

CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO (CPNU): IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E SUSTENTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO.

JEFFERSON DE FREITAS CARVALHO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

Introdução

O Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), criado pelo Decreto nº 11.722/2023, superou a fragmentação dos certames federais, marcada por custos elevados e desigualdades regionais. Ao democratizar o acesso e garantir a igualdade de oportunidades, o CPNU vai além da eficiência administrativa e alinha-se à Agenda 2030, especialmente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 e 10. Configura-se como uma inovação institucional que fortalece a equidade social, amplia a representatividade no funcionalismo público e consolida um processo seletivo mais inclusivo e sustentável.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Embora configure uma inovação institucional, o CPNU suscita a questão sobre em que medida contribui para democratizar o acesso, ampliar a diversidade e fortalecer a sustentabilidade da gestão de pessoas no serviço público? O objetivo deste estudo é analisar como o modelo promove a igualdade de oportunidades no ingresso em cargos efetivos, articulando suas estratégias de seleção aos ODS 5 (igualdade de gênero) e 10 (redução das desigualdades).

Fundamentação Teórica

A igualdade de oportunidades no acesso a cargos públicos constitui princípio estruturante do ordenamento jurídico brasileiro, previsto no art. 37 da Constituição Federal de 1988. Para Cardoso Jr. & Alves (2025), políticas como o CPNU são instrumentos de equidade e democratização, pois unificam certames, descentralizam provas e adotam ações afirmativas que ampliam o acesso de grupos historicamente excluídos. Já Veiga (2019) destaca que a igualdade de oportunidades deve ser compreendida também como estratégia de sustentabilidade institucional, voltada à construção de um Estado mais inclusivo.

Metodologia

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em análise documental e análise de conteúdo. O corpus inclui decretos, portarias, editais e instruções normativas do CPNU, além de estatísticas oficiais do MGI, relatórios técnicos e a Agenda 2030. Foram definidos critérios de inclusão (documentos oficiais e literatura especializada) e exclusão (textos opinativos). A análise organizou-se em categorias: diversidade, inclusão, padronização, governança e alinhamento aos ODS.

Análise e Discussão dos Resultados

No CPNU 1, a aplicação de uma prova única em 228 cidades ampliou a capilaridade regional, enquanto os blocos temáticos possibilitaram disputar diversos cargos com uma inscrição. Medidas de inclusão, como isenção e taxas acessíveis, favoreceram a diversidade: 24,5% dos aprovados foram negros, 2,29% indígenas e 6,79% pessoas com deficiência. No CPNU 2, a política foi fortalecida com cotas para negros (25%), indígenas (3%), quilombolas (2%) e PcD (5%), em consonância com o ODS 10. Soma-se a isso a paridade de gênero, que assegura ao menos 50% de mulheres na segunda fase, reforçando o ODS 5.

Considerações Finais

O estudo confirmou que o CPNU contribui para democratizar o acesso e ampliar a igualdade de oportunidades no serviço público, ao reservar vagas para ações afirmativas, descentralizar as provas e adotar a regra de paridade de gênero. Em consonância com os ODS 5 e 10, o modelo fortalece a diversidade, a representatividade social e a sustentabilidade institucional, respondendo ao problema e ao objetivo da pesquisa. Como limite, destaca-se a necessidade de avaliar efeitos de longo prazo. Pesquisas futuras podem investigar permanência, desempenho e perfil dos aprovados.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. CARDOSO JR., J. C.; ALVES, R. R. (orgs.). A saga do CPNU: inovação institucional e igualdade de oportunidades no serviço público. Rio de Janeiro: República.org, 2025. ONU. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Resolução A/RES/70/1, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de setembro de 2015. Nova Iorque: ONU, 2015. VEIGA, J. E. Sustentabilidade: a legitimação de um novo valor. São Paulo: Edusp, 2010.

Palavras Chave

Igualdade de oportunidades, Concurso Público Nacional Unificado, Sustentabilidade

CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO (CPNU): IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E SUSTENTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO.

1 INTRODUÇÃO

O ingresso no serviço público brasileiro historicamente esteve marcado por custos elevados, desigualdades regionais e fragmentação de concursos. Nesse contexto, o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) surge como resposta inovadora, ao unificar certames e descentralizar a aplicação das provas em 228 cidades, ampliando o acesso a candidatos de diferentes regiões (Brasil, 2023a).

Mais do que racionalização administrativa, o CPNU incorpora dimensões de diversidade, inclusão e sustentabilidade institucional, alinhando-se à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades) (ONU, 2015).

