

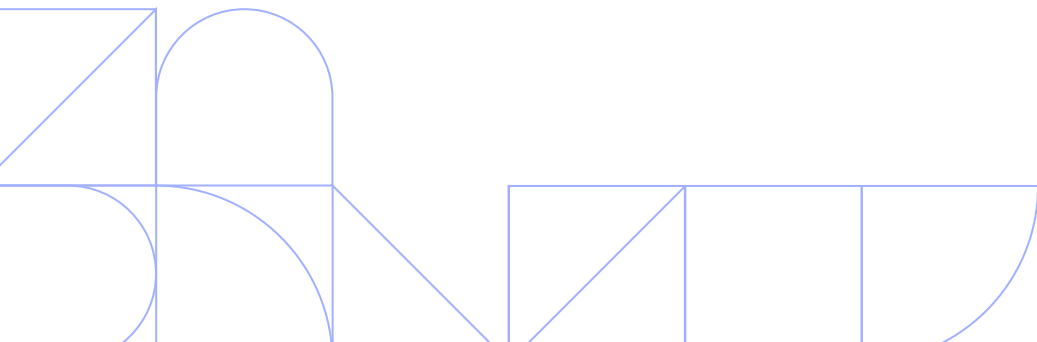
CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO

Uma política de Estado para recompor,
modernizar e democratizar
a seleção de servidores



MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

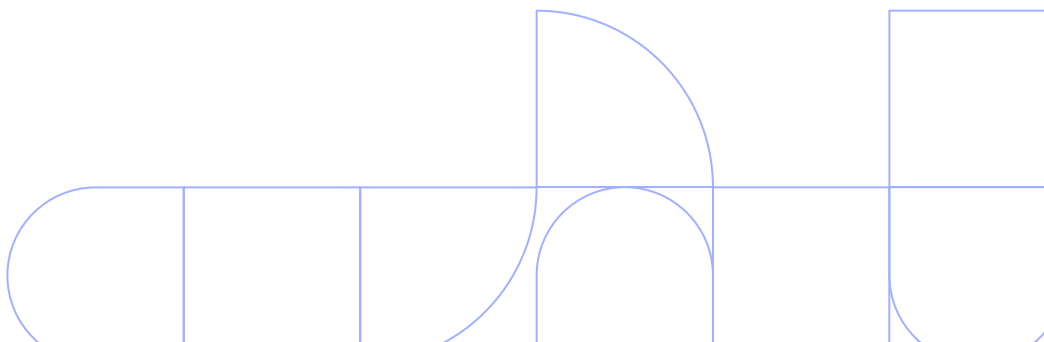




CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO

Uma política de Estado para recompor,
modernizar e democratizar
a seleção de servidores

Brasília, junho de 2026



FICHA TÉCNICA

Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Esther Dweck

Secretário-Executivo

Cilair Rodrigues de Abreu

Secretário-Executivo Adjunto

Adauto Modesto Jr.

Secretário de Gestão de Pessoas

José Celso Cardoso Jr.

Secretário Adjunto

de Gestão de Pessoas

Frederico Morais Andrade Coutinho

Diretora de Provimento e

Movimentação de Pessoal

Maria Aparecida Chagas Ferreira

Elaboração:

Consultor

Diogo Ribeiro da Fonseca

Coordenação

Anna Carolina Venturini

Marina Luna

Ana Carolina Freitas de Andrade Saboia

Müller Luiz Borges

Bruno Carbonari Alves

Entrevistados

Cilair Rodrigues de Abreu

José Celso Cardoso Jr.

Maria Aparecida Chagas Ferreira

Müller Luiz Borges

Luiz Coimbra Barbosa

Diretora Nacional do Projeto BRA/21/011

Wanessa Queiroz de Souza Oliveira

Coordenadora Nacional

do Projeto BRA/21/011

Marcela Campos Martins

Equipe de apoio ao Projeto BRA/21/011

Fernanda Cléo, Jainara Martins e Oziel Oliveira

O conteúdo deste material foi elaborado pelo consultor Diogo Ribeiro Fonseca no âmbito do **Projeto BRA 21/011 — Fortalecimento de capacidades para modernização e aprimoramento da gestão estatal da União**, firmado entre o Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (PNUD) e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). As visões e as conclusões apresentadas nesse documento não representam, necessariamente, a perspectiva do PNUD ou do MGI. Esta publicação contou com suporte editorial do PNUD no âmbito desse projeto.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	6
2. VISÃO GERAL	8
3. POR QUE FAZER UM CONCURSO UNIFICADO?	9
4. INSPIRAÇÕES: ENEM E SISU	12
5. INSPIRAÇÕES INTERNACIONAIS	13
6. COMO FAZER ACONTECER	15
7. PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO	17
8. COMO FUNCIONA O CPNU	18
9. FÁBRICA DE INOVAÇÕES	21
10. INOVAÇÃO: BLOCOS TEMÁTICOS	22
11. INOVAÇÃO: LISTA DE PREFERÊNCIA	23
12. INOVAÇÃO: DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	24
13. INOVAÇÃO: ISENÇÃO DE INSCRIÇÕES	25
14. INOVAÇÃO: AMPLIAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS	26
15. INOVAÇÃO: BANCO DE APROVADOS	27
16. RESULTADOS ALCANÇADOS	28
17. VISÃO DE FUTURO	30
18. CONSIDERAÇÕES FINAIS E REFERÊNCIAS	31
REFERÊNCIAS	32



1. APRESENTAÇÃO

Este documento visa apresentar o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) como uma política pública estratégica do Governo Federal voltada ao fortalecimento da capacidade estatal, à democratização do acesso ao serviço público e à modernização dos processos de seleção de servidores federais.

O objetivo é oferecer uma visão clara, e sistematizada sobre o CPNU, abrangendo o contexto e os problemas que levaram à sua criação; seus fundamentos institucionais e normativos; as principais inovações e benefícios para a administração pública introduzidos; o modelo de governança; os processos de implementação; a sistemática de avaliação adotada; os desafios e perspectivas futuras.

O texto foi elaborado a partir da sistematização de diferentes fontes oficiais e técnicas produzidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e por instituições parceiras. Entre elas:

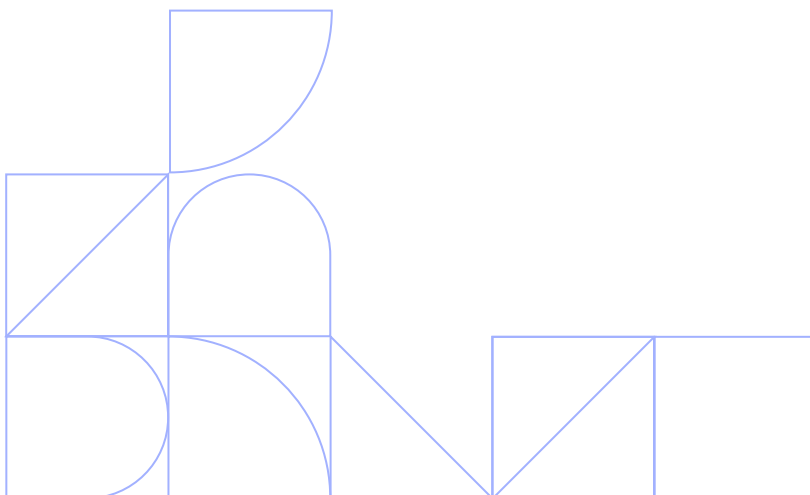
- publicações institucionais;
- materiais de apresentação pública e conteúdos informativos;
- entrevistas realizadas com dirigentes e equipes técnicas diretamente envolvidas na concepção, desenho e implementação da política.

O documento organiza e interpreta as informações obtidas de forma integrada, buscando apresentar o CPNU como um caso de inovação institucional no campo da gestão de pessoas no setor público.

A proposta é que este material sirva a múltiplos públicos:

- à população brasileira, ao explicar de maneira simples os objetivos e benefícios do CPNU e quais mudanças ele introduziu;
- aos gestores públicos, ao detalhar a lógica de planejamento e governança que sustentou sua implementação;
- a parceiros internacionais, ao situar o CPNU no debate global como um formato inovador de seleção meritocrática e inclusiva e fortalecimento das capacidades estatais.

Ao longo das próximas seções, o CPNU será apresentado não apenas como um novo formato de concurso, mas como parte de uma agenda mais ampla de transformação do Estado, centrada no planejamento da força de trabalho, na inclusão social, na eficiência administrativa e na construção de uma burocracia mais representativa da diversidade brasileira.



