende a (re)produzir privilégios acumulados à branquitude (Arruda; Bulhões;

CC BY

Santos, 2022). No plano normativo, após a sua revogação pela Lei nº. 15.142 em 2025, a lei de cotas reserva 30% das vagas ofertadas em concursos públicos federais para pessoas negras (pretas e pardas), buscando tensionar a falsa neutralidade do mérito quando as condições de competição são estruturalmente desiguais (Brasil, 2025). Esse desenho, porém, não se sustenta apenas no percentual proposto; ele depende do modo como as organizações estatais traduzem a norma em rotinas administrativas, editais, listas, convocações e nomeações.

Do ponto de vista da implementação, entre os elementos centrais da lei está o pilar da concorrência simultânea, que parte do entendimento de que as candidaturas negras devem disputar tanto as vagas da ampla concorrência quanto as reservadas, resguardando o princípio da seleção por desempenho, e garantindo que caso obtenham nota para ampla concorrência prossigam por ela, preservando a lógica formal do certame sem esvaziar a finalidade reparatória (Brasil, 2014; 2025). Essa estrutura é importante porque impede que a política pública seja administrada como "fila paralela" de segunda classe. Em outras palavras, a lei não cria um corredor paralelo de espera; cria uma porta adicional de acesso (as vagas reservadas no provimento do cargo efetivo) que deve operar com máxima efetividade.

A problemática é que, entre o texto legal e a vida institucional nas organizações, abre-se um terreno em que florescem mecanismos de burla à política de reserva de vagas, diminuindo sua efetividade (Oliveira; Santos; Santos, 2024). A literatura recente descreve um repertório de práticas que, sem revogar a lei, a domesticam e produzem ineficácia, como os fracionamentos de vagas, redefinições indevidas do que conta como "cargo", opacidades estatísticas, restrições de elegibilidade e, crucialmente para este caso, a própria fila de espera como forma de protelar ou não entregar o resultado (Arruda; Bulhões; Santos, 2022; Maciel, 2020; Oliveira; Santos; Santos, 2024; Oliveira et al., 2025; Vaz, 2022). Estudos sobre a implementação da lei apontam que os fracionamentos e as filas de espera aparecem como estratégias recorrentes que, na prática, reduzem o alcance da ação afirmativa (Dias Filho; Arruda, 2022, Fernandes *et al.*, 2022, Maciel, 2020, Mello; Resende, 2019, 2020, Santos et al., 2021, Santos; Souza, 2021, Bulhões; Arruda, 2021).

CC BY

Nessa lógica, a lei permanece vigente como enunciado, mas o seu efeito redistributivo é diminuído por decisões administrativas ao longo do processo. Esse cenário se agrava porque a Administração Pública tem utilizado-se da discricionariedade para "reinterpretar" a incidência da lei (Boldrin; Ferreira, 2024; Bonelli, 2019). Assim, a leitura jurídica enfatiza que a política de cotas tem baixa margem para escolhas administrativas que reduzam sua eficácia, devendo cumprir com os objetivos de máxima efetividade da política pública. Entretanto, "manobras" e "mecanismos" continuam a tornar-se, muitas vezes, formas de contornar o dever legal de implementar. O que parece "procedimento" pode ser, sociologicamente, uma tecnologia de biopoder[1] (Foucault, 1995; Mbembe, 2003), determinando o quê e onde a burocracia acelera e freia e, nesse sentido, estabelecendo quem tem acesso a direitos e quem não.

É nesse ponto que o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) ganha densidade analítica. Em outro recorte temporal, a instituição, através das formas pelas quais os desenhos e as execuções de seus certames são realizados, produziu barreiras ao acesso e à permanência de pessoas negras no serviço público, inclusive pela não ocupação de vagas reservadas (Oliveira; Santos; Santos, 2024). Em Nota Técnica (nº 02/2026) (Oliveira; Costa; Cruz, 2026), o Grupo de Pesquisa Observatório das Políticas Afirmativa Raciais (Opará) atualizou essa discussão ao examinar um edital específico (04/2025) da universidade gaúcha e registrou que a desigualdade não aparece apenas no quantitativo de vagas reservadas, mas também no quando as vagas viram nomeação, tornando-se um fenômeno particularmente violento por ser silencioso.