Embora configure uma inovação institucional, o CPNU suscita a questão sobre em que medida contribui para democratizar o acesso, ampliar a diversidade e fortalecer a sustentabilidade da gestão de pessoas no serviço público. O objetivo deste estudo é analisar como o modelo promove a igualdade de oportunidades no ingresso em cargos efetivos, articulando suas estratégias de seleção aos ODS 5 e 10.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O concurso público é um dos pilares da República, assegurando legalidade, impessoalidade e isonomia no acesso a cargos efetivos (Brasil, 1988). Para Mello (2023), o concurso expressa o princípio da moralidade administrativa, afastando privilégios pessoais. Bresser-Pereira (1996) afirma que a modernização do Estado brasileiro exige processos seletivos baseados em racionalidade e transparência, enquanto Motta (2020) enfatiza que a administração pública deve conciliar padronização com flexibilidade, adaptando-se às demandas sociais.

A igualdade de oportunidades constitui princípio estruturante, previsto no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988. Para Cardoso Jr. e Alves (2025), políticas como o CPNU transcendem a lógica da eficiência administrativa e configuram-se como instrumentos de equidade e democratização, fortalecendo a legitimidade do Estado. Já Veiga (2010) interpreta a sustentabilidade como valor em legitimação social, o que implica que a igualdade de oportunidades não deve ser vista apenas como requisito jurídico, mas como estratégia de sustentabilidade institucional e social.

A Agenda 2030 da ONU (2015) reforça esse entendimento ao estabelecer como metas globais a igualdade de gênero (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10), vinculando-as diretamente ao fortalecimento das políticas públicas inclusivas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e analítico, fundamentada em análise documental e análise de conteúdo. Segundo Cellard (2014), a análise documental permite compreender os contextos sociais e institucionais em que os documentos foram produzidos, fornecendo maior densidade interpretativa. Já Bardin (2020) defende que a análise de conteúdo organiza informações em categorias, permitindo interpretação crítica e sistemática.

O corpus foi composto por decretos, portarias, instruções normativas e editais que regulamentam o CPNU, além de estatísticas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços

Públicos (MGI) e relatórios técnicos oficiais. Também foram incorporados documentos internacionais, como a Agenda 2030 da ONU, e literatura especializada sobre gestão pública, inovação institucional e sustentabilidade.

Adotaram-se critérios de inclusão (documentos normativos e bibliografia acadêmica consolidada) e critérios de exclusão (textos opinativos sem respaldo científico). A análise foi organizada em quatro categorias: diversidade e inclusão; padronização e acessibilidade; governança e sustentabilidade; e alinhamento do CPNU aos ODS.

3.1 Quadro

Quadro 1 - Documentos normativos e institucionais relacionados ao CPNU 1 e 2

Documento	Ano	Conteúdo Principal
Decreto nº 11.722	2023	Instituiu o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), definindo diretrizes gerais e criando a Comissão de Governança.
Portaria MGI nº 6.017	2023	Regulamenta o CPNU, estabelecendo regras de aplicação das provas, blocos temáticos e participação de órgãos federais.
Instrução Normativa MGI nº 23	2023	Define critérios técnicos para execução do CPNU, incluindo responsabilidades e procedimentos administrativos.
Decreto nº 12.090	2024	Dispõe sobre a Agenda de Sustentabilidade da Administração Pública e vincula o CPNU a metas de inclusão e diversidade.
Estatísticas do CPNU 1	2025	Reúne dados quantitativos e estatístico do CPNU 1
Apresentação sobre o CPNU 2 – 08/05/2025	2025	Detalha o CPNU 2 e apresenta os resultados do CPNU 1
Apresentação sobre o CPNU 2 – 30/06/2025	2025	Traz o CPNU 2 com 3.652 vagas em 32 órgãos e 9 blocos temáticos, mantendo provas em 228 cidades.
Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC nº 260	2025	Estabelece regras de acessibilidade e inclusão no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU 2).
LEI Nº 15.142/2025	2025	Dispõe sobre ações afirmativas no serviço público federal, regulamentando a reserva de vagas em concursos, inclusive no CPNU 2
Decreto nº 12.536/2025	2025	Altera e atualiza dispositivos do Decreto nº 11.722/2023, que instituiu o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU).
Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI nº 261	2025	Regulamenta aspectos operacionais das ações afirmativas no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU 2).
Decreto nº 12.526/2025	2025	Autoriza a realização da segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU 2).

