

Concurso Público Nacional Unificado:

A mobilidade social derivada da aprovação no concurso



O objetivo desta apresentação é disponibilizar informações para subsidiar o debate a respeito da mobilidade social que resulta da aprovação no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU).

Para boa parte dos candidatos aprovados, essa mobilidade é expressiva - em especial, para os candidatos pardos/pretos/indígenas e do sexo feminino, que conseguem avançar de modo significativo, considerando sua remuneração anterior no mercado laboral.

Ou seja, além de fomentar a mobilidade dos candidatos, o CPNU desempenha um papel distributivo, favorecendo o avanço da remuneração daqueles que, anteriormente, contavam com uma inserção menos favorecida no mercado laboral.

Informações gerais sobre o conjunto dos candidatos aprovados

De início, é importante mencionar quem são os candidatos do CPNU que terão sua mobilidade social examinada.

São 6.719 candidatos* que, a depender dos cargos disputados, foram aprovados dentro do número de vagas (64,9%), ou foram convocados para cursos de formação (34,9%) ou, ainda, foram habilitados às provas didáticas (0,2%).

* Estes 6.719 candidatos incluem candidatos aprovados, convocados ou habilitados ainda sob judice.

67,1% disputaram os cargos por meio da ampla concorrência; ao passo que 23,9% disputaram por meio de vagas para negros; 6,1% disputaram por meio de vagas para deficientes e 2,1% disputaram por meio de vagas para indígenas.

Por fim, mencione-se que esses 6.719 candidatos disputaram vagas vinculadas a 173 cargos distintos, distribuídos por oito blocos temáticos diferentes (sete blocos com vagas de nível superior e um bloco com vagas de nível médio).

**Informações de mobilidade para
o conjunto dos candidatos aprovados**

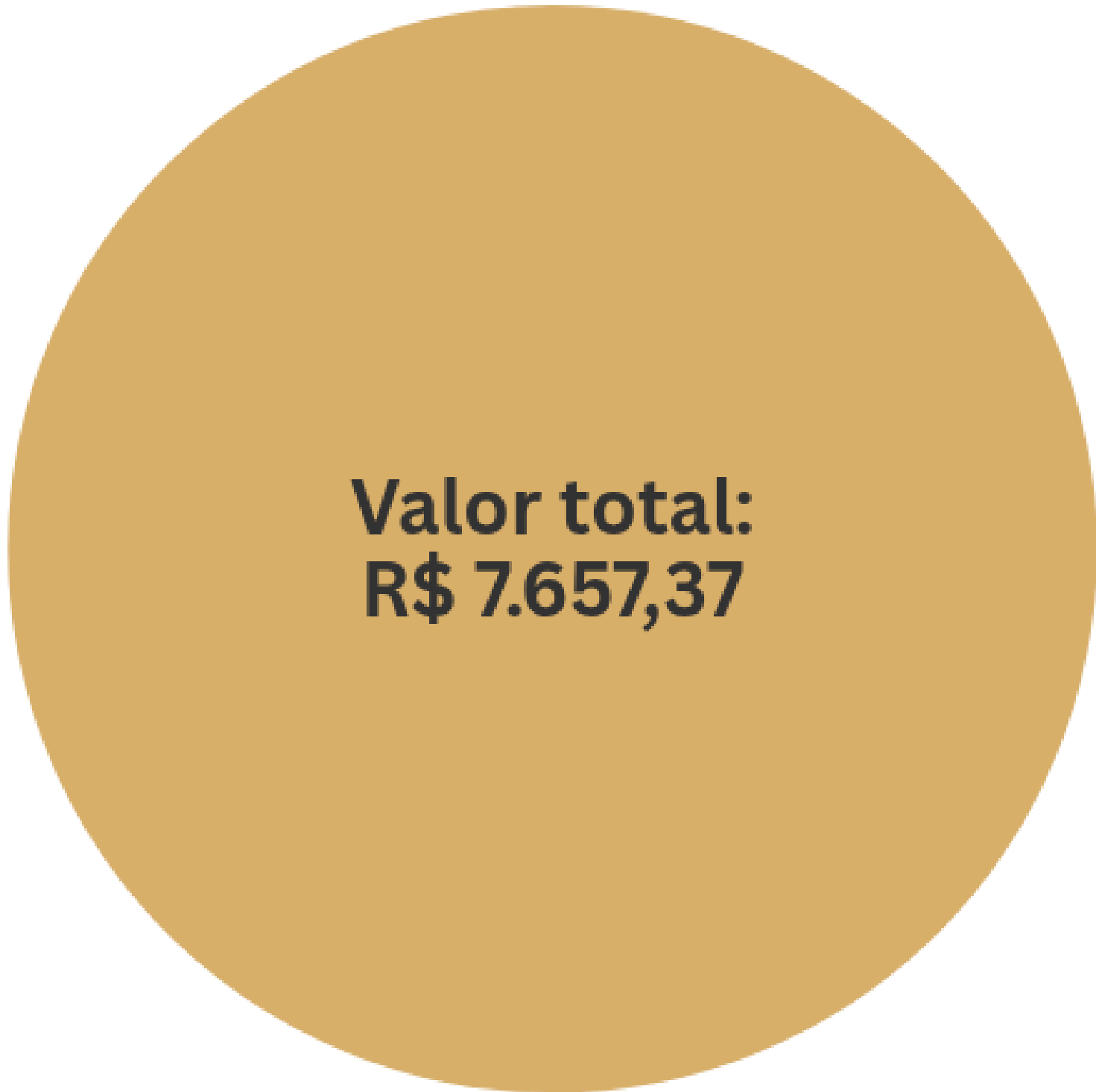
Antes de apresentar as informações sobre a mobilidade, é importante mencionar que elas se referem à ampla maioria dos candidatos aprovados, pois nada menos que 75,8% deles contavam com inserção laboral recente, de onde se retiraram as informações sobre a remuneração anterior ao concurso.