Essa dimensão temporal tem implicações diretas que não são apenas coletivas, mas também individuais, principalmente quando consideramos os possíveis impactos em termos de saúde mental para as/os concorrentes negras/os. Quando o Estado produz uma espera prolongada e desigual para a efetividade de um direito,

[1] Cunhado por Foucault (1995), o conceito de biopoder define o controle e a gestão da vida, dos corpos e das populações pelas instituições e pelo Estado, sendo uma forma muito eficaz de controle social, uma vez que indica a direção da vida de indivíduos desde antes de seu nascimento até sua morte, deslocando o foco do sujeito, para a noção de população.

CC BY

especialmente um direito concebido para reparar desigualdades sociais históricas, ele provoca uma experiência social marcada por incerteza, desgaste, desconfiança e hipervigilância (Oliveira et al., 2024). A literatura sobre cotas em concursos descreve que trabalhadoras/es cotistas negras/os enfrentam estigmas relacionados a estereótipos de “menor aptidão” e processos de (auto)cobrança, com intenso sofrimento psíquico e emocional (Ângelo; Souza; Arruda, 2022; Arruda; Bulhões; Santos, 2022; Santiago; Gaudenzi, 2023).

Assim, o sofrimento psíquico descrito na literatura sobre cotas em concursos dialoga diretamente com as análises produzidas no campo da Saúde Coletiva, acerca dos efeitos do racismo na constituição subjetiva e na saúde mental da população negra. As implicações do racismo e das desigualdades foram analisadas por Santiago e Gaudenzi (2023), que, ao revisarem estudos brasileiros do campo da Saúde Coletiva, evidenciam que o racismo não se restringe a produzir desigualdades materiais e estruturais, mas também gera efeitos subjetivos profundos. As autoras mostram que diferentes pesquisas convergem ao indicar o racismo como fator determinante de sofrimento psíquico, manifestado em sentimentos de desvalorização, insegurança, medo e adoecimento mental.

Se isso já é verdadeiro após o ingresso, o período de espera entre a aprovação e a nomeação pode funcionar como etapa adicional de desgaste, visto que a/o candidata/o negra/o aprovada/o segue em suspenso, sem acesso aos efeitos materiais (salário, estabilidade, deslocamento planejável e outros) e simbólicos (reconhecimento do direito, por exemplo), enquanto observa a máquina institucional operar rapidamente para outros grupos, em especial para as pessoas brancas. Assim, o objetivo desta análise é discutir o caso UFRGS articulando os três seguintes aspectos: (a) a norma e a promessa de eficácia das Leis n.º 12.990/2014 e 15.142/2025; (b) o mecanismo burocrático de burla por fila e morosidade seletiva; e (c) os efeitos psicossociais dessa experiência para concorrentes negras/os, com foco em saúde mental.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Trata-se de um estudo qualitativo com base na estratégia de estudo de caso através de uma pesquisa documental. As pesquisas qualitativas visam compreender os fenômenos em seus contextos, analisando-os em uma perspectiva integrada, a partir de análises de um ou mais casos particulares (Godoy, 1995). Nesse contexto, o estudo de caso possibilita o enfoque exploratório e descritivo de uma situação complexa; somada a essa estratégia, a pesquisa documental possibilita o exame de materiais distintos, visando novas interpretações e concepções (Godoy, 1995). Portanto, a pesquisa qualitativa proposta objetiva analisar, através de um caso, a morosidade seletiva decorrente da inefetividade da implementação da política de ações afirmativas e tecer reflexões acerca das possíveis repercussões psicossociais decorrentes dela.