2. VISÃO GERAL

O **Concurso Público Nacional Unificado (CPNU)**, que passou a ser conhecido como o “Enem dos concursos”, é um **modelo de seleção de servidores públicos federais** instituído pelo Decreto nº 11.722, de 28 de setembro de 2023 pelo Governo Federal, sob a coordenação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

Seu propósito é realizar concursos públicos de forma integrada, simultânea e com alcance nacional, permitindo que a pessoa candidata, a partir de uma **única inscrição, possa concorrer a diferentes cargos**. Em vez de cada órgão organizar seu próprio concurso isoladamente, o CPNU **consolida vagas de diversos órgãos e carreiras, respeitando as especificidades**.

O modelo foi concebido para **fortalecer o planejamento da força de trabalho**, ao permitir uma visão integrada; promover **maior eficiência administrativa**, com economia de escala; e ampliar a capilaridade territorial para **democratizar o acesso ao serviço público federal**.

OBJETIVOS



Promover **igualdade de oportunidades de acesso** aos cargos públicos efetivos.



Padronizar procedimentos na aplicação das provas.



Aprimorar os métodos de seleção de servidores públicos, de modo a **priorizar as qualificações necessárias para o desempenho** das atividades inerentes ao setor público.



Zelar pelo **princípio da impessoalidade** na seleção dos candidatos em todas as fases e etapas do certame.

2024		2025	
6.640 VAGAS	2.114.145 CANDIDATOS	3.652 VAGAS	761.545 CANDIDATOS
21 ÓRGÃOS PARTICIPANTES	228 CIDADES DE PROVA	32 ÓRGÃOS PARTICIPANTES	228 CIDADES DE PROVA

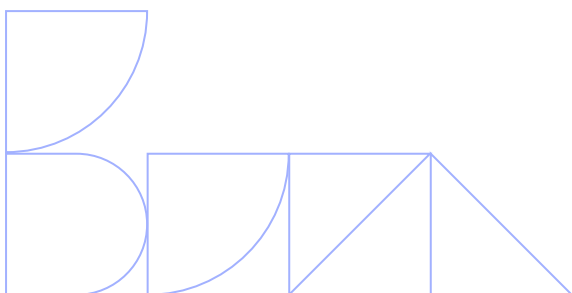
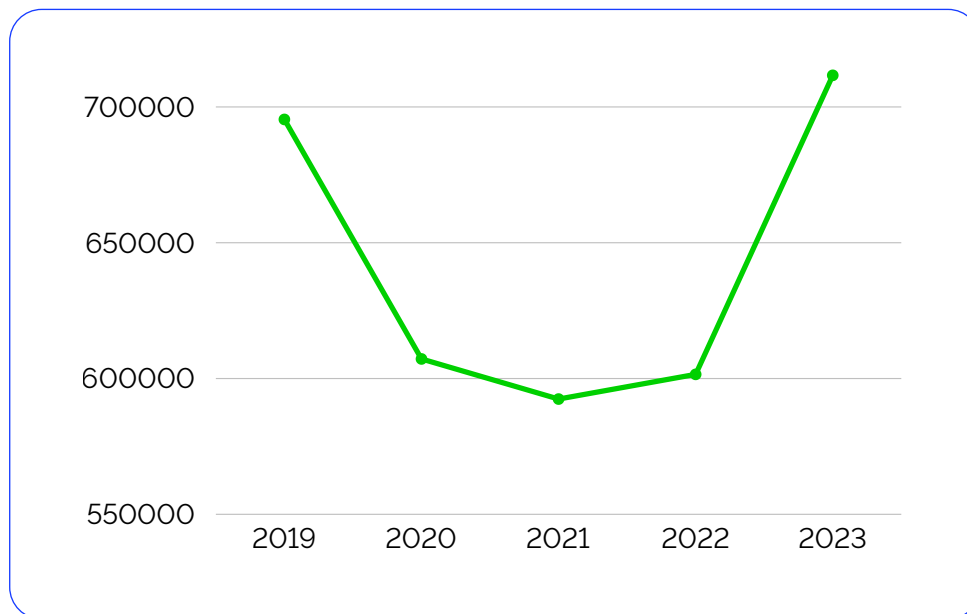
3. POR QUE FAZER UM CONCURSO UNIFICADO?

O funcionamento do Estado depende, fundamentalmente, das pessoas que o compõem. São os servidores e servidoras que transformam diretrizes políticas em ações concretas. Quando a força de trabalho é insuficiente, a capacidade estatal fica diretamente afetada, o que se traduz em menor qualidade e alcance das políticas e serviços públicos para a sociedade.

A partir de 2019, observou-se uma redução no número de servidores públicos federais ativos, o que pode ser associado, entre outros fatores, ao aumento das aposentadorias e à ampliação de vacâncias não repostas.

Diante desse cenário, em 2023, a recomposição do quadro federal foi assumida como prioridade de governo, como parte de um movimento mais amplo de iniciativas relacionadas ao planejamento da força de trabalho.

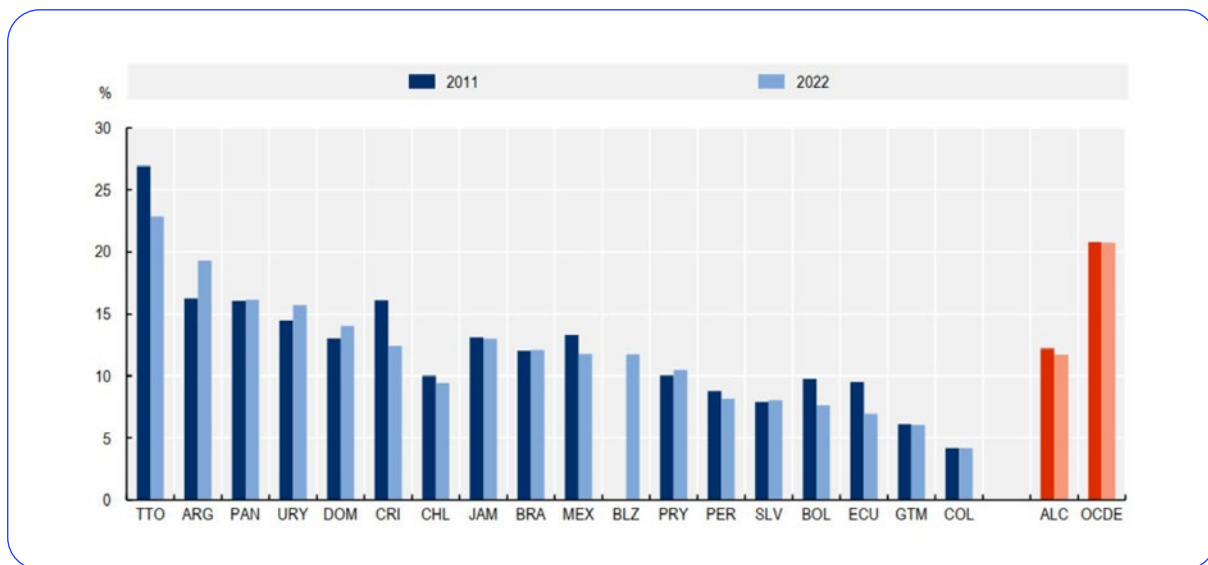
Quantitativo de servidores públicos federais ano a ano



O “mito” do Estado inchado

É comum ouvirmos que o Brasil possui um número excessivo de servidores públicos. No entanto, quando se analisam dados comparativos internacionais,, observamos que proporcionalmente ao tamanho da população empregada, o país não figura entre aqueles com maior presença de funcionários públicos.

Participação do emprego no setor público no emprego total, 2011 a 2022



Fonte: OCDE (2024).

O **concurso público** é, desde a Constituição de 1988, a **principal forma de ingresso no serviço público efetivo no Brasil**, buscando assegurar a seleção por mérito e a impessoalidade no provimento de cargos. Ao longo da história republicana, foi fundamental para reduzir práticas patrimonialistas e fortalecer uma burocracia profissional.

É majoritariamente por meio desse instrumento que o Estado recompõe seus quadros. Assim, **em 2023, diante da necessidade de recompor a força de trabalho federal, foram autorizadas mais de 9 mil vagas para novos concursos**, quantitativo muito superior aos dos anos anteriores. Esse movimento, contudo, trouxe um desafio relevante: **como prover um número tão grande de vagas de maneira coordenada, eficiente e segura**.