No conjunto dos candidatos aprovados, a remuneração anterior no mercado laboral correspondia a R\$ 7.657,37 mensais brutos. Padronizando essa remuneração pela jornada, nota-se que ela equivalia a R\$ 214,38 por hora trabalhada (sempre valores atualizados para janeiro de 2025).

Comparando essa remuneração padronizada com aquela prevista para início de exercício nos cargos (também padronizada), verifica-se que, para o conjunto dos candidatos aprovados no CPNU, as novas remunerações são 2,1 vezes maiores que as anteriores.

Média da remuneração mensal bruta mais recente

(Em R\$ de jan. 2025)



**Valor total:
R\$ 7.657,37**

Fonte: Microdados CPNU/MGI, BDPG/MEC e RAIS/MTE

Média da remuneração mensal bruta mais recente (por hora trabalhada)

(Em R\$ de jan. 2025)



**Valor por hora
trabalhada:
R\$ 214,38**

Fonte: Microdados CPNU/MGI, BDPG/MEC e RAIS/MTE

Comparação entre a remuneração prevista em edital e a remuneração já auferida

(Em nº vezes)



**Nº vezes:
2,10**

Um aspecto interessante a ser destacado é que, para 71,8% dos candidatos, a aprovação no CPNU representa a possibilidade de auferir uma remuneração superior àquela antes recebida no mercado laboral.

Por outro lado, para 28,2% dos candidatos, essa aprovação significa receber uma remuneração inferior, o que não deixa de ser surpreendente.

Ao que parece, o CPNU conseguiu angariar a atenção e o interesse dos candidatos por fatores outros, que não apenas a remuneração imediata (ainda que não se tenha informações, neste momento, sobre quais fatores são estes).

Comparação entre remuneração prevista em edital e remuneração já auferida

(Em % do total)

Variação negativa
28.2

Variação positiva
71.8

Informações de mobilidade por sexo e cor/raça dos candidatos aprovados

Abrindo as informações por sexo e, também, por cor/raça dos candidatos aprovados, nota-se que a remuneração auferida no mercado de trabalho era bastante distinta para homens e mulheres, assim como para brancos/amarelos e pardos/pretos/indígenas.

