



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

UNIFICAÇÃO DOS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL:

ANÁLISE DOS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

ORIENTANDO: DANIEL GOMES PIGNATTI

ORIENTADOR (A): PROF. DR. JOSÉ ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA

GOIÂNIA

2025

DANIEL GOMES PIGNATTI

UNIFICAÇÃO DOS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL:
ANÁLISE DOS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Artigo científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: Dr. José Antônio Tietzmann E Silva.

GOIÂNIA
2025

DANIEL GOMES PIGNATTI

UNIFICAÇÃO DOS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL:
ANÁLISE DOS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Data da Defesa: 19 de Novembro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. José Antônio Tietzmann E Silva

Nota:

Orientadora: Profa. Dra. Helena Beatriz de Moura Belle

Nota:

UNIFICAÇÃO DOS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL:

ANÁLISE DOS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Daniel Gomes Pignatti¹

O presente artigo analisa os impactos da unificação dos concursos públicos no Brasil, abordando seus potenciais benefícios e desvantagens. Foram examinados os aspectos históricos e conceituais do modelo de concursos vigente, o contexto legislativo da proposta de unificação e suas possíveis consequências para os candidatos e para a administração pública. A pesquisa, de caráter bibliográfico, fundamentou-se em legislação, documentos oficiais, doutrina, jurisprudência e dados sobre o funcionamento atual dos concursos. Constatou-se que a unificação pode trazer vantagens, como a padronização dos processos seletivos, a redução de custos e o aumento da eficiência administrativa. Contudo, também apresenta riscos relevantes, como a concentração de poder em um único órgão organizador, a perda de autonomia dos entes federativos e possíveis desigualdades para candidatos de diferentes regiões e contextos socioeconômicos. Assim, conclui-se que a proposta deve ser implementada com cautela, mediante amplo debate e ajustes que assegurem a equidade, a transparência e a efetividade do acesso ao serviço público, de modo a equilibrar eficiência administrativa e justiça social.

Palavras-chave: Unificação dos concursos públicos. Benefícios. Malefícios. Padronização. Eficiência. Concentração de poder.

¹ Acadêmico de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

UNIFICATION OF PUBLIC SERVICE EXAMS IN BRAZIL:

ANALYSIS OF POSITIVE AND NEGATIVE IMPACTS

This article analyzes the impacts of the unification of public service exams in Brazil, addressing their potential benefits and disadvantages. It examines the historical and conceptual aspects of the current examination model, the legislative context surrounding the unification proposal, and its possible consequences for candidates and public administration. The research, of a bibliographic nature, is based on legislation, official documents, legal doctrine, case law, and data on the current operation of public exams. The study found that unification may bring advantages such as standardization of selection processes, cost reduction, and increased administrative efficiency. However, it also presents significant risks, including the concentration of power in a single organizing body, the loss of autonomy for federative entities, and possible inequalities among candidates from different regions and socioeconomic backgrounds. Therefore, it is concluded that the proposal should be implemented cautiously, through broad debate and adjustments that ensure equity, transparency, and effective access to public service, aiming to balance administrative efficiency and social justice.

Keywords: Unification of public service exams. Benefits. Drawbacks. Standardization. Efficiency. Concentration of power.

INTRODUÇÃO

Neste artigo, aborda-se a necessidade de analisar a unificação dos concursos públicos no Brasil, refletindo sobre os benefícios e os possíveis prejuízos que essa medida pode gerar ao longo do tempo, bem como examinando suas consequências para os candidatos e para a administração pública. Com a implementação do novo modelo de seleção, o Concurso Nacional Unificado (CNU) encontra-se em fase de execução e vem se destacando em relação ao modelo tradicional, ao propor procedimentos e critérios mais padronizados. Tal iniciativa evidencia, contudo, as desigualdades e a falta de uniformidade ainda presentes, que comprometem a equidade no acesso às oportunidades no serviço público.

O objetivo geral desta pesquisa foi discutir os desafios e as vantagens da unificação dos concursos públicos no Brasil. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e uma abordagem qualitativa, por meio da análise de referenciais teóricos, estudos legislativos, doutrinários e jurisprudenciais, com o apoio de autores especializados na temática.

O artigo foi estruturado em três seções principais. A primeira apresenta uma visão histórica e conceitual dos concursos públicos, destacando a evolução das práticas de seleção no país, os princípios que as norteiam e o funcionamento do modelo convencional. A segunda seção dedica-se ao estudo do Concurso Nacional Unificado, abordando sua origem, estrutura, funcionamento, benefícios para a administração pública, bem como os desafios e resultados dessa implementação. Por fim, a terceira seção realiza uma comparação entre o modelo tradicional e o CNU, apontando os aspectos positivos e negativos de cada um e destacando as vantagens do novo formato de seleção.