Tradicionalmente, cada órgão organiza seu próprio certame. Entretanto, diante de cenários de falta de pessoal e, em alguns casos, períodos sem concursos, determinados **órgãos enfrentavam limitações técnicas e operacionais para conduzir processos seletivos, recorrendo ao MGI para obter apoio**.

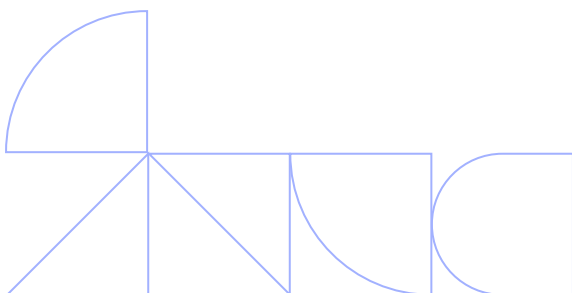
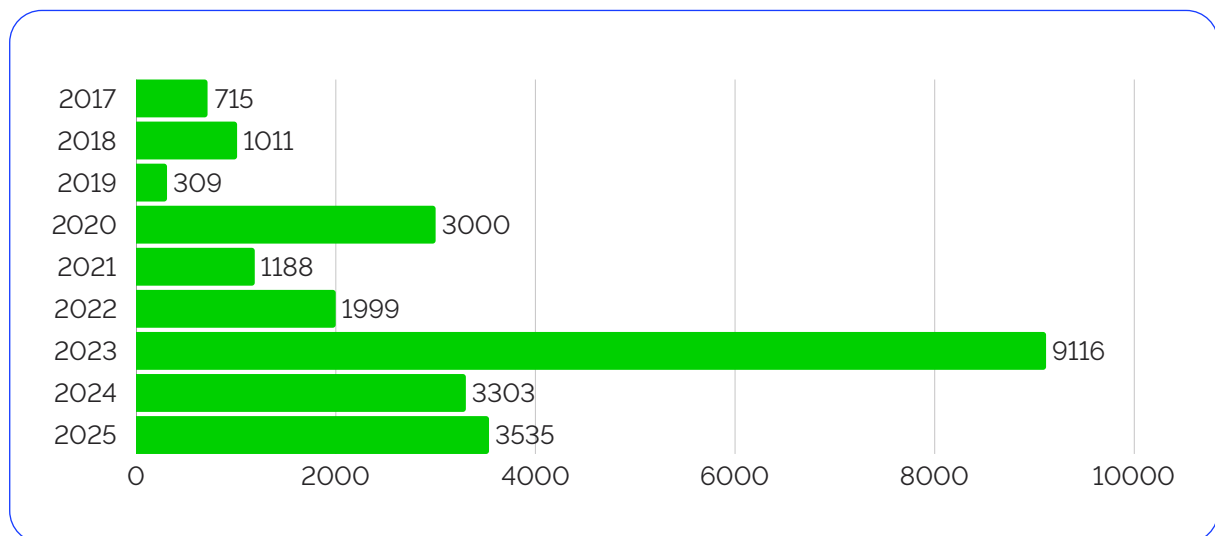
Ao mesmo tempo, a recomposição precisava respeitar limites orçamentários. A realização de dezenas de **concursos isolados implicaria múltiplas contratações** de bancas, estruturas logísticas paralelas, sistemas próprios de fiscalização e comunicação, elevando custos e aumentando a fragmentação administrativa.

Nesse contexto, **emergiu a ideia da aplicação da lógica de serviços compartilhados**, já adotada pelo governo federal em outras áreas como compras públicas e gestão administrativa.

Esse modelo parte do princípio de que determinadas funções podem ser centralizadas para **atender vários órgãos simultaneamente, gerando ganhos de escala, padronização e maior eficiência**.

Assim, a unificação dos concursos passou a ser considerada uma **alternativa estratégica para viabilizar a recomposição em larga escala, preservando a segurança jurídica e a qualidade do processo seletivo**.

Número de vagas aprovadas para concursos ano a ano



4. INSPIRAÇÕES: ENEM E SISU

As inspirações e referências mais evidentes para o desenho do CPNU foram o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e o Sistema de Seleção Unificada (SISU). Foi a partir do sucesso dessas iniciativas que a equipe que concebeu o CPNU passou a acreditar em sua viabilidade. A própria comunicação institucional reconhece e apelida o CPNU de “Enem dos concursos”. Nesse sentido, o CPNU replicou e adaptou elementos do Enem e Sisú conforme suas necessidades.

- **Exame Nacional do Ensino Médio (Enem):** avaliação aplicada anualmente pelo governo federal para medir o desempenho dos estudantes ao final do ensino médio. Atualmente, o exame deixou de ser apenas um instrumento de avaliação e passou a funcionar como principal porta de entrada para o ensino superior no país.
- **Sistema de Seleção Unificada (Sisú):** plataforma que utiliza as notas do Enem para distribuir vagas em universidades e institutos federais. Por meio do Sisú, a pessoa candidata pode se inscrever em diferentes cursos e instituições utilizando a mesma nota, concorrendo às vagas de acordo com sua classificação.

Aspecto	Enem + Sisú	CPNU
Municípios com provas simultâneas (2024)	1.753	228
Inscrição única para múltiplas vagas	Sim	Sim
Sistema de escolha	Escolha do curso com base na nota, após a prova	Escolha do bloco temático e preferência de vaga antes da prova
Distribuição territorial	Vagas em universidades e institutos federais em todo o país	Vagas em órgãos federais distribuídos nacionalmente
Padronização da prova	Prova única padronizada	Prova parcialmente padronizada, com especificidades por bloco temático
Sistema de cálculo da nota	Atribuição de pesos às questões conforme vaga	Atribuição de pesos às questões conforme vaga

5. INSPIRAÇÕES INTERNACIONAIS

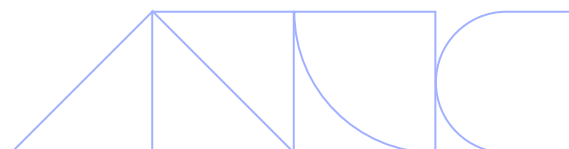
A realização de seleções públicas unificadas em âmbito nacional não é exclusiva do Brasil. Experiências internacionais foram inspiração para sua concepção, especialmente quanto à centralização de processos e etapas. Contudo, não constituíram referências diretas para o seu desenho, tendo em vista as especificidades do contexto nacional, como o elevado número de vagas e locais de prova, a diversidade de cargos e órgãos envolvidos e a adoção de uma política abrangente de ações afirmativas.

A tabela a seguir apresenta alguns países que utilizam modelos de seleção unificada para o serviço público. China e Índia realizam as seleções públicas com maiores dimensões no mundo, podendo ser paralelos relevantes.

País	Processo Seletivo
China (Ásia)	National Civil Service Exam (Guokao) (Exame Nacional do Serviço Civil)
Colômbia (América)	Proceso de Selección: Entidades del Orden Nacional / Territorial (Concursos para Órgãos da Esfera Nacional / Territorial)
Coréia do Sul (Ásia)	Open Competitive Recruitment Examination (Gong-mu-won Si-hum) (Exame de Recrutamento por Competição Aberta)
Espanha (Europa)	Oferta de Empleo Público - Convocatorias Unitarias (Concursos Públicos - Convocatórias Unificadas)
Etiópia (África)	Ethiopian Civil Servant Competency Exam (Exame de Competência do Funcionário Público Etíope)
Filipinas (Ásia)	Civil Service Exam (CSE) / (Exame do Serviço Civil)
França (Europa)	Concours de la Fonction Publique - Concours Communs / Interministériels (Concursos do Serviço Público - Concursos Comuns / Interministeriais)
Índia (Ásia)	Union Public Service Commission (UPSC) Civil Services Examination (Exame do Serviço Civil da Comissão do Serviço Público da União)
Japão (Ásia)	National Public Service Examination (Kokka Kōmuin Shiken) (Exame do Serviço Público Nacional)
Portugal (Europa)	Procedimento Concursal Centralizado
Reino Unido (Europa)	Civil Service Fast Stream (Programa de Desenvolvimento Acelerado do Serviço Civil)