Fonte: autor

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados do CPNU 1 revelam avanços significativos. A aplicação das provas em 228 municípios ampliou a capilaridade regional, reduzindo custos de deslocamento e aumentando a participação de candidatos de diferentes contextos socioeconômicos (Brasil, 2023a). O modelo de blocos temáticos possibilitou disputar múltiplos cargos com uma única inscrição, fortalecendo a democratização do acesso.

As ações afirmativas implementadas mostraram-se eficazes: entre os aprovados no CPNU 1, 24,5% eram negros, 2,29% indígenas e 6,79% pessoas com deficiência. Esses dados indicam que a política de cotas não apenas assegura oportunidades formais, mas amplia a inserção real de grupos historicamente sub-representados (Cardoso Jr.; Alves, 2025).

No CPNU 2, as políticas foram ampliadas com a definição legal de cotas: 25% das vagas para negros, 3% para indígenas, 2% para quilombolas e 5% para PcD (Brasil, 2025c). No total, 35% das vagas foram destinadas a ações afirmativas. Outro destaque é a paridade de gênero, que garante a convocação mínima de 50% de mulheres para a segunda fase, mesmo que seja

necessário ampliar o número de convocados. Essa regra funciona como medida corretiva, sem comprometer o mérito, e dialoga diretamente com o ODS 5.

A política de acessibilidade também foi expandida, assegurando recursos como prova em braile, intérprete de Libras, leitor, tempo adicional e salas adaptadas, conforme regulamentação específica (Brasil, 2025b). Além disso, o edital do CPNU 2 previu isenção da taxa de inscrição para inscritos no CadÚnico, bolsistas do Proni, beneficiários do Fies e doadores de medula, o que permitiu a participação de candidatos de 5.555 municípios e cerca de 1 milhão de inscritos.

No campo da governança, o Decreto nº 12.536/2025 atribuiu à Escola Nacional de Administração Pública (Enap) a execução do certame e ao MGI a formulação da política e supervisão (Brasil, 2025d). Esse arranjo fortalece a sustentabilidade institucional e a legitimidade do processo, em sintonia com o que Veiga (2010) define como a busca de valores socialmente legitimados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O CPNU constitui um marco de inovação institucional na gestão de pessoas do serviço público brasileiro. Ao descentralizar a aplicação das provas, unificar certames e adotar ações afirmativas, o modelo promove a igualdade de oportunidades, a diversidade e a representatividade social.

Em sintonia com os ODS 5 e 10, os resultados analisados permitem afirmar que, embora configure uma inovação institucional, o CPNU efetivamente contribui para democratizar o acesso, ampliar a diversidade e fortalecer a sustentabilidade da gestão de pessoas no setor público.

Como desafios, destacam-se a necessidade de avaliar os impactos de médio e longo prazo, incluindo permanência, desempenho e trajetória profissional dos aprovados. Pesquisas futuras poderão aprofundar a análise da representatividade social e da efetividade das ações afirmativas na composição do funcionalismo público.

Conclui-se que o CPNU vai além da eficiência administrativa: trata-se de uma política pública inovadora, que reforça a equidade e legitima o Estado como promotor de justiça social.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. São Paulo: Edições 70, 2020.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, p. 7-39, 1996.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 11.722, de 28 de setembro de 2023**. Institui o Concurso Público Nacional Unificado – CPNU. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 12.090, de 20 de março de 2024**. Dispõe sobre diretrizes de sustentabilidade na Administração Pública e concursos públicos unificados. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 12.526, de 24 de junho de 2025a**. Autoriza a realização da segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025b.** Altera o Decreto nº 11.722/2023 para atualizar a governança do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 jun. 2025.

BRASIL. **Editais nº 1, de 2025a. Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2.** Diário Oficial da União: seção 3, Brasília, DF, 30 jun. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023.** Estabelece normas complementares para a realização do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 jul. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC nº 260, de 26 de junho de 2025b.** Dispõe sobre acessibilidade e atendimento especializado no Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 jun. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI nº 261, de 27 de junho de 2025c.** Regulamenta a aplicação das ações afirmativas e sorteio de cotas no Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025.** Dispõe sobre a reserva de vagas para negros, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência em concursos públicos no âmbito da Administração Pública federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jun. 2025.

BRASIL. **Portaria MGI nº 6.017, de 4 de outubro de 2023.** Regulamenta a execução do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 2023.

BRASIL. **Portaria MGI nº 4.964, de 24 de junho de 2025d.** Dispõe sobre regras de execução do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Apresentação sobre o Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2.** Brasília, 8 maio 2025a.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Apresentação sobre o Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2.** Brasília, 30 jun. 2025b.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Estatísticas do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 1.** Brasília, 2025c.