1. CONCURSOS PÚBLICOS

1.1 HISTÓRICO E ANÁLISE CONCEITUAL DOS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL

Os concursos públicos têm suas raízes no período imperial, quando Dom Pedro II instituiu o primeiro concurso para a seleção de funcionários públicos em 1842. Essa medida visava profissionalizar a administração pública e combater o nepotismo, garantindo que os cargos fossem ocupados por indivíduos capacitados e qualificados. Na obra de Raymundo Faoro pode-se identificar como era o funcionamento dos cargos públicos durante o período monárquico:

A luz do absolutismo infundia ao mando caráter despótico, seja na área dos funcionários de carreira, oriundos da corte, não raro filhos de suas intrigas, ou nos delegados locais, investidos de funções públicas, num momento em que o súdito deveria, como obrigação primeira, obedecer às ordens e incumbências do rei. A objetividade, a impessoalidade das relações entre súdito e autoridade, com os vínculos racionais de competências limitadas e controles hierárquicos, será obra do futuro; do distante e incerto futuro. Agora, o sistema é o de manda quem pode e obedece quem tem juízo, aberto o acesso ao apelo retificador do rei somente aos poderosos. O funcionário é a sombra do rei, e o rei tudo pode: o Estado pré-liberal não admite a fortaleza dos direitos individuais, armados contra o despotismo e o arbítrio. (Os Donos do Poder: Formação do Patronato Político Brasileiro. Editora Globo, 2001, p.200)

Durante a República Velha (1889-1930), os concursos públicos começaram a se consolidar como uma prática regular para o ingresso no serviço público. No entanto, foi somente com a promulgação da Constituição de 1934 que os concursos passaram a ser obrigatórios para o provimento de cargos públicos, estabelecendo-se um marco significativo para a administração pública brasileira.

A partir da década de 1930, o processo de seleção de servidores públicos ganhou maior relevância com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) em 1938. Criado durante o Governo de Getúlio Vargas, o DASP promoveu o concurso público como uma política de Estado no país e teve um papel crucial na modernização e na institucionalização dos concursos públicos, introduzindo critérios mais rigorosos e procedimentos padronizados para a seleção de candidatos. Como evidenciado nos documentos produzidos pelas divisões internas do Dasp que tinha o intuito da padronização dos processos seletivos:

Foi preciso criar tudo em todos os campos; e foi preciso, ainda, implantar, em primeiro lugar, como condição necessária, um sistema em que a justiça

e a igualdade de tratamento para todos os candidatos, de acordo com a capacidade de cada um, fossem o denominador comum de nossas atividades em seleção, porque bem sabíamos o quanto chegara ao descrédito o regime de concursos no Brasil e o descaso que lhe votavam os mais capazes. (Fernando L. Rabelo, 2013, p. 90)

Posteriormente, com a Constituição Federal de 1988, o concurso público se tornou o único meio de se tornar um servidor ou um empregado público, colocando fim as intuições que usavam o regime celetista para a contratação, que anteriormente adotavam outras formas de admissão sem a exigência do concurso público.

Por último, em 09 de setembro de 2024, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei nº 14.965 (BRASIL, 2024), conhecida como Nova Lei dos Concursos Públicos, que representa um marco regulatório voltado à modernização e padronização dos processos seletivos no âmbito federal.

Após cerca de duas décadas de tramitação no Congresso Nacional, a norma foi aprovada com o objetivo de estabelecer regras gerais e diretrizes uniformes para a realização de concursos públicos no Executivo e no Judiciário federal, reforçando princípios constitucionais como a isonomia, impessoalidade, transparência e eficiência (BRASIL, 2024).

Uma das inovações mais notáveis da Lei nº 14.965 (BRASIL, 2024) é a introdução de concursos públicos em formato digital, total ou parcialmente realizados pela internet. Contudo, a legislação impõe regras rigorosas de segurança tecnológica e de igualdade de acesso, determinando que os órgãos garantam mecanismos de autenticação segura, integridade das provas e acessibilidade a todos os candidatos. Sua aplicação obrigatória esteja prevista apenas para 1º de janeiro de 2028, a lei permite que concursos federais possam antecipar sua adoção, desde que observadas as condições estabelecidas em ato normativo próprio.

Além disso, o texto legal faculta aos estados, Distrito Federal e municípios a possibilidade de aderirem, total ou parcialmente, às diretrizes previstas, incentivando uma futura convergência de práticas administrativas no país.

Sua efetividade dependerá, contudo, da capacidade dos entes públicos em adaptar-se às novas exigências e em garantir a implementação de procedimentos transparentes, seguros e acessíveis a todos os cidadãos.

1.2 EVOLUÇÕES DAS PRÁTICAS DE SELEÇÃO

As práticas de seleção para os concursos públicos no Brasil passaram por diversas transformações ao longo dos anos. Inicialmente, os concursos eram baseados em provas escritas e orais que avaliavam conhecimentos gerais e específicos dos candidatos. Com o tempo, houve a inclusão de novas etapas, como provas práticas e exames de títulos, com o objetivo de avaliar de forma mais abrangente as competências e habilidades dos candidatos.

A partir dos anos 1990, com a redemocratização e a reforma administrativa, os concursos públicos passaram a adotar critérios mais transparentes e meritocráticos. As provas passaram a ser elaboradas por instituições especializadas e independentes, garantindo maior imparcialidade e lisura no processo seletivo.

Além disso, as utilizações de novas tecnologias e as informatizações dos processos de seleção contribuíram para a modernização dos concursos públicos. A realização de provas eletrônicas e a divulgação online dos resultados proporcionaram maior agilidade e transparência ao processo, facilitando o acesso dos candidatos às informações.

1.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Segundo o artigo científico de Geisy Marenly Maciente Dias:

O concurso público é um instrumento voltado para a efetivação dos princípios da impessoalidade e da isonomia no acesso aos cargos públicos (art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil).

O art. 37, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil, determina que "os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei".

A lei deverá conferir a todos igual oportunidade de assunção de atividade pública em cargos, empregos ou funções públicas da Administração direta e indireta. Esta é a máxima tida como princípio da acessibilidade à função pública, preconizada pela Constituição da República. (BEAP,2015)

Os concursos públicos são regidos por princípios constitucionais que garantem a isonomia e a impessoalidade no processo de seleção. Entre os princípios, destacam-se o princípio da isonomia, moralidade, eficiência e impessoalidade, artigo 37 *caput*, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19. De acordo com Bandeira de Mello (2019, p. 284), "o concurso público é o meio técnico posto à disposição da Administração para que se escolha, entre os candidatos, os mais capaci-

tados, em obediência ao princípio da isonomia”.

Portanto o concurso público é um excelente meio de seleção para os cargos públicos e com ele a Administração Pública pode contar com profissionais altamente capacitados, comprometidos com a excelência no serviço prestado à sociedade. Em um cenário onde a confiança nas instituições é fundamental, o concurso público se destaca como um baluarte de justiça e eficiência, essencial para a construção de um Estado mais justo e democrático.

1.4 MODELO CONVENCIONAL DOS CONCURSOS PÚBLICOS

O modelo convencional de concursos públicos caracteriza-se pela autonomia conferida a cada órgão da Administração Pública para planejar, organizar e executar o seu próprio certame. Essa estrutura descentralizada sempre foi justificada pela necessidade de respeitar as especificidades funcionais de cada carreira e as peculiaridades administrativas de cada entidade integrante da Administração Direta ou Indireta.

Conforme ensina Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 1161), “a descentralização administrativa confere aos órgãos públicos a flexibilidade necessária para ajustar seus processos seletivos às competências e exigências próprias de cada função”. Essa concepção está em conformidade com o princípio da autonomia administrativa, o qual assegura a cada órgão público a prerrogativa de exercer suas atribuições de forma independente, observando os limites legais e o interesse público.

Entre os principais aspectos positivos do modelo convencional, destacam-se a adequação técnica, a autonomia e flexibilidade, e a segurança jurídica setorial. A adequação técnica ocorre porque cada instituição define seus conteúdos e critérios avaliativos de acordo com as necessidades específicas do cargo, garantindo maior compatibilidade entre o perfil do servidor e as atribuições do posto. A autonomia e a flexibilidade permitem que os órgãos escolham suas bancas examinadoras, métodos de avaliação e cronogramas, adaptando o processo às suas realidades internas. Já a segurança jurídica setorial decorre do fato de que eventuais falhas ou nulidades atingem apenas o concurso afetado, sem comprometer outros certames da Administração Pública.

Todavia, o modelo tradicional também apresenta limitações relevantes. De acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello (2022, p. 103), “a multiplicação desnecessária de certames implica desperdício de recursos públicos e contraria o princípio da eficiência administrativa”. A realização isolada de concursos por diferentes órgãos resulta em altos custos logísticos, desigualdade regional de acesso e cronogramas sobrepostos, o que dificulta o planejamento estratégico da força de trabalho do Estado.

Além disso, o modelo convencional contribui para a concentração geográfica das oportunidades, uma vez que a maioria dos certames ocorre nas capitais ou em grandes centros urbanos. Essa concentração limita o acesso de candidatos de regiões mais distantes e reforça desigualdades socioeconômicas, contrariando o ideal constitucional de isonomia e igualdade de oportunidades no ingresso ao serviço público.

2. CONCURSO NACIONAL UNIFICADO

2.1 ORIGEM DA UNIFICAÇÃO DO CONCURSO PÚBLICO

O Concurso Nacional Unificado (CNU) é uma iniciativa do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, instituído pelo Decreto nº 11.722(2023), com a finalidade de centralizar os processos de recrutamento e seleção de servidores em diferentes órgãos federais. Essa centralização busca tornar mais eficiente o procedimento de nomeação, o Estado pretende ampliar o acesso às vagas públicas e aproximar a composição do servidor público da diversidade demográfica nacional, especialmente diante da perda expressiva de servidores nos últimos anos. Segundo o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (BRASIL, 2025) :

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) lançou a Revista Gestão de Pessoas em Evidência (RGPE), que traz artigos técnicos sobre temas relevantes da agenda de Gestão de Pessoas, fundamentados em dados coletados e organizados no Observatório de Pessoal da Administração Pública Federal. A publicação indica que aproximadamente 57 mil servidores do Executivo Federal podem se aposentar entre 2024 e 2026, segundo projeção da Diretoria de Governança e Inteligência de Dados da SGP. A revista também apresenta outros dados: entre 2010 e 2023, quase 246 mil servidores do Executivo Federal encerraram sua carreira no setor público. Para o período de 2024 a 2035, a estimativa é que cerca de 181 mil servidores se aposentem. Os dados contradizem a ideia difundida de que a máquina pública é excessivamente grande e destaca a importância do concurso público para repor, ao menos em parte, esses profissionais.

O secretário de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), José Celso Cardoso (2024, p. 05), na Revista Gestão de Pessoas em Evidência (RGPE), destaca:

Ao trazermos novos servidores para o Executivo por meio do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), trabalhamos para que o Estado brasileiro não pare. É importante ressaltar que a área de gestão de pessoas atua fortemente pautada em dados e indicadores que embasam nossas políticas e permitem realizar entregas concretas à sociedade.

O modelo unificado tem o objetivo de concretizar os princípios constitucionais do artigo 37 da Constituição Federal, reforçando o princípio da impessoalidade, ao reduzir interferências políticas e visando descentralizar o controle sobre os certames. A unificação dos concursos surge como um instrumento inovador de democratização e profissionalização do acesso ao serviço público, reforçando os princípios constitucionais da administração e alinhando-se à nova tendência legislativa consolidada pela Lei nº 14.965/2024, que estabelece normas gerais aplicáveis aos concur-

sos públicos no Brasil. O modelo simboliza um esforço do Estado em unir tecnologia, eficiência e justiça social em um único sistema nacional de seleção.

2.2 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO

O CNU representa uma mudança estrutural significativa em relação ao modelo tradicional de concursos, que sempre foi marcado pela descentralização, onde cada órgão público elaborava, aplicava e gerenciava seu próprio certame, com regras e cronogramas próprios. Nesse novo modelo, a coordenação geral do concurso cabe ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), responsável por planejar, supervisionar e acompanhar todas as etapas do processo seletivo (BRASIL, 2025).

A estrutura organizacional do CNU é composta por três instâncias principais. A Comissão Organizadora Nacional (CON) é o órgão central, responsável pela supervisão do concurso, pela definição das diretrizes e cronogramas e pelo acompanhamento da execução geral. Já as Comissões Setoriais, vinculadas a cada bloco temático, têm a função de representar os órgãos participantes, auxiliando na definição dos perfis profissionais e conteúdos programáticos específicos de cada área. Por fim, a Banca Examinadora, contratada por licitação, é responsável pela elaboração e aplicação das provas, pela correção dos exames e pela garantia da segurança e integridade do processo. Essa estrutura visa assegurar a transparência, a eficiência e a padronização das etapas seletivas, ao mesmo tempo em que respeita as peculiaridades de cada carreira pública (BRASIL, 2025).

O funcionamento do CNU será aplicado simultaneamente em 220 municípios distribuídos pelo Brasil, num modelo inspirado no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), que também realiza provas em grande número de municípios para descentralizar o acesso, adotando um sistema de blocos temáticos que agrupam cargos de diferentes órgãos federais segundo suas áreas de atuação. No momento da inscrição, o candidato escolhe um bloco temático correspondente à sua formação e interesse profissional, podendo concorrer a múltiplos cargos dentro desse mesmo bloco. Entre os blocos criados, destacam-se áreas como Gestão Pública, Tecnologia da Informação, Infraestrutura, Meio Ambiente, Trabalho e Previdência, entre outras.. Caso um município selecionado não disponha da infraestrutura mínima para aplica-

ção das provas, os candidatos poderão ser alocados para cidades vizinhas próximas (BRASIL, 2025).

O processo seletivo é estruturado em duas etapas principais de provas. A primeira é a Prova Geral, comum a todos os candidatos, que avalia conhecimentos amplos e competências básicas em língua portuguesa, raciocínio lógico, ética, políticas públicas e noções de administração pública. A segunda etapa consiste na Prova Específica, voltada aos conteúdos técnicos relacionados ao bloco temático escolhido, permitindo avaliar as aptidões específicas exigidas para os cargos pretendidos. As provas são aplicadas simultaneamente em todo o território nacional, de modo a garantir a igualdade de condições e o acesso democrático de candidatos de diferentes regiões do país (BRASIL, 2025).

Após a correção das provas e a divulgação dos resultados, a classificação é feita de forma nacional, considerando o desempenho nas avaliações gerais e específicas. O sistema informatizado do CNU permite que cada órgão receba uma lista de candidatos classificados conforme o perfil exigido, e os candidatos, por sua vez, podem manifestar interesse pelas vagas disponíveis. A alocação final é realizada com base na ordem de classificação e nas preferências indicadas, em modelo semelhante ao adotado pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU) do ensino superior.

Alguns cargos podem ainda exigir a realização de cursos de formação, de caráter eliminatório ou classificatório, conforme previsão no edital. Após a conclusão de todas as etapas, ocorre a homologação e a nomeação dos candidatos aprovados pelos respectivos órgãos públicos federais.

De acordo com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (BRASIL, 2025), o CNU também incorpora políticas de inclusão, assegurando condições adequadas para gestantes e lactantes, com tempo adicional para a amamentação e outros atendimentos especializados. Também são reservadas 5% das vagas para pessoas com deficiência; 25% para pessoas negras; e 3% para indígenas e 2% para quilombolas. Candidatos com deficiência poderão requerer provas com ampliação de tempo ou outras adaptações, seguindo critérios similares aos do ENEM.

2.3 BENEFÍCIOS DESSE MODELO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A implementação do Concurso Nacional Unificado (CNU) representou um marco importante para a Administração Pública brasileira, gerando avanços expressivos nos campos da eficiência, da economicidade e da racionalização dos processos seletivos.

Em primeiro lugar, observa-se uma redução significativa de custos e um ganho de economia de escala, especialmente sob o ponto de vista da eficiência administrativa. Conforme leciona Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023), o princípio da eficiência impõe que a Administração busque os melhores resultados com os recursos disponíveis, evitando desperdícios. Antes da adoção do modelo unificado, cada órgão público era responsável por organizar individualmente seus concursos, arcando com despesas elevadas de logística, segurança, contratação de bancas examinadoras, impressão e distribuição de provas. Com a unificação, esses custos foram centralizados e diluídos, resultando em economia substancial para a União e melhor aproveitamento dos recursos públicos.

Outro benefício relevante está na padronização dos processos seletivos, que promove critérios uniformes de avaliação e seleção dos candidatos. Para Celso Antônio Bandeira de Mello (2022), a igualdade é o núcleo do concurso público, pois garante oportunidades simétricas a todos os interessados. Essa uniformização reduz alegações de arbitrariedade e reforça os princípios constitucionais da isonomia e impessoalidade, previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, assegurando maior transparência e equidade no acesso aos cargos públicos.

A unificação também contribuiu para a agilidade no provimento de cargos públicos, permitindo que diferentes órgãos e entidades tenham suas vagas preenchidas simultaneamente. Para Hely Lopes Meirelles (2021), o concurso é o meio técnico de seleção mais democrático e transparente, justamente por impedir escolhas arbitrárias. Dessa forma, evita-se que setores estratégicos da Administração permaneçam desassistidos por longos períodos, reduzindo a demora na reposição de servidores e garantindo a continuidade dos serviços públicos prestados à população.

Além disso, o modelo favorece o fortalecimento da gestão estratégica de pessoal. Com uma visão centralizada do recrutamento, o governo federal pode pla-

nejar de forma mais precisa sua força de trabalho, identificando áreas críticas, carências de servidores e possibilidades de realocação, o que eleva o nível de racionalidade administrativa.

Outro ponto de destaque é a ampliação do alcance geográfico do certame. O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (BRASIL, 2025), informou que o certame foi planejado para ocorrer em 228 municípios, permitindo que candidatos de regiões mais afastadas possam participar sem necessidade de grandes deslocamentos. A aplicação das provas em âmbito nacional, distribuída por diversos polos regionais, democratiza o acesso aos concursos, permitindo a participação de candidatos de todas as regiões do país, reduzindo as desigualdades regionais e econômicas existentes. Essa abrangência contribui para a seleção de perfis mais qualificados e representativos da diversidade social e regional brasileira.

Por fim, a transparência e a credibilidade do processo seletivo são reforçadas pela centralização administrativa do CNU. O controle unificado sobre a logística, a fiscalização e a execução das provas reduz o risco de fraudes e irregularidades, fortalecendo a confiança da sociedade na lisura e legitimidade do concurso público como instrumento de ingresso no serviço público.

2.4 POTENCIAIS RISCOS E DESAFIOS

Apesar dos inúmeros benefícios já identificados com a execução do Concurso Nacional Unificado (CNU), a doutrina e as pesquisas apontam potenciais problemas e desafios que podem comprometer a efetividade e a legitimidade do modelo.

Um dos principais riscos apontados diz respeito à complexidade logística da aplicação simultânea das provas em centenas de municípios. A execução nacional de um certame desse porte requer infraestrutura física adequada, segurança na distribuição das provas e sistemas tecnológicos robustos para tratamento dos resultados. Qualquer falha nesse processo pode comprometer a transparência do concurso, correndo o risco desses candidatos ajuizarem ações judiciais coletivas e isso aumenta a complexidade da resolução de litígios. Em um modelo altamente centralizado, o impacto de eventual irregularidade é proporcionalmente maior, podendo comprometer a credibilidade do processo seletivo nacional.

Outro ponto de crítica reside na padronização das provas, consequentemente, gerando o engessamento do processo seletivo. Cada órgão público possui demandas, competências e perfis funcionais específicos, de modo que uma prova excessivamente padronizada pode não refletir com precisão as habilidades necessárias para determinadas áreas especializadas. A uniformização, se excessiva, pode afastar a seleção de candidatos com perfis técnicos mais alinhados às particularidades de determinados órgãos ou cargos. Assim, o princípio da eficiência pode ser relativizado, caso o modelo não consiga equilibrar a equidade no acesso com a adequação técnica da seleção.

Ademais, a gestão das preferências de cargos e a formação de listas de espera entre blocos temáticos podem gerar insegurança entre os candidatos, sobretudo diante da possibilidade de nomeação para cargos que não correspondam à sua primeira escolha. O modelo de classificação cruzada — em que o candidato permanece no banco de reserva mesmo após nomeado em outro cargo — ainda carece de maior clareza normativa, o que pode provocar litígios administrativos e judiciais.

Outro ponto de preocupação refere-se ao risco de exclusão indireta. Embora o CNU democratize o acesso ao serviço público por meio da ampliação dos polos de aplicação de provas, há críticas de que candidatos voltados a carreiras muito específicas — como Receita Federal, Banco Central ou Advocacia-Geral da União — possam se sentir desestimulados a participar, caso as provas não contemplem de forma aprofundada os conteúdos técnicos exigidos por essas carreiras. Assim, a aparente inclusão territorial pode ocultar uma exclusão vocacional, limitando o interesse de perfis altamente especializados.

Por fim, há questionamentos constitucionais e legais em relação à compatibilidade do CNU com a autonomia administrativa dos órgãos públicos, garantida pela Constituição Federal. Parte da doutrina questiona se o modelo não violaria o princípio da descentralização administrativa e o poder de autogestão das entidades federais. Até o momento, o Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não firmou uma posição definitiva sobre a constitucionalidade do CNU, especialmente quanto à possibilidade de adesão obrigatória no futuro. Esse ponto permanece em aberto e será decisivo para definir os contornos jurídicos do modelo.

Em síntese, embora o CNU represente um avanço notável em termos de eficiência e democratização do acesso ao serviço público, sua consolidação dependerá

da superação desses desafios estruturais, normativos e operacionais, de modo a garantir a segurança jurídica e a efetividade administrativa do processo seletivo unificado.

2.5 RESULTADOS DA IMPLEMENTAÇÃO

Os resultados da implementação do CNU, ainda que o modelo seja recente no Brasil, já evidenciam transformações relevantes na gestão pública federal.

Em primeiro lugar, destaca-se a grande adesão dos órgãos públicos. Diversos ministérios, autarquias e entidades federais optaram por participar do CNU, reconhecendo no modelo uma alternativa eficiente para suprir rapidamente seus quadros de pessoal e reduzir a defasagem de servidores em áreas estratégicas. Essa adesão em massa demonstra a confiança institucional no processo e sinaliza uma tendência de consolidação do sistema unificado de seleção.

Outro resultado expressivo é o alto número de inscritos, de acordo com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (BRASIL, 2025) :

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos divulgou nesta terça-feira (4/2/25), os resultados do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), modelo inovador de seleção de servidores públicos. As 6.640 vagas do concurso, para 21 órgãos e entidades, foram disputadas por quase 1 milhão de candidatos, oriundos da quase totalidade dos municípios do país, o que demonstra o sucesso do certame em democratizar o acesso ao serviço público brasileiro. Desde sua concepção como política pública, um dos objetivos do CPNU foi democratizar o acesso ao serviço público e promover diversidade na Administração Pública. Pela primeira vez, um concurso público contou com a participação efetiva de 970.037 pessoas, com provas aplicadas em 228 cidades e 3.647 locais, permitindo que candidatas e candidatos realizassem o exame o mais próximo possível de suas residências.

Esse dado evidencia ampla aceitação social do modelo e reforça a atratividade do serviço público federal, trazendo uma maior competitividade entre os participantes tende a elevar o nível de qualificação técnica dos aprovados, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Apesar do alto número de candidatos inscritos, segundo dados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (BRASIL, 2025), na primeira edição do CNU em 2024, houve 52,4% de abstenção dos inscritos e na segunda edição em 2025, tiveram 42,8% de abstenção. Mesmo com a decrescente do percentual de pessoas que não compareceram ao exame, é notável a aceitação ao novo modelo de seleção dos cargos públicos.

O segundo exame do CNU ocorreu em 228 municípios, permitindo que candidatos de regiões mais afastadas possam participar sem necessidade de grandes deslocamentos, reduzindo custos de deslocamento para os candidatos e favorecendo a participação de pessoas de diferentes regiões do país, promovendo maior diversidade no quadro de servidores da União. Essa característica fortalece o princípio da isonomia e amplia a representatividade no serviço público(BRASIL, 2025).

No aspecto operacional, o modelo tem mostrado efetividade no provimento de cargos. A expectativa é que o intervalo entre as etapas de edital, prova e posse seja significativamente menor do que no formato tradicional de concursos individuais. Essa agilidade é fundamental para combater o déficit de pessoal em setores essenciais da Administração Pública, garantindo continuidade e eficiência na prestação dos serviços públicos.

Adicionalmente, o CNU tem contribuído para um maior planejamento governamental. A centralização das informações e dos processos seletivos oferece ao governo uma visão ampla e integrada sobre as demandas de recursos humanos, permitindo identificar áreas prioritárias e direcionar de forma mais racional os esforços de gestão de pessoas. Essa visão sistêmica fortalece a governança administrativa e promove uma gestão mais estratégica e orientada por dados.

Os primeiros resultados já demonstram um avanço significativo em termos de inclusão, competitividade e planejamento estratégico, consolidando o CNU como uma das mais promissoras inovações no campo da gestão pública contemporânea.

3. CONCURSO UNIFICADO COMPARADO AO MODELO CONVENCIONAL DE SELEÇÃO DOS CONCURSOS PÚBLICOS

A comparação entre os modelos revela uma relação de compensação entre autonomia e eficiência. Enquanto o modelo convencional privilegia a autonomia técnica e a especialização dos certames, o modelo unificado prioriza a racionalidade administrativa e a igualdade de acesso.

Em termos práticos, o modelo tradicional tende a garantir maior precisão técnica, mas enfrenta ineficiência e fragmentação, já o modelo unificado promove agilidade e equidade, porém corre o risco de homogeneização excessiva e de sobrecarga administrativa.

O novo modelo acarreta uma dependência excessiva de uma única estrutura organizacional. Qualquer falha sistêmica — seja tecnológica, logística ou administrativa — pode comprometer todo o processo seletivo em nível nacional. Diferentemente do modelo anterior, em que os concursos eram independentes entre si, o formato unificado faz com que um único erro possa afetar candidatos em todo o território brasileiro. Essa centralização aumenta a vulnerabilidade do sistema e exige planejamento rigoroso e infraestrutura robusta.

Os sindicatos veem com preocupação e criticam o Concurso Nacional Unificado. De acordo com o diretor da Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS), Cristiano Machado, a lógica transformará servidores especializados e com conhecimento técnico em trabalhadores “transversais” que atuariam como uma terceirização de forma precarizada. O mesmo relatou ao Jornal GGN:

A nossa grande preocupação aqui, enquanto FENASPS, é a questão da reforma administrativa e as tais carreiras transversais. Ou seja, o governo coloca a perspectiva de ter um núcleo único de carreiras que poderiam trabalhar em qualquer órgão, ao invés de carreiras específicas.

De acordo com Machado, se confirmada e implementada essa lógica de carreiras transversais, a entidade enxerga a medida como “um projeto neoliberal de desmonte dos órgãos que executam as políticas públicas do Estado”.

Contudo, quando comparado os dois modelos o CNU é superior na questão de eficiência e economicidade, uma vez que a unificação reduz custos com logística, impressão de provas, segurança e contratação de bancas examinadoras. Além dis-

so, contribui para a democratização do acesso, pois as provas são aplicadas em centenas de municípios, o que amplia significativamente a participação de candidatos de todas as regiões do país.

Outro ponto relevante é a consolidação de políticas afirmativas. O CPNU reserva 25% das vagas para candidatos negros, 5% para pessoas com deficiência, 3% para indígenas e 2% para quilombolas. Tais medidas reforçam o compromisso da Administração Pública com a promoção da diversidade e da representatividade, adequando o quadro de servidores à pluralidade étnica e social brasileira. Trata-se, portanto, de uma política que dialoga com o princípio da igualdade material, previsto no artigo 5º da Constituição Federal.

Por fim, o modelo favorece o planejamento estratégico, ao possibilitar uma visão integrada das demandas de pessoal, fortalecendo a governança e a gestão dos recursos humanos no âmbito da Administração Pública Federal.

Em razão desses benefícios houve alteração legislativa definindo a nova Lei dos concursos Lei nº 14.965/2024, que tem como objetivo modernizar e padronizar as normas que regem os certames públicos no âmbito federal. A iniciativa busca garantir maior segurança jurídica e promover a harmonização das diretrizes mínimas aplicáveis aos processos seletivos realizados pelos Poderes Executivo e Judiciário Federais.

Conforme ensina Alexandre de Moraes (2024, p. 387), “a eficiência administrativa deve ser entendida em harmonia com os demais princípios constitucionais, de modo que a busca por resultados não sufoque a autonomia e a legalidade”. Dessa forma, o sucesso do CNU dependerá da capacidade do Estado em encontrar um equilíbrio dinâmico entre padronização e especificidade, centralização e autonomia.

CONCLUSÃO

O Concurso Nacional Unificado representa um marco na modernização da seleção de servidores públicos federais. Seus benefícios são claros: redução de custos, padronização de critérios, democratização do acesso, agilidade no provimento de cargos e maior transparência. Esses aspectos concretizam os princípios da eficiência, isonomia e impessoalidade, previstos no artigo 37 da Constituição e destacados por autores como Di Pietro, Bandeira de Mello e Hely Lopes Meirelles.

Entretanto, não se podem ignorar os desafios: engessamento dos processos, judicialização em massa, riscos à autonomia administrativa e eventuais desigualdades entre órgãos. Esses pontos reforçam a necessidade de ajustes contínuos no modelo, a fim de compatibilizar a padronização nacional com as peculiaridades das carreiras públicas.

A transição entre o modelo convencional e o Concurso Nacional Unificado representa um avanço no sentido de modernizar e racionalizar a gestão pública, mas exige cautela e constante aperfeiçoamento. Enquanto o modelo tradicional assegura a individualidade dos órgãos e a adequação técnica das provas, o modelo unificado introduz eficiência, transparência e inclusão. Seu êxito dependerá da capacidade da Administração de equilibrar os ganhos de eficiência e inclusão com o respeito aos princípios da razoabilidade, legalidade e autonomia organizacional.

Do ponto de vista das políticas públicas, o CNU representa uma inovação administrativa relevante, que pode inspirar novos modelos de gestão pública digital e integrada. Contudo, sua consolidação dependerá da manutenção da qualidade dos aprovados, da articulação harmoniosa entre os órgãos e da garantia da segurança jurídica e administrativa do processo. Assim, conclui-se que o CNU é uma inovação positiva, mas ainda em fase de consolidação.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2019.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2022.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BOM DIA BRASIL. Governo prepara criação de um “Enem dos Concursos