Dimensão	Brasil	China	Índia	França	Reino Unido	Colômbia
Processo Seletivo Analisado	CPNU 1 (2024)	National Civil Service Exam (2024)	Civil Service Exam (2023)	Concours Communs SACN (2025)	Fast Stream (2024)	Entidades del Orden Nacional (2022)
Primeira edição	2024	2002	1950	2011	1967	2005
Vagas	6640	39.600	1143	1473 784 (Ext.) 689 (Int.)	915	4186 3458 (Ext.) 728 (Int.)
Inscritos	2.114.145	~3.700.000	1.316.308	~10000 (Estimado)	44.632	Sem dados
Relação Candidato/Vaga	318,4	93,43	1,150	6,72 (Ext.) 6,28 (Int.)	48,5	Sem dados
Cidades de prova	228	237	79 Centros de Prova	31 Centros de Prova	Online	32
Cargos Abrangidos	8 Blocos Temáticos	17.655 posições em 15 sistemas	21 carreiras (serviços)	Cargo de Secretário Administrat.	15 áreas (scheme)	Múltiplos Cargos
Órgãos	21	605 (central e local)	Todo o Governo (central e local)	11 Ministérios e Órgãos vinculados	17 Depart. e Órgãos vinculados	11 Ministérios e Órgãos vinculados
Tipos de Prova	Mult. Escolha Redação Discursiva P. Títulos* Curso Form.*	Mult. Escolha Redação Entrevista	Mult. Escolha Redação Discursiva Entrevista	Estudo de Caso Discursiva, Oral/ Entrevista	Juízo Situac. Redação Simulação Entrevista P. Oral*	Juízo Situac. P. Prática* P. Títulos*
Tempo de Validade	1-2 anos	~1 ano	Variável	~1 ano	Sem Cadastro Reserva	1-2 anos
Tempo entre Edital e Nomeação	16 meses	8 meses	14 meses	7 meses	8-12 meses	25 meses

*provas aplicadas apenas a determinadas cargos



6. COMO FAZER ACONTECER

Após a concepção da ideia do CPNU, foi necessário transformar a proposta em um desenho operacional viável, capaz de sustentar a complexidade e a escala do certame. Desde o início, ficou evidente que a implementação dependeria de um esforço colaborativo envolvendo diferentes órgãos da Administração Pública Federal com atribuições e experiências complementares.

Estrutura de governança

A governança do CPNU foi instituída pelo Decreto nº 11.722/2023, alterado pelo Decreto nº 12.256/2025, que definiu MGI como órgão responsável pela coordenação do modelo interinstitucional. Foram então instituídos dois órgãos de governança, Comissão de Governança, que pode instituir grupos técnicos operacionais, e Comitê Consultivo e Deliberativo.

Desafios de composição de equipe

A composição da equipe responsável pelo CPNU foi marcada por um desafio particular: assegurar o cumprimento do princípio da impessoalidade em um concurso de tamanha dimensão. Com mais de dois milhões de inscritos na primeira edição, muitos servidores tinham interesse em participar do certame ou possuíam familiares próximos entre os candidatos.

Assim, foi necessário estabelecer critérios de impedimento e promover ajustes na alocação de servidores para resguardar a credibilidade e a neutralidade do processo.



A implementação do CPNU, por seu caráter inovador, enfrentou inicialmente **questionamentos e resistências quanto à sua viabilidade** operacional, jurídica e financeira.

Para mitigar os variados riscos que o processo trazia, foi estruturada uma política formal de gestão de riscos, com participação de representantes do INEP, dada sua experiência com o ENEM, e de diversas unidades do MGI, envolvendo áreas estratégicas, jurídicas, de pessoal, entre outras.

A **gestão de riscos** foi organizada com base no método bow-tie, que permite **mapear causas e consequências de cada risco identificado**. A partir desse mapeamento, os riscos foram avaliados quanto ao impacto, à probabilidade e ao nível de criticidade, definindo-se as respostas mais adequadas para cada situação. Em seguida, **foram elaborados planos de ação com responsabilidades claramente atribuídas, contemplando medidas preventivas e corretivas para assegurar a mitigação eficaz dos riscos**.

A relevância dessa gestão de riscos foi evidenciada na crise provocada pelas enchentes no Rio Grande do Sul às vésperas da prova da primeira edição do CPNU, situação que exigiu rápida reprogramação e operação logística extraordinária, confirmando a importância de protocolos preventivos.

Segurança Jurídica para inovar

O CPNU não foi implementado à margem da legislação vigente. Pelo contrário, **a segurança jurídica foi tratada como eixo estruturante do CPNU desde sua concepção**.

Nesse contexto, a **atuação da Consultoria Jurídica do MGI (Conjur), da Advocacia-Geral da União (AGU) e da Controladoria-Geral da União (CGU) foi decisiva** para assegurar que todas as inovações estivessem devidamente fundamentadas em atos normativos e alinhadas à legislação vigente.

O acompanhamento do TCU também apontou riscos em minutas de editais e aspectos regulatórios, o que levou à realização de ajustes prévios e à edição de atos normativos complementares. No caso da CGU, houve atuação consultiva sobre a contratação da banca examinadora, com recomendações voltadas à conformidade legal e à tempestividade dos procedimentos.

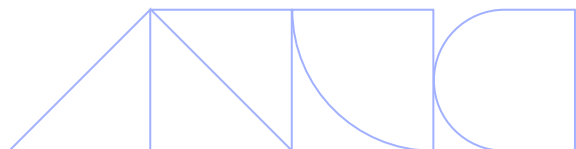
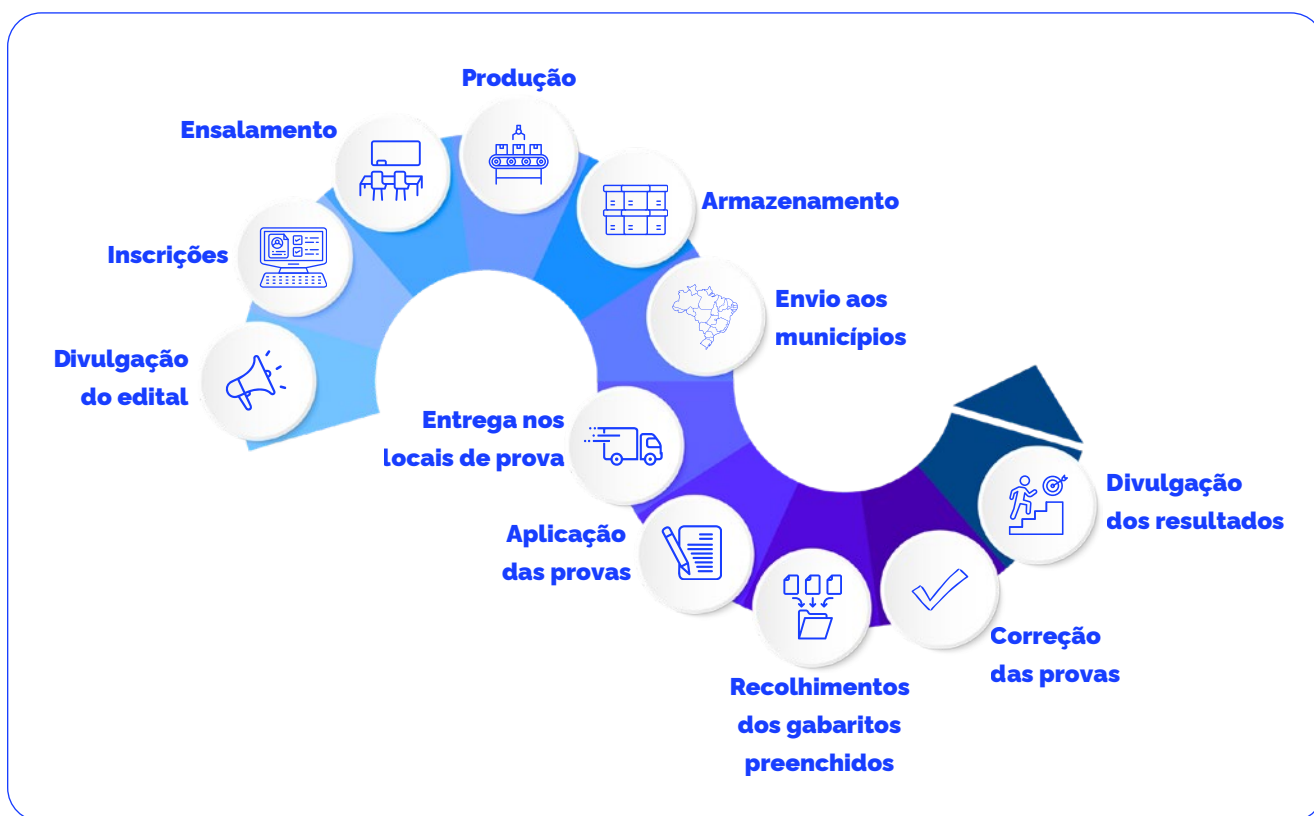
Essa atuação preventiva foi **essencial para mitigar riscos de judicialização** que poderiam levar até mesmo à suspensão de etapas do concurso. Tal fator evidencia como em ambientes de serviço público, **a inovação só se sustenta quando acompanhada de sólida sustentação jurídica**.

7. PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO

A **logística** foi um dos maiores desafios da implementação do CPNU. A **aplicação simultânea das provas em escala nacional** exigiu planejamento, coordenação estreita com a banca organizadora e articulação com redes locais a fim de **garantir a segurança do processo**.

Para viabilizar essa estrutura, estima-se que foram mobilizados cerca de **85 mil trabalhadores** na edição de 2025. Além disso, o MGI organizou uma **rede integrada com o Ministério da Justiça e Segurança Pública, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Abin, Força Nacional e Secretarias Estaduais de Segurança**, inspirando-se na experiência acumulada pelo governo federal na aplicação do Enem.

O processo logístico que ocorre após a publicação do edital envolve uma sequência estruturada de etapas destinada a assegurar a adequada implementação das provas em todo o território nacional.



8. COMO FUNCIONA O CPNU

Do ponto de vista da pessoa candidata, o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) conta com algumas etapas: a inscrição, que abrange a seleção do bloco temático e a definição de lista de preferência, a seleção propriamente dita, com provas objetivas e discursivas e, quando cabível etapas complementares, a divulgação das notas e listas de classificação, a confirmação de interesse e, quando previsto para determinados cargos, curso de formação. A descrição aqui apresentada tomará como referência o desenho adotado no CPNU 2025.

Inscrição

O processo de inscrição começa com o **cadastro de dados pessoais e a seleção do bloco temático** ao qual a pessoa candidata deseja concorrer.

Os **blocos temáticos agrupam cargos com afinidades por área de conhecimento e perfil profissional**, de modo a permitir uma prova unificada dentro de cada bloco, respeitando as especificidades de competências exigidas para grupos de funções semelhantes. **Cada pessoa candidata pode se inscrever em apenas um bloco por edição do concurso.**

Dentro desse bloco, **é possível indicar vários cargos e órgãos de interesse, sem um limite definido**. Para organizar essas escolhas, o sistema de inscrição prevê que a pessoa candidata monte uma **lista de preferência ordenada, conforme a prioridade dos cargos que gostaria de ocupar**.

Essa lista é determinante para a alocação dos candidatos durante as fases subsequentes do concurso, funcionando como critério preferencial para concorrer às vagas de acordo com sua classificação final.

	Bloco Temático	Vagas
1	"Seguridade Social: Saúde, Assistência Social e Previdência"	789
2	Cultura e Educação	130
3	"Ciências, Dados e Tecnologia"	212
4	Engenharias e Arquitetura	306
5	Administração	1.172
6	Desenvolvimento Socioeconômico	285
7	Justiça e Defesa	250
8	Intermediário – Saúde	168
9	Intermediário – Regulação	340

Etapas de seleção

- **Prova objetiva de múltipla escolha:** Com cinco alternativas por questão e apenas uma correta. Para cargos de nível superior, são 90 questões (30 de conhecimentos gerais e 60 de conhecimentos específicos), com duração de 5 horas (das 13h às 18h). Já para nível intermediário, são 68 questões (20 de conhecimentos gerais e 48 de específicos), com duração de 3h30 (das 13h às 16h30).
- **Prova discursiva:** Visa **avaliar a capacidade de argumentação, clareza e domínio do conteúdo**, sendo duas questões para nível superior (3 horas de duração) e uma redação dissertativo-argumentativa para nível intermediário (2 horas).

Apenas quando cabível, para alguns cargos:

- **Avaliação de títulos:** Etapa classificatória em que são considerados elementos como formação acadêmica adicional, experiência profissional relevante e produção técnica compatível com as atribuições do cargo.
- **Defesa de memorial e prova oral:** Destinam-se a aferir competências que vão além do domínio teórico, como capacidade argumentativa, clareza na exposição de ideias, maturidade profissional e aderência ao perfil da função.

Dentro de um mesmo bloco temático, as provas são iguais, variando apenas os pesos que serão atribuídos a cada parte da prova posteriormente. Entre os blocos, as provas são distintas, mesmo que a parte de conhecimentos gerais se baseie nos mesmos temas.

Os temas abordados na seção de conhecimentos gerais versam sobre:

- Realidade brasileira e políticas públicas;
- Gestão pública e governança;
- Ética, integridade e diversidade;
- Raciocínio lógico e análise de dados;
- Língua portuguesa e interpretação de textos.

Confirmação de interesse

Após a divulgação das classificações, as pessoas candidatas aprovadas dentro do número de vagas, ou convocadas para cursos de formação, quando houver, **são chamadas a manifestar formalmente se desejam assumir o cargo ou participar da etapa seguinte.**

O mecanismo **funciona em convocações sequenciais, realizadas em pelo menos três rodadas.**

Caso não se manifestem no prazo estabelecido, são eliminados daquele cargo específico, permitindo que o próximo classificado na lista seja convocado.

O objetivo é evitar nomeações frustradas, reduzir vacâncias prolongadas e aumentar a eficiência administrativa no preenchimento das vagas, alinhando a classificação final à efetiva disposição do candidato em assumir o posto.

Curso de formação

O curso de formação possui **natureza eliminatória e classificatória.** Eliminatória porque a frequência mínima, o desempenho acadêmico e o cumprimento das atividades são obrigatórios para a permanência no certame; e classificatória porque a nota obtida pode compor a média final ou influenciar a ordem de classificação.

Não há um modelo único e padronizado para todos os cursos. **A estrutura, duração, carga horária e formato variam de acordo com a carreira e o órgão demandante.**

Em regra, são realizados de forma **presencial,** mas, em determinados casos, podem ser adotados componentes híbridos ou etapas teóricas preparatórias.

Os cursos costumam abranger conteúdos como fundamentos da atuação institucional do órgão, ética e integridade, normas específicas da carreira, procedimentos operacionais, além de desenvolvimento de competências comportamentais e técnicas.

O objetivo é garantir que os futuros servidores ingressem já alinhados à missão institucional e preparados para o exercício efetivo das funções.

Quando o curso de formação é parte da seleção, a pessoa candidata passa a receber uma remuneração durante o curso, normalmente correspondente a um percentual de 50% do vencimento inicial do cargo, embora ainda não seja considerada servidora efetiva.

9. FÁBRICA DE INOVAÇÕES

Embora o CPNU tenha surgido inicialmente como resposta à necessidade de recompor a força de trabalho federal, ao longo de sua concepção evoluiu para algo mais amplo, agregando novos objetivos e se tornando, portanto, uma **oportunidade estratégica de repensar o próprio modelo de concursos públicos no Brasil**.

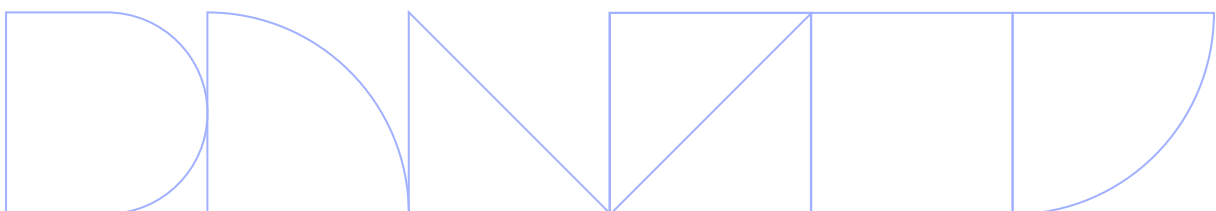
Nesse contexto, foi possível incorporar **inovações voltadas a uma seleção mais estratégica, integrada ao planejamento da força de trabalho, com maior padronização, racionalidade gerencial e atenção a princípios como inclusão, diversidade e alinhamento às prioridades governamentais**.

Com o amadurecimento do projeto, o CPNU se tornou algo que podemos nos referir como uma pequena **fábrica de inovações**. Algumas dessas iniciativas merecem destaque especial por seu potencial de gerar ganhos concretos para a gestão pública e, por consequência, para a sociedade. Nas próximas páginas, vamos detalhar estes aspectos.

O papel do MGI

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos foi central para esse movimento diante de seu papel institucional de coordenar políticas de gestão de pessoas, definir diretrizes normativas e, sobretudo, **promover a modernização administrativa**.