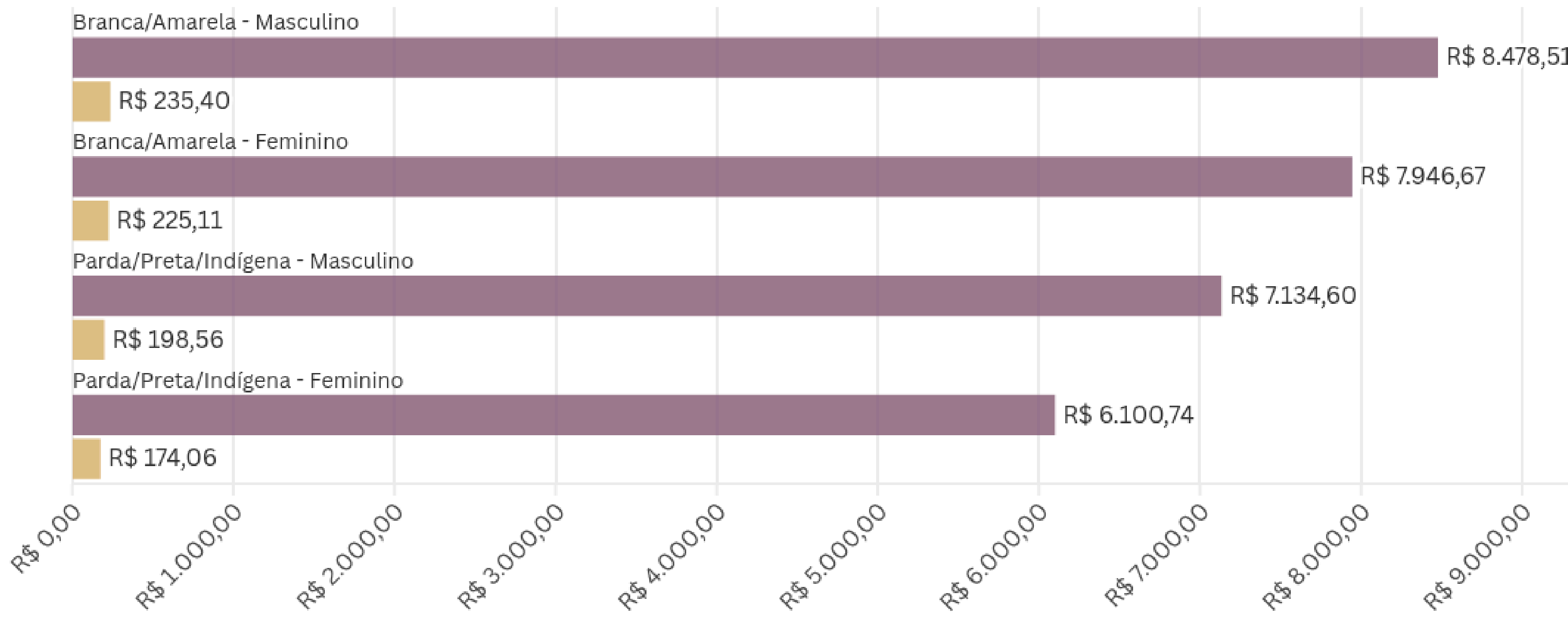
Mas, se a remuneração era desfavorável para mulheres, quando comparadas com homens, bem como era desfavorável para pardos/pretos/indígenas, quando comparados com brancos/amarelos, a aprovação no CPNU trouxe uma mudança importante.

Afinal, os candidatos com maior incremento de remuneração com aprovação no CPNU foram mulheres pardas/pretas/indígenas (+2,48 vezes), bem como homens pardos/pretos/indígenas (+2,35 vezes).