Sendo assim, o presente artigo tem sua análise centrada na Nota Técnica n.º 02/2026 (Oliveira; Costa; Cruz, 2026), elaborada pelo Grupo de Pesquisa Observatório Opará e publicada em 2026, que analisa um Concurso Público da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Edital de Abertura n.º 04/2025) para o cargo de Professora/Professor do Magistério Superior; bem como no Edital e documentos do certame analisado. O documento foi tomado como fonte primária por sistematizar o desenho do edital, os dados de inscrição e autodeclaração racial das/os concorrentes, a proporcionalidade de vagas reservadas, a lista de aprovadas/os, bem como o acompanhamento do andamento das nomeações e a comparação entre os tempos médios de efetivação na ampla concorrência e nas ações afirmativas raciais.

A análise dos documentos foi conduzida em três movimentos integrados. Primeiro, realizou-se a reconstrução do desenho normativo-operacional do concurso, identificando o quantitativo de vagas, a distribuição entre modalidades (ampla concorrência, pretas/os e pardas/os, pessoas com deficiência), e o princípio de alternância indicado como parâmetro de implementação (por exemplo, a sequência de convocações que garante proporcionalidade). Segundo, examinou-se a execução empírica a partir dos números de inscrições, percentuais de autodeclaração,

aprovações por modalidade, nomeações efetivadas e tempos de tramitação entre homologação e nomeação/posse, destacando assimetrias. E, por fim, articulou-se esse material a um referencial teórico-analítico sobre racismo institucional, mecanismos de burla e "fila de espera" como tecnologias de contenção de direitos, relacionando-os à literatura que investiga a saúde da população negra, abordando vivências de discriminação, (auto)cobrança e sofrimento psíquico relacionados à experiência de cotistas negras/os em concursos e no serviço público.

Como categorias analíticas, utilizou-se as seguintes: inefetividade material (diferença entre reserva prevista e resultado efetivo), morosidade seletiva (assimetria temporal entre modalidades), fila como mecanismo de burla (transformação do direito em espera prolongada), e impacto psicossocial (possíveis efeitos psicossociais associados à experiência institucional). Essas categorias permitem discutir o caso para além do "cumpriu/não cumpriu", focalizando como a burocracia pode produzir desigualdade sem declarar sua intenção.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O caso UFRGS e a morosidade burocrática

A Nota Técnica n.º 02/2026 (Oliveira; Costa; Cruz, 2026) parte de um dado simples e politicamente incontornável que revela que o Edital nº 04/2025 ofertou 21 vagas para Professora/Professor do Magistério Superior na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, distribuídas em 13 para ampla concorrência, 4 para pessoas pretas e pardas e 4 para pessoas com deficiência (PcD), com organização do certame por áreas/subáreas. Essa arquitetura formal, à primeira análise, cumpre o requisito da "previsão editalícia" da política, inclusive citando a Lei nº 12.990/2014 e normativas correlatas.

O problema é que o caso não se encerra no "texto do edital", mas no processo administrativo que transforma edital em nomeação e nomeação em posse. E é nesse circuito em que o parecer técnico identifica a assimetria central, uma vez que houve

53 aprovadas/os na ampla concorrência, 1 aprovado por ações afirmativas raciais e 2 aprovadas/os na reserva para PcD. No entanto, ao observar as posses efetivamente realizadas, o documento analisa que aconteceram 17 nomeações/posses exclusivamente pela ampla concorrência, sem provimento de nomeação em vaga com aprovação de candidatas/os das modalidades de reserva. Quando se cruza isso com o perfil de inscritas/os, o quadro ganha densidade sociológica. No total, foram 379 inscritas/os, com 20 candidaturas negras autodeclaradas. Ainda assim, apenas um candidato negro aparece como aprovado para o conjunto de quatro vagas reservadas, o que o próprio documento qualifica como inefetividade de 75% na ocupação das vagas destinadas às ações afirmativas raciais.