Ao assumir a responsabilidade por estruturar um modelo unificado, o MGI não apenas buscou eficiência operacional, mas também exerceu sua função de **indutor de inovação na burocracia federal, ampliando o impacto estratégico do ingresso no serviço público ao tempo que garante a segurança jurídica**.



10. INOVAÇÃO: BLOCOS TEMÁTICOS

A adoção dos blocos temáticos no CPNU consistiu na organização dos cargos em agrupamentos por afinidade de áreas de atuação, permitindo que cada bloco tivesse uma prova comum, com eventuais variações de pesos conforme o órgão ou a carreira.

Problema que visa solucionar

Conciliar a unificação nacional do certame com o respeito às especificidades técnicas e funcionais de realidades institucionais distintas, evitando tanto a fragmentação excessiva quanto a homogeneização inadequada.

Benefícios e efeitos positivos

Ao estruturar conteúdos transversais, contribui para a formação de uma **base comum de valores esperados** da futura força de trabalho federal.

Mesmo mantendo questões técnicas específicas de cada área, **privilegia as capacidades analíticas** em detrimento a um foco em apenas decorar conteúdo.

O que diz a teoria

A organização por blocos temáticos responde às críticas ao modelo de seleção excessivamente focado na memorização de conteúdos técnicos que podem rapidamente se tornar obsoletos diante do avanço tecnológico e do dinamismo da sociedade atual.

Além disso, a literatura em gestão de pessoas destaca a crescente importância de competências analíticas e comportamentais como as competências do futuro, a exemplo de aspectos como a adaptabilidade e aprendizagem contínua.

Como se compara pelo mundo?

Muitos processos seletivos realizam uma etapa de conhecimentos gerais, aplicável a todos os candidatos, seguida de uma etapa específica que avalia competências para o cargo almejado. Os Blocos Temáticos permitem agrupar os cargos para aplicação de provas específicas visando manter essa correspondência entre a área de atuação e o instrumento de seleção.

11. INOVAÇÃO: LISTA DE PREFERÊNCIA

A lista de preferência é o **mecanismo pelo qual a pessoa candidata, ao se inscrever no CPNU, pode indicar e ordenar, dentro do seu bloco temático, os cargos e órgãos de interesse.**

Problema que visa solucionar

Permitir que as pessoas candidatas **concorram a múltiplos cargos**, prática comum no Brasil, onde candidatos prestam diversos concursos ao longo do ano, **mesmo em um certame unificado**, sem comprometer a racionalidade da alocação.

Benefícios e efeitos positivos

Ao exigir a escolha de um número limitado de opções e sua ordenação por prioridade, induz uma **reflexão sobre trajetória, formação, competências e afinidade com determinadas atribuições**, reduzindo a lógica de que “qualquer cargo basta” ou o foco apenas na remuneração.

O que diz a teoria

Contribui para deslocar a decisão do cálculo instrumental para uma **perspectiva mais vocacional**, o que se aproxima das discussões sobre **motivação para o serviço público** que tratam de como o **senso de propósito, o compromisso com o interesse público e a identificação com a missão institucional influenciam o desempenho, engajamento e permanência dos servidores.**

Assim, atua como instrumento de **alinhamento entre expectativas individuais e necessidades organizacionais**, reforçando uma **seleção mais estratégica.**

Como se compara pelo mundo?

A lista de preferência é uma solução para concursos unificados com múltiplos cargos. O concurso unificado Indiano, por sua vez, permite aos classificados na primeira etapa ordenar os cargos por preferência, acessando-os posteriormente conforme a ordem de classificação. A inscrição para múltiplos cargos não ocorre em muitos países, tais como China e Colômbia, onde, mesmo com múltiplas opções, o candidato se candidata a uma única vaga (posição).

12. INOVAÇÃO: DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

A aplicação simultânea das provas do CPNU ocorreu em **228 municípios** distribuídos por todas as regiões do país, o que foi desde a concepção inicial do projeto, uma prioridade. Foram realizados cálculos logísticos para garantir que **a maioria da população tivesse acesso a um local de prova dentro de uma distância máxima de 100 quilômetros**, o que totalizou **1.294 locais** de prova e uma cobertura de **94% da população**.

Problema que visa solucionar

Minimizar a **concentração histórica de oportunidades em Brasília e nas grandes capitais**, promovendo maior capilaridade nacional e ampliando o acesso de candidatos de municípios do interior.

Benefícios e efeitos positivos

Amplia a igualdade de oportunidades em diferentes regiões geográficas.

Reduz custos individuais de participação.

Favorece uma composição mais diversa da força de trabalho federal.

O que diz a teoria

As **barreiras geográficas** e consequentes custos de deslocamento para a busca por oportunidades de trabalho funcionam como **mecanismos de exclusão, reproduzindo desigualdades regionais no acesso a posições qualificadas**.

As experiências do Enem e do Sisu demonstraram que **processos seletivos com ampla cobertura territorial geram mobilidade social e geográfica**. Desta forma, o CPNU contribui para reduzir assimetrias de entrada, operando como um **instrumento de inclusão produtiva e integração nacional**.

Como se compara pelo mundo?

O Brasil destaca-se como uma das maiores coberturas geográficas e equipara-se ao concurso unificado da China, um dos maiores concursos do mundo, que contou com 1.110 centros de prova em 237 cidades no ano de 2024. A acessibilidade geográfica é um importante instrumento de democratização do acesso ao concurso, visando promover a diversidade social e regional dos candidatos que realizam a prova.

13. INOVAÇÃO: ISENÇÃO DE INSCRIÇÕES

Os **critérios de isenção de inscrição foram ampliados no CPNU**, abrangendo além de inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) como tradicionalmente já é previsto, **os bolsistas e ex-bolsistas do Programa Universidade para Todos (ProUni) e do Fundo de Financiamento Estudantil (Fies)**. Além disso, a **taxa de inscrição única** para vários cargos foi **reduzida em comparação com os valores convencionais**.

Problema que visa solucionar

Viabilizar a **participação de um público maior, sem privilegiar quem possui recursos financeiros para arcar com múltiplas taxas**, mitigando desigualdades de origem.

Benefícios e efeitos positivos

Amplia a **igualdade de oportunidades** em diferentes classes sociais.

Reduz custos individuais de participação.

Fortalece a **atuação estratégica e coordenada de políticas públicas**: ao articular o acesso com outras políticas de inclusão educacional (Fies e ProUni).

O que diz a teoria

Assim como no caso dos custos de deslocamento, os custos de inscrição também funcionam como **mecanismos de exclusão, reforçando desigualdades no acesso ao mercado de trabalho**.

Além disso, as melhores práticas de gestão estratégica de pessoas e gestão de políticas públicas indicam que a **integração entre diferentes instrumentos governamentais aumenta a efetividade sistêmica das ações, gerando efeitos cumulativos superiores aos obtidos por políticas isoladas**.

Como se compara pelo mundo?

A isenção de inscrições é uma forma de promover a participação de mais pessoas nos concursos públicos. A maior parte dos concursos no mundo possui taxas de inscrição com algumas hipóteses de isenção. Poucos países, como a França, oferecem gratuidade nas inscrições o que promove a participação, mas pode ser uma das razões, no entanto, das taxas de comparecimento em torno de 50% nos concursos públicos franceses.

14. INOVAÇÃO: AMPLIAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS

O CPNU ampliou e atualizou a política de cotas, sendo a edição de 2025 a primeira a aplicar integralmente a Lei de Cotas (nº 15.142/2025), ampliando a reserva de vagas para 35%, sendo 5% para pessoas com deficiências, 25% para pessoas negras, 3% para pessoas indígenas e 2% para quilombolas. Além disso, na segunda edição, foi criado um mecanismo inédito de **paridade de gênero na transição para a fase discursiva**, assegurando que um número equivalente de mulheres e homens tivesse suas provas corrigidas.

Problema que visa solucionar

Reduzir a **sub-representação de determinados grupos sociais no Estado brasileiro**, fenômeno associado a **desigualdades históricas socioeconômicas**, educacionais e territoriais.

Benefícios e efeitos positivos

Amplia o **acesso de grupos historicamente desfavorecidos** a posições de estabilidade e mobilidade social.

Alinhar o perfil do serviço público à diversidade da população brasileira, com foco em inclusão e justiça social.

O que diz a teoria

Conforme o conceito de **burocracia representativa**, a presença de servidores públicos com **perfil sociodemográfico similar ao da sociedade** não apenas colabora com a **redução de desigualdades estruturais**, como também promove a **incorporação diferentes experiências, repertórios culturais e perspectivas** na formulação e implementação, aumentando a sensibilidade institucional às demandas de **diferentes realidades e segmentos da sociedade**. Além disso, é condição para **fortalecer a legitimidade do Estado e o compromisso com a democracia**.