Média da remuneração mensal bruta mais recente

(Em R\$ de jan. 2025)

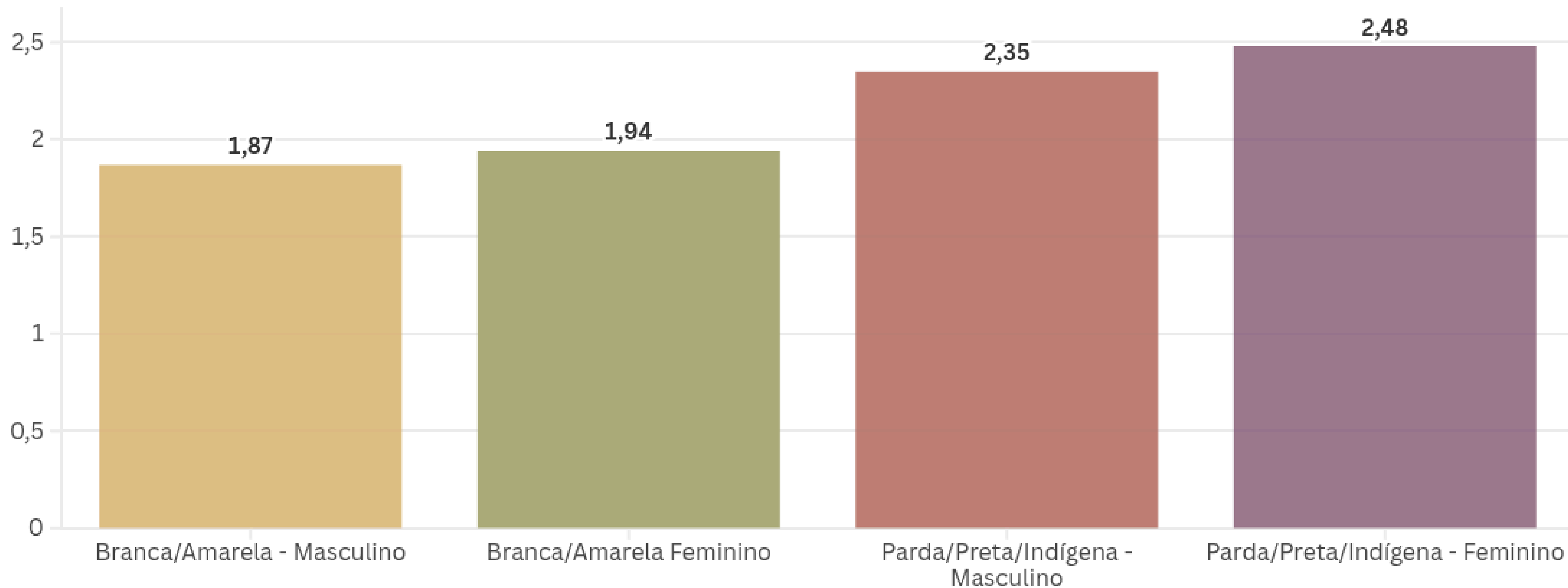
■ Valor total (R\$) ■ Valor por hora trabalhada (R\$)



Fonte: Microdados CPNU/MGI, BDPG/MEC e RAIS/MTE

Comparação entre a remuneração prevista em edital e a remuneração já auferida

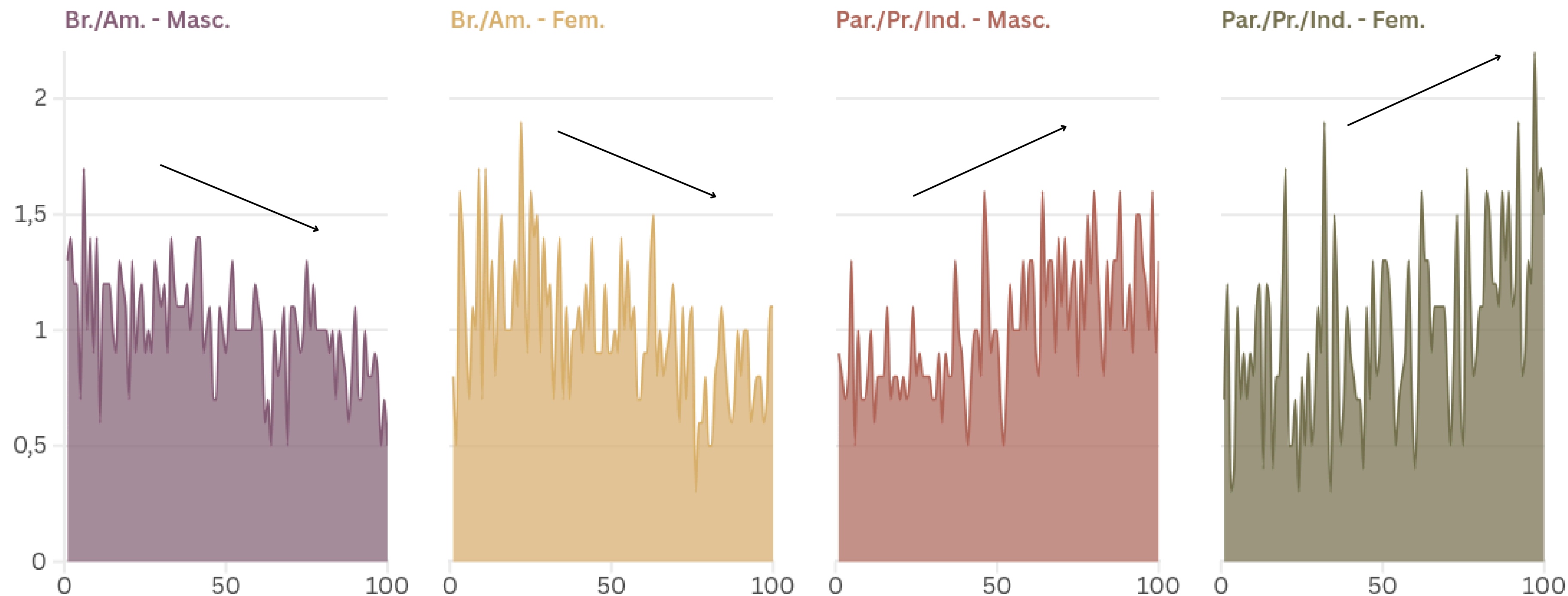
(Em nº vezes)



Fonte: Microdados CPNU/MGI, BDPG/MEC e RAIS/MTE

Comparação entre a remuneração prevista em edital e a remuneração já auferida

(Distribuição dos candidatos por percentis de mobilidade - em % do total)



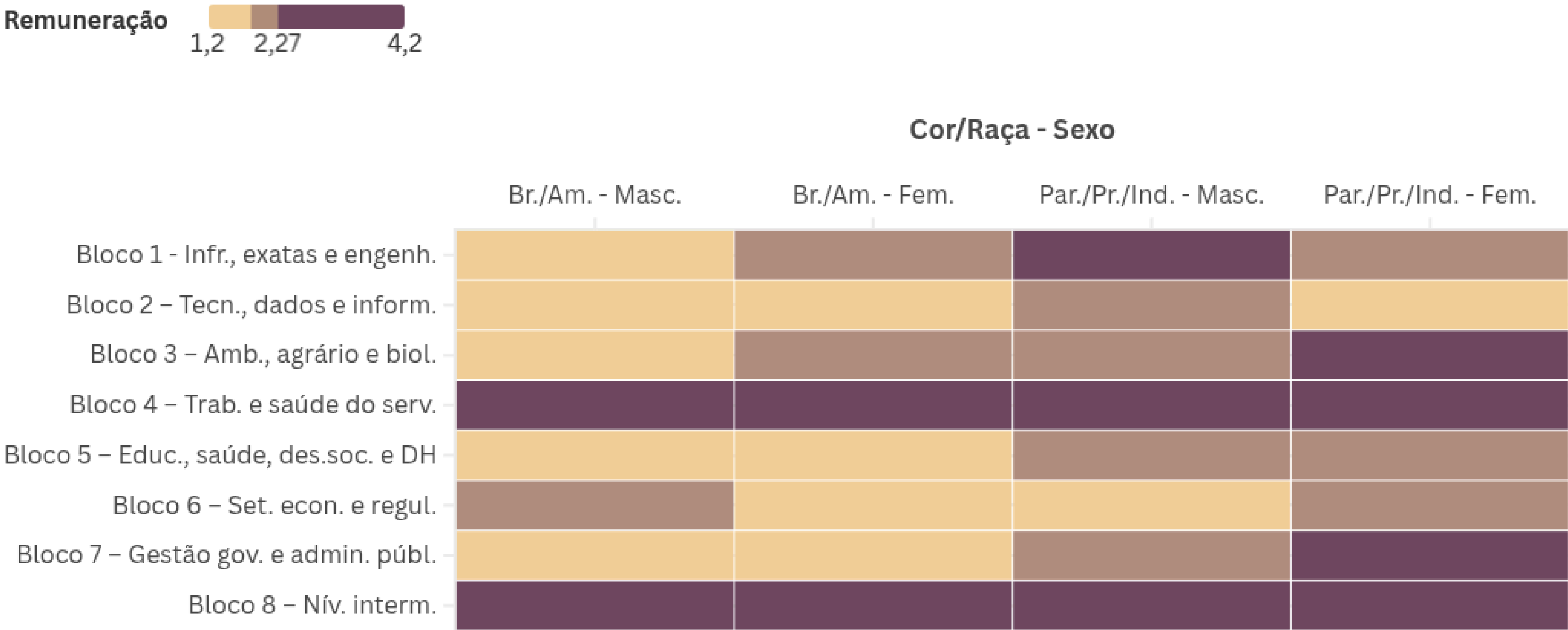
Fonte: Microdados CPNU/MGI, BDPG/MEC e RAIS/MTE

Abrindo as informações por bloco temático e, também, por cargo disputado pelos candidatos, continua sendo possível notar que os grupos com maior aumento de remuneração, por conta da aprovação no CPNU, são as mulheres pardas/pretas/indígenas e os homens pardos/pretos/indígenas (com destaque para as primeiras).

Isso fica evidente nos gráficos colorimétricos a seguir, onde as colorações mais escuras (que refletem as maiores variações positivas de remuneração por conta do concurso) concentram-se no lado direito, justamente onde estão representados os pardos/pretos/indígenas, do sexo masculino e feminino.

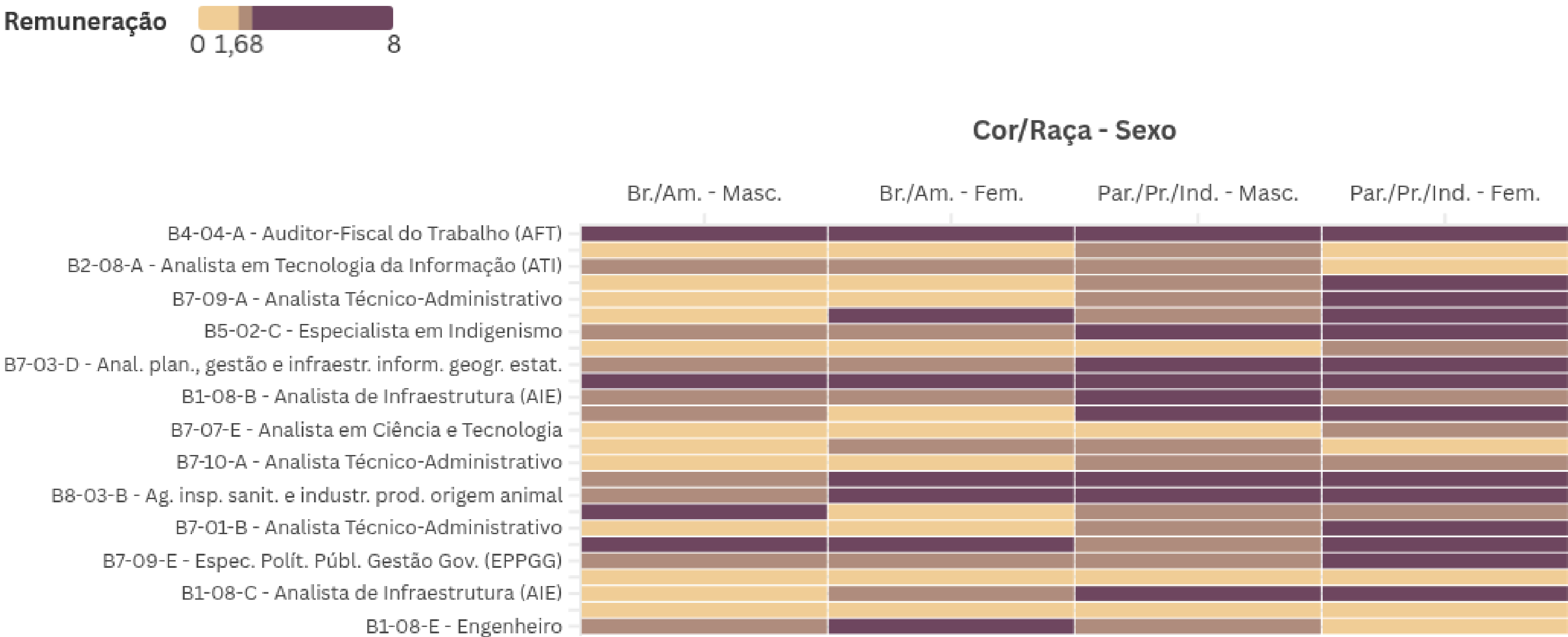
Comparação entre a remuneração prevista em edital e a remuneração já auferida

(Por blocos - em nº vezes)



Comparação entre a remuneração prevista em edital e a remuneração já auferida

(25 cargos com mais vagas - em nº vezes)



Considerações finais

Sob diferentes pontos de vista, a aprovação dos candidatos no CPNU parece conduzir a uma mobilidade rápida, intensa e ascendente. Considerando o conjunto dos candidatos, há um incremento de 2,1 vezes na remuneração, quando comparada com aquela recebida anteriormente no mercado laboral.

E, abrindo tais informações por sexo e cor/raça, nota-se que essa mobilidade propiciada pelo CPNU é mais forte em meio aos candidatos pardos/pretos/indígenas e, também, do sexo feminino, que conseguem um aumento ainda maior na remuneração.

Ou seja, além de ter um efeito expressivo sobre a mobilidade dos candidatos aprovados, o CPNU tem um efeito distributivo significativo, ao menos em termos de sexo e cor/raça, ao favorecer, principalmente, o avanço da remuneração de mulheres pardas/pretas/indígenas.

Próximos passos

Há uma ampla agenda de iniciativas de avaliação do CPNU, que ainda está começando a ser desenvolvida, por equipes de pesquisadores de instituições associadas ao MGI. Em meio a essas iniciativas, destacam-se:

- . Comparações controladas entre os resultados do CPNU e de concursos simultâneos e similares, que contaram com a participação dos mesmos candidatos.
- . Comparações controladas entre os resultados do CPNU e de concursos anteriores dos mesmos órgãos públicos.
- . Análises a respeito da natureza das provas do CPNU, com averiguação de aspectos como os graus de complexidade e/ou dificuldade de seus itens avaliativos.

Aspectos metodológicos

Como mencionado, o foco desta apresentação está na mobilidade social propiciada pela aprovação dos candidatos no CPNU. Essa mobilidade é mensurada, em termos simples e concretos, por meio da comparação entre: i) a remuneração anterior dos candidatos no mercado de trabalho assalariado e registrado (mais de 75% deles tinham uma inserção recente como assalariados registrados); ii) a remuneração prevista, em edital, para início de exercício nos cargos em que os candidatos foram aprovados.

As fontes de informações utilizadas para chegar a esta comparação foram, essencialmente: i) dados dos editais do CPNU/MGI; ii) microdados do CPNU/MGI; iii) microdados da BDPG/MEC; iv) microdados da RAIS/MTE.

Com o uso das fontes (i), (ii) e (iii), foi possível chegar à remuneração prevista para início de exercício nos cargos de aprovação. E, com as fontes (ii) e (iv), foi possível chegar à remuneração anterior dos candidatos no mercado de trabalho.

O tratamento e a análise dessas fontes de informação foram realizados, basicamente, com a utilização do software Stata 14.0, associado ao software Microsoft Copilot 365.

Obrigado



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