Esses números não são só um retrato técnico. Eles funcionam como sintoma institucional que registra que a política existe como forma (percentual e categoria), mas não se converte em resultado (nomeação e posse). E, em políticas de reparação, forma sem resultado pode ser uma espécie de violência burocrática dado que o Estado anuncia o direito e, em seguida, o mantém em suspensão, como se a equidade e o combate a desigualdades sociais pudessem viver de promessa.

O que se revela neste caso é o mecanismo silencioso, mas não menos eficaz, a seguir: o descumprimento prático dos critérios de alternância e proporcionalidade no momento das nomeações. A sequência de nomeações pela ampla concorrência não respeitou os critérios de alternância e de proporcionalidade no âmbito das nomeações decorrentes do edital. Isso torna-se relevante considerando que a burla se desloca do edital para o processo de execução, ou seja, na prática, não é preciso negar a lei no papel, basta governar o tempo e a fila de modo que o direito não se materialize. Associado a isso, o Estado performa uma suposta neutralidade, visto que as nomeações pela ampla concorrência parecem apenas seguir a ordem de classificação. Entretanto, sabe-se que quando existe reserva de vagas, a execução exige uma organização administrativa específica que considere a alternância, a elaboração de uma lista única para candidatas/os às vagas reservadas e acompanhamento para evitar que a política se torne letra morta. Quando essa

engenharia falha, o efeito racial não é acidental e sim estruturado por rotinas que (re)produzem racismo institucional e mantém privilégios (Werneck, 2013).

Nesse contexto, a literatura sobre racismo institucional ajuda a dar nome ao que a burocracia tenta naturalizar e neutralizar. A ideia de que a instituição pode produzir desigualdades sem um discurso explicitamente racista aparece como eixo interpretativo, ou seja, a reprodução do padrão branco hegemônico não precisa de um agente declaradamente racista; ela pode operar como normalidade administrativa (Santos; Resende; Nunes, 2025; Werneck, 2013). Isso se reafirma através do entendimento de que práticas institucionais podem oprimir, inferiorizar e aniquilar, direta e indiretamente, impactar a saúde mental de pessoas negras, inclusive por meio de cobranças e estigmas que se intensificam nos ambientes de trabalho e de reconhecimento (Werneck, 2013). No caso UFRGS, a burla pela execução tem um efeito específico ao criar um hiato entre “ser aprovado” e “ser reconhecido como sujeito de direito”. Esse hiato é um lugar social de adoecimento.

Um dos achados mais expressivos registrados pela Nota Técnica é a assimetria temporal, observando que para a ampla concorrência, o tempo administrativo aparece como “razoável celeridade”; para ações afirmativas, o tempo vira espera prolongada (Oliveira; Costa; Cruz, 2026). O documento registra que, nas áreas em que há aprovadas/os por ações afirmativas, apesar de o resultado final estar publicado, não houve homologação até 23 de janeiro de 2026, o que “impede a nomeação e a posse dos sujeitos de direito”. Em especial, na área de Desenvolvimento Rural, o resultado foi publicado em 18 de agosto de 2025, somando um período “superior a cinco meses” sem homologação.

Ao mesmo tempo, o documento aponta que o prazo médio entre homologação do resultado final e nomeação das/os candidatas/os da ampla concorrência foi de aproximadamente 24 dias, com intervalo mínimo de 11 e máximo de 70 dias, reforçando a tese de que o aparato institucional consegue ser rápido quando quer, ou quando a rapidez beneficia quem já ocupa a rota “normal” da instituição. Isso muda o modo de entender “tempo” no concurso. O tempo não é só cronologia; é poder distributivo. E, em um país em que o racismo opera como estrutura, o tempo pode

funcionar como filtro racial porque prolonga a insegurança material (renda, mudança, planejamento); amplifica o custo emocional do “ainda não”; transforma a expectativa em estado permanente, que corrói a saúde mental.