Como se compara pelo mundo?

O Brasil tem sido um dos países com maior implementação de ações afirmativas em seus concursos. As reservas de vagas para pessoas com deficiência são uma realidade mais comum em muitos países (e.g. França, Colômbia, Índia). No entanto, a consideração de grupos populacionais historicamente desfavorecidos como pessoas indígenas, negras e quilombolas não encontra paralelo na maior parte dos demais países. Apenas a Índia possui uma ampla política de reserva de vagas para os grupos populacionais específicos considerados mais vulneráveis em seu território.

15. INOVAÇÃO: BANCO DE APROVADOS

Funciona como um **cadastro nacional de aprovados**, organizado por bloco temático, cargo e classificação final, com validade de 1 ano prorrogável por mais 1. **Permite que órgãos participantes convoquem candidatos durante o prazo de vigência** não apenas para vagas e desistências, como já costumava ocorrer, mas também para **novas autorizações de provimento ocorridas no período** e para **contratações temporárias**, quando juridicamente cabível.

Problema que visa solucionar

Reduzir **custos e trâmites burocráticos necessários para a recomposição da força de trabalho**, ampliando o aproveitamento dos resultados e evitando a descontinuidade de serviços e a perda de candidatos.

Benefícios e efeitos positivos

Amplia a **flexibilidade gerencial**, permitindo ajustes no ritmo de provimento conforme disponibilidade orçamentária e prioridades governamentais.

Promove maior **eficiência operacional e redução de custos administrativos**.

O que diz a teoria

O banco de aprovados se alinha com abordagens da gestão estratégica de pessoas no setor público ao promover **maior integração entre planejamento da força de trabalho e mecanismos de seleção**.

Nesse sentido, permite **alinhar as necessidades institucionais ao quantitativo de servidores de maneira mais célere, flexível e equilibrada a menores custos**, mantendo os níveis e qualidade dos serviços públicos continuamente.

Como se compara pelo mundo?

No cenário internacional, as listas de espera normalmente são válidas apenas nos respectivos concursos. De forma similar ao Brasil, a Colômbia prevê a contratação de candidatos de listas de espera para suprir necessidades temporárias de trabalho no setor público. Com isso, o país constrói uma base de talentos, elegível para atuação em diversos órgãos públicos facilitando o provimento, sem abrir mão do mérito.

16.RESULTADOS ALCANÇADOS



Maior custo-benefício quando comparado a outros concursos públicos federais de grande porte

	CPNU 2024	INSS	RFB
Custo total	131.119.612,48	49.319.606,96	17.798.800,00
Nº vagas	6.640	1.000	27
Nº inscritos	2.144.435	1.023.494	156.373
Nº de municípios com prova	228	97	27
Custo por inscrito	61,14	48,19	113,82
Custo-relativo (inscritos/locais de prova)	0,27	0,50	4,22

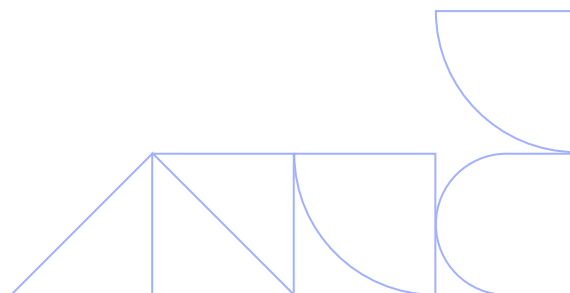
Um dos maiores concursos unificados do mundo em termos de abrangência geográfica do território nacional



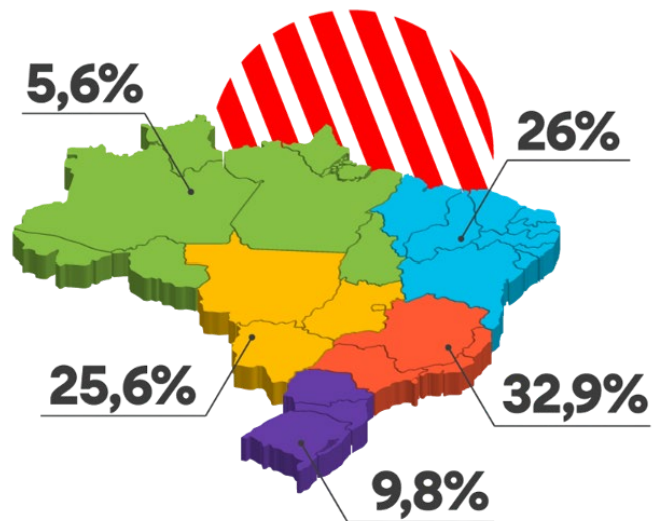
	CPNU 2024	China	Índia
Nº inscritos	2.144.435	~3.700.000	1.316.308
Nº de municípios com prova	228	250	80



65,42% das pessoas candidatas foram aprovadas em uma das duas primeiras preferências de vagas



Alta diversidade geográfica: Candidatos aprovados provenientes de **908 cidades** distribuídas nas **5 regiões do país**



Oportunidade de acesso para pessoas de baixa renda: **52,10%** dos inscritos declararam possuir renda própria abaixo de R\$ 2.824,00.

Ampliação da diversidade e inclusão no serviço público: mais de **um terço** das pessoas aprovadas são **negras, indígenas ou PcD.**



	Pessoas negras	Indígenas	Pessoas com deficiência
% de inscritos	18,8	0,46	2,06
% de aprovados	24,5	2,29	6,79



803 vagas autorizadas para contratação temporária de pessoal utilizando o banco de aprovados em lista de espera

17. VISÃO DE FUTURO

O Concurso Público Nacional Unificado foi concebido em um modelo que permite se tornar mais do que uma iniciativa pontual, mas uma política inserida em uma agenda mais ampla de fortalecimento das capacidades estatais, de modernização da gestão pública federal e do planejamento da força de trabalho – PFT.

Concurso público como etapa estratégica do planejamento

Historicamente, concursos públicos no Brasil foram muitas vezes tratados como eventos reativos, realizados em função de vacâncias ou pressões pontuais. O CPNU, junto a outras iniciativas de PFT conduzidas pelo MGI, visa adotar uma abordagem distinta, na qual o concurso passa a ser parte integrante de uma política de gestão de pessoas articulada ao planejamento governamental.

Nesse sentido, e diante dos resultados já alcançados, acredita-se que o CPNU pode evoluir para se tornar parte de um calendário de seleção pública com maior previsibilidade, associado a ciclos regulares de dimensionamento da força de trabalho.

Isso criaria condições para que a reposição de servidores deixe de ser fragmentada e passe a dialogar com prioridades de governo, restrições fiscais e projeções de necessidades institucionais.

Novas práticas geram novos desafios

Como toda inovação, ao passo que mitiga diversas problemáticas, o CPNU também lançou luz a novos desafios.

Um deles diz respeito ao equilíbrio entre carreiras mais e menos atrativas financeiramente. A lógica de lista de preferência pode produzir concentração de escolhas em determinados cargos, exigindo monitoramento constante dos dados para garantir adequada ocupação de vagas em todas as áreas. Ao mesmo tempo, este fator traz consigo a oportunidade de repensar as carreiras do serviço público sob uma visão mais transversal.

Outro desafio refere-se à rotatividade. A formação do banco de vagas por ordenação de preferência faz com que eventualmente pessoas candidatas nomeadas possam ser logo depois convocadas para vagas no topo de sua lista de prioridades, demandando políticas de retenção e desenvolvimento profissional.

Há ainda o desafio da ambientação institucional. A entrada simultânea de grandes contingentes de servidores provenientes de contextos sociais e regionais diversos exige estratégias de integração, formação e fortalecimento do sentimento de pertencimento ao serviço público.

18. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Concurso Público Nacional Unificado representa uma das mais relevantes inovações recentes no campo da gestão pública federal brasileira. Ao reorganizar a forma de ingresso no serviço público, o CPNU assume papel estratégico na Gestão de Pessoas no serviço público.

Ao longo deste documento, foi possível demonstrar que o CPNU surge iminentemente da necessidade urgente de recompor a força de trabalho da administração pública federal, mas adquire novos contornos e objetivos relacionados à seleção estratégica de servidores, promoção de maior acesso a oportunidades de inserção a cargos públicos efetivos, ampliação da representatividade sociodemográfica e geográfica e racionalização dos processos de concursos públicos.