O documento reconhece a dimensão financeira ao referir que candidatas/os aprovadas/os pelas ações afirmativas acumulam “prejuízos de natureza financeira” pela morosidade na homologação e, depois, na efetivação da posse (Oliveira; Costa; Cruz, 2026). Associado a isso, sabe-se que o prejuízo financeiro não vem sozinho; ele costuma chegar escoltado por ansiedade, ruminação, irritabilidade, sentimento de desamparo, conflitos familiares, perturbações de sono e um desgaste subjetivo que se torna ainda mais intenso quando a espera é vivida como injustiça racial.

Saúde mental como repercussão da inefetividade

Em sua Nota Técnica, o Opará oferece o contorno objetivo decorrente da morosidade observada ao revelar que há aprovadas/os por ações afirmativas raciais em ao menos uma área, com resultado publicado, mas sem homologação e sem posse até a data de corte do documento, mesmo com meses após a nomeação de candidatas/os das vagas da ampla concorrência que são pessoas brancas (Oliveira; Costa; Cruz, 2026). O que isso significa do ponto de vista de saúde mental, quando o sujeito é negro e carrega a experiência social de direitos frequentemente negados ou condicionados?

Entre os possíveis efeitos dessa espera podemos citar o triângulo de pressões a seguir: (a) pressão material: sem posse, não há salário, e a vida não pausa. Aluguel, contas, deslocamento, cuidado com filhas/os, suporte a familiares. A espera empurra o indivíduo para estratégias de sobrevivência que podem incluir trabalhos precários, dívidas, adiamento de tratamentos de saúde e redução de autocuidado. O documento já aponta prejuízos financeiros como consequência direta da morosidade; (b) pressão temporal: o tempo vira um túnel sem data de saída. Diferente de uma espera “normal” (com prazo e previsibilidade), trata-se de uma espera que o documento descreve como “descompasso” e “assimetria” em relação à ampla concorrência; e, por fim, (c)

CC BY

pressão moral e identitária: para o candidato negro aprovado em política de cotas, a demora não é vivida apenas como problema administrativo. Ela pode ser interpretada como recado de que “seu lugar ainda é negociável”, enquanto observa o andamento das nomeações de ampla concorrência. Isso aciona o repertório histórico de desautorização, suspeição e deslegitimação do mérito negro.

Estudos que discutem acerca das violências psíquicas e emocionais dialogam diretamente com o caso exposto (Ângelo; Souza; Arruda, 2022; Da Silva; Lemos, 2023). Os textos descrevem como estratégias de branqueamento e mecanismos de aceitação em ambientes laborais podem resultar em violências com reverberações psíquicas e emocionais. Mesmo quando há acesso formal ao serviço público, o pertencimento negro segue sendo atravessado por estigmas e por uma autocobrança marcada pelo racismo, com efeitos sobre equilíbrio mental e emocional.

No concurso da UFRGS, antes mesmo da posse, a espera prolongada pode antecipar uma sensação descrita nesse tipo de literatura: o sujeito precisa “provar” que merece, enquanto a instituição não se apressa para reconhecê-lo. A saúde mental sofre não só pelo atraso, mas pela produção de dúvida sobre a própria legitimidade (Ângelo; Souza; Arruda, 2022).

A Nota Técnica descreve o efeito econômico, mas abre a seguinte pista que pode ser expandida: se a ampla concorrência é nomeada com celeridade e as ações afirmativas ficam paradas, a política não falha apenas em “resultado” (Oliveira; Costa; Cruz, 2026). Ela falha em cuidado institucional. E, numa leitura em saúde mental, isso é grave porque o sofrimento não é subproduto, é parte do mecanismo: a espera prolongada, combinada à percepção de injustiça, pode aumentar sofrimento psíquico e desgaste emocional.

Quando a espera se prolonga, a/o candidata/o vive uma espécie de “estado de prova” permanente. Não é apenas a prova escrita, didática ou de títulos. É a prova existencial que questiona “quanto tempo meu projeto de vida pode ficar suspenso sem que eu desabe?”. Essa suspensão tem componentes típicos de estressores crônicos, como incerteza, baixa previsibilidade, baixa controlabilidade e alto impacto. Em saúde

mental, esse tipo de configuração é conhecida por aumentar o sofrimento, especialmente quando somada a discriminações acumuladas.

Há, ainda, um risco analítico, quando se fala em saúde mental, de reduzir tudo a categorias individualizantes: “ansiedade”, “estresse”, “depressão”. Essas categorias podem ser úteis, mas, sociologicamente, elas precisam ser reencaixadas na estrutura que as fabrica. No caso UFRGS, a Nota Técnica descreve que, embora a reserva esteja prevista, “sua implementação material não se concretizou” até a data da emissão do documento, e que há “assimetria nos tempos administrativos”, com candidatas/os de ampla concorrência nomeadas/os rapidamente e aprovadas/os por ações afirmativas aguardando há mais de cinco meses homologação e posse (Oliveira; Costa; Cruz, 2026).

Esse “aguardar” não é um verbo neutro. Para pessoas negras, aguardar direitos é uma experiência histórica que reflete o esperar a escola cumprir, o hospital atender, a justiça reconhecer, a instituição admitir que falhou. Por isso, a saúde mental aqui deve ser lida como efeito de fricção entre promessa institucional e realidade racial. A instituição diz “há 4 vagas para pretos e pardos”, mas nomeia 17 pessoas só pela ampla concorrência. A instituição diz “há alternância e proporcionalidade”, mas o parecer registra que esses critérios “não vêm sendo observados”. A instituição permite que o resultado seja publicado, mas não homologa e, portanto, impede a posse.

Esse conjunto produz um sentimento que não é apenas “ansioso”; é racialmente informado: a percepção de que a instituição pode sempre “dar um jeito” de atrasar, restringir, esvaziar. Aqui, o “jeitinho” não é folclore; é tecnologia de poder (Foucault, 1995). E, quando o jeitinho atua em cima de direitos reparatórios, ele se converte em mecanismo de desgaste psíquico.

Observa-se, portanto, que mesmo quando pessoas negras conseguem aprovação, a literatura aponta que a inclusão no serviço público não garante reconhecimento pleno. Ângelo *et al.* (2022) descrevem o estigma de que cotistas seriam “menos aptas/os”, além de dinâmicas de autocobrança e cobrança implícita, com efeitos emocionais e mentais. No caso UFRGS, essa subjetivação pode começar

ainda antes da posse, pela própria experiência de ser “o único aprovado” entre quatro vagas reservadas, numa estrutura em que 20 pessoas negras se inscreveram.

A solidão estatística tende a virar solidão afetiva, uma vez que o sujeito passa a carregar a expectativa de representar um coletivo, e qualquer atraso institucional pode ser vivido como confirmação de que seu lugar permanece contestado. Além disso, quando a instituição nomeia rapidamente as/os candidatas/os da ampla concorrência (prazo médio de 24 dias) e deixa aprovadas/os de ações afirmativas esperando meses sem homologação do resultado do concurso e sem nomeação, ela produz uma mensagem: há uma fila legítima e uma fila “adiável”. Esse tipo de hierarquização do tempo reforça o estigma: “sua entrada não é prioridade”. E, em saúde mental, a repetição desse recado institucional alimenta ruminação, desesperança e desgaste emocional.

Essa desigualdade temporal associada à inefetividade de 75% (Oliveira; Costa; Cruz, 2026) é crucial para a discussão em saúde mental porque desloca o foco do indivíduo (“não passou porque não era bom”) para a possibilidade de um ambiente avaliativo e procedimental que seleciona com vieses (explícitos ou implícitos); penaliza estilos de comunicação, trajetórias e capitais culturais racialmente desiguais; torna a inclusão negra uma exceção estatística, alimentando estigma e autocobrança. Por conseguinte, quando a/o candidata/o negra/o é continuamente confrontada/o com filtros que parecem neutros, mas produzem resultados desiguais, o efeito psicológico pode ser o de viver permanentemente em modo de defesa: hiperpreparação, hipervigilância, medo de errar, desgaste emocional. Abordando essa vivência, Angêlo et al. (2022) descrevem exatamente essa autocobrança e cobrança exacerbada, associando-a a desequilíbrios mental e emocional e ao racismo institucional.

A proposta aqui do seu recorte em saúde mental é mostrar que a falha temporal não é “administrativa”; ela é psicossocial. E, sendo dessa forma, ela produz sofrimento antecipatório (a vida organizada em torno de uma posse que não chega); perda de agência (o candidato não tem como “fazer” a homologação acontecer); sensação de injustiça institucional (o contraste com a ampla concorrência torna a desigualdade visível); isolamento (especialmente quando há poucos aprovados negros); e erosão

de confiança institucional (a crença de que o Estado cumpre o que promete se deteriora). E, quando falamos de população negra, essa erosão se soma a um histórico de contato com instituições que frequentemente falham em proteger, reconhecer e promover direitos, como discutido no campo do racismo institucional (Werneck, 2013) e saúde.

A Nota Técnica conclui pela necessidade de revisão de procedimentos administrativos e critérios de homologação e nomeação, para alinhar a prática institucional aos objetivos normativos da Lei nº 12.990/2014. Do ponto de vista da saúde mental, isso implica também que a efetividade da política não deve ser medida apenas por "vagas preenchidas", mas também por danos evitados (Oliveira; Costa; Cruz, 2026).

Se a política existe para corrigir desigualdades históricas, ela não pode operar de modo a gerar novo ciclo de sofrimento: o candidato negro não deve pagar, com meses de vida suspensa, o preço da incapacidade institucional de cumprir sua própria norma. Aqui, o controle social é central. Sem dados e transparência ativa, a instituição pode tratar a espera como "caso isolado" e o sofrimento como "problema individual". Com monitoramento, o que aparece é o padrão: a demora como técnica, a alternância ignorada como rotina, a efetividade como exceção. Por fim, a Nota Técnica não se limita a denunciar a demora. Ela sugere que a inefetividade (apenas 1 aprovado para 4 vagas reservadas) torna "imperativa" a análise de trajetórias e resultados dos demais candidatos negros inscritos, para identificar barreiras institucionais, procedimentais ou avaliativas que tenham impactado desproporcionalmente o grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caso UFRGS, tal como descrito na Nota Técnica n.º 02/2026 do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Oliveira; Costa; Cruz, 2026), mostra que a efetividade da Lei n.º 12.990/2014 pode ser sabotada não apenas por fraudes individuais ou por ausência de previsão editalícia, mas por um mecanismo mais discreto e potente: a fila. O edital previu 4 vagas para pessoas negras em 21, mas o

CC BY

resultado evidenciou 75% de inefetividade nesse bloco, e a execução revelou assimetria extrema entre a rapidez da ampla concorrência (média de 24 dias) e a espera de mais de cinco meses para ações afirmativas, sem nomeações efetivadas até o recorte analisado.

Ao trazer a saúde mental para o centro, o texto argumenta que a espera prolongada produz uma forma de violência institucional: converte o direito em incerteza crônica, reforça estigma e alimenta (auto)cobrança, contribuindo para sofrimento psíquico e emocional já descrito na literatura sobre a experiência de cotistas negros. Assim, discutir implementação não é apenas discutir "gestão de vagas"; é discutir os custos humanos da desigualdade burocrática.

Como encaminhamentos, o caso sustenta recomendações com foco duplo: (1) eficácia jurídica e administrativa (alternância obrigatória, cumprimento proporcional, transparência de dados e prazos) e (2) responsabilidade institucional com impactos psicossociais (comunicação pública clara de cronogramas, redução de incerteza, reconhecimento de que morosidade seletiva também é forma de racismo institucional, e que seus efeitos incluem adoecimento). Sem isso, a Lei n.º 12.990/2014 corre o risco de permanecer como política "de vitrine", enquanto o Estado produz, pelo tempo e pela espera, uma cidadania racialmente hierarquizada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, p. 212-221, 2022.

ÂNGELO, C. A. P. S.; ARRUDA, D. O.; SOUZA, M. L. Dilemas e desafios em torno da inclusão de pessoas negras a partir das cotas raciais em concursos públicos. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 61, p. 85–101, 2022. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/16329. Acesso em: 4 fev. 2026.

ARRUDA, D. de O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 145, p. 91–111, 2022.

BOLDRIN, D. L.; FERREIRA, V. da R. S. A discricionariedade como um pressuposto da implementação de políticas públicas: um ensaio teórico. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 16, n. 2, p. 1-19, 2024.

BONELLI, Francesco et al. A atuação dos burocratas de nível de rua na implementação de políticas públicas no Brasil: uma proposta de análise expandida. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 800-816, 2019. DOI: http:// doi.org/10.1590/1679-395177561.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/9605. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Declaratória De Constitucionalidade 41**. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166. Acesso em: 15 fev. 2026.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. As possibilidades de aprimoramento na implementação das cotas raciais em concursos públicos: reflexões a partir do contexto da UFRJ. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 139-145, 2021. DOI: http://doi.org/10.38116/bapi31art15.

DA SILVA, A. D. F.; LEMOS, M. F. Gestão da diversidade racial, ações afirmativas e a lei 12.990/14: uma revisão integrativa. **HUMANIDADES E TECNOLOGIA (FINOM)**, v. 45, n. 1, p. 93-113, 2023.

DIAS FILHO, M. N. do R. P.; ARRUDA, D. de O. As cotas raciais e os desafios para o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da UFBA. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as**, v. 14, n. esp., p. 78-102, 2022.

FERNANDES, R. R. D. et al. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação e Sociedade**, v. 42, e254846, 2022. DOI: http://doi.org/10.1590/ES.254846.

FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H. L.; RABINOW, P. Michel Foucault: uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 231–249.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20–29, maio 1995. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004.

MACIEL, R. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea**, 10 (3), 1325-1350, 2020. DOI: https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19.

MBEMBE, A. Necropolitics. Public Culture, v. 15, n. 1, p. 11–40, 2003. Disponível em: https://muse.jhu.edu/article/39984. Acesso em: 10 fev. 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; COSTA, M. H. D.; CRUZ, I. E. **Nota Técnica nº 02/2026**: Análise do Concurso Público da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) - Edital de Abertura Nº 04/2025. 2026. Disponível em: https://observatorioopara.com.br/wp-content/uploads/2026/05/Nota-Tecnica-Opara-02.2026-UFRGS.pdf. Acesso em: 01 fev. 2026.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014**: um cenário devastador de fraudes. Petrolina: Univasf, 2024.

OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, E. S.; SANTOS, A. G.; JUCHEM, L. **A implementação da Lei nº 12.990/2014**: Uma tipologia dos mecanismos de burla e as faces do racismo institucional. Universidade e Sociedade, Brasília, v. 35, n. 75, p. 70-95, jan. 2025. Disponível em: https://andes.org.br/img/midias/5897d8a8d149dfb7cf9dbd9d35aa5f9d_1738001128.pdf. Acesso em: 20 fev. 2026.

SANTIAGO, G. H. DE P.; GAUDENZI, P. Uma análise dos estudos brasileiros, do campo da Saúde Coletiva, sobre racismo e sofrimento psíquico. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 33, p. e33071, 2023. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-7331202333071

SANTOS, A. R. Para além dos editais: cotas raciais no Ministério Público brasileiro. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 73-80, 2021a. DOI: http://doi.org/10.38116/bapi31art7.

SANTOS, M. C. R.; SOUZA, L. M. F. Trajetória institucional da implementação da Lei no 12.990/2014 em concurso para docentes: o caso da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB). **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 123-128, 2021.

VAZ, L. S. **Cotas raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2022.

WERNECK, J. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés, 2013. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-

content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf. Acesso em: 12 fev. 2026.

Submetido em março de 2026

Avaliado em maio de 2026

Publicado em outubro de 2026

CC BY