Para tal, o modelo unificado introduziu inovações relevantes no desenho dos concursos, tais como: organização por blocos temáticos, lista de preferência, inscrição única com isenção para um maior público, ampla distribuição territorial, ampliação das políticas de ações afirmativas e formação de banco de vagas.

A escala alcançada nas primeiras edições confirma a viabilidade do modelo. Com centenas de milhares de inscritos, aplicação em centenas de cidades e participação de dezenas de órgãos federais, o CPNU consolidou-se como uma opção viável e efetiva.

O futuro do CPNU dependerá de monitoramento contínuo e aperfeiçoamento incremental, processo já iniciado desde a primeira edição. Sua aplicação traz consigo uma base de dados robusta, que pode subsidiar estudos sobre a eficácia e efetividade do processo seletivo, buscando compreender, por exemplo, o impacto do modelo no perfil e desempenho dos novos servidores e subsidiando ajustes no desenho de futuras seleções.

Por ora, os desafios identificados não se configuram como obstáculos impeditivos de sua consolidação enquanto política, mas como parte do próprio amadurecimento de uma inovação.

Em perspectiva comparada, o CPNU posiciona o Brasil no debate internacional sobre seleção pública em larga escala, combinando mérito, inclusão e eficiência. Ao dialogar com experiências nacionais como o ENEM, e com modelos internacionais de seleção unificada, o país afirma capacidade de inovação institucional no campo da gestão pública.

Em última instância, o significado mais profundo do CPNU reside em sua premissa central: fortalecer as pessoas para fortalecer o Estado.

Uma força de trabalho qualificada, diversa e estrategicamente planejada é condição essencial para que políticas públicas se realizem e para que a democracia se concretize no cotidiano da população brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 11.722, de 28 de setembro de 2023. Institui o Concurso Público Nacional Unificado no âmbito da administração pública federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Pesquisa Vozes – Relatório Governo. Brasília, DF, 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Concurso Público Nacional Unificado – Portal oficial. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional>

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Press Kit CPNU 2. Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Apresentação Concurso Público Nacional Unificado – Estatísticas. Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Apresentação sobre o CPNU 2 – 30 jun. 2025. Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Seminário de Avaliação do CPNU. Brasília, DF, 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Portal MEC. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.
Livro: A Saga do CPNU. Brasília, DF, 2025.

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Mobilidade salarial e Concurso Público Nacional Unificado (CPNU). Apresentação elaborada por Leandro Claudio, CGDados/DAE. Brasília, DF: ENAP, 2025.

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Guia Referencial para Concursos Públicos. Brasília, DF: ENAP, 2023.

LABGOV USP. Guia Concursos Públicos. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2025.

OCDE (2024), Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2024, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f191dcb-es>.

COELHO, Fernando; MENON, Isadora. Disfunções do recrutamento e seleção no setor público. [S.l.]: [s.n.], 2018.

FONTAINHA, Fernando et al. Ideologia concursseira. Rio de Janeiro: [s.n.], 2013.

República.org. República em Dados. [S. l.], [2025]. Disponível em:
<https://dados.república.org/dados>

Entrevistas

BORGES, Muller. Entrevista sobre o CPNU. Brasília, DF, 22 dez. 2025.
Entrevista concedida a Diogo Fonseca.

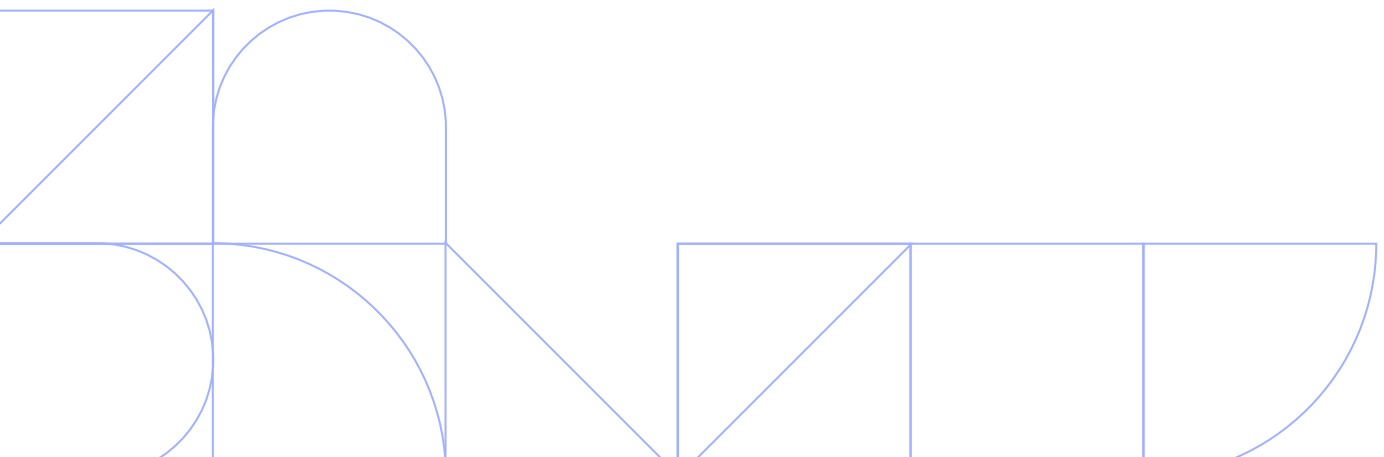
COIMBRA, Luiz. Brasília, DF, 17 dez. 2025. Entrevista concedida a Diogo Fonseca.

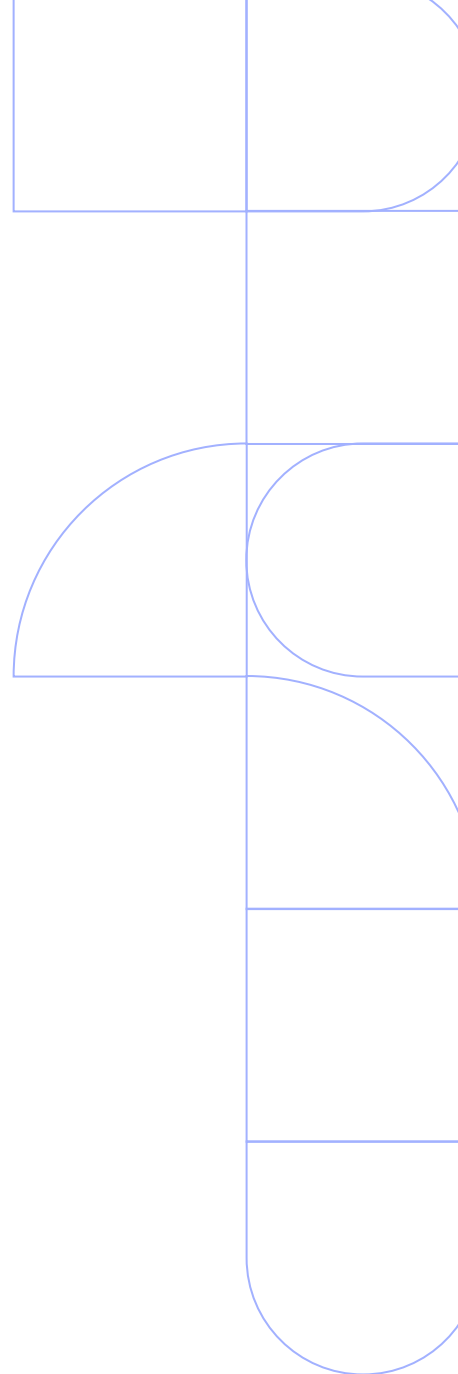
DE ABREU, Cilair Rodrigues. Entrevista sobre o CPNU. Brasília, DF, 23 jan. 2026.
Entrevista concedida a Diogo Fonseca.

FERREIRA, Maria Aparecida Chagas. Brasília, DF, 10 fev. 2026. Entrevista concedida a Diogo Fonseca.

PIRES, Daniel. Entrevista sobre o CPNU. Brasília, DF, 23 dez. 2025. Entrevista concedida a Diogo Fonseca.

CARDOSO JUNIOR, José Celso; MORAIS, Queila Cândida Ferreira; BITTENCOURT, Mirian .
Brasília, DF, 22 jan. 2026. Entrevista concedida a Diogo Fonseca.





Este exemplar é parte do nosso compromisso com a responsabilidade ambiental.
Cada página foi impressa em papel proveniente de fontes responsáveis,
refletindo nosso cuidado em preservar os recursos naturais e minimizar
o impacto sobre o planeta. Edição limitada.



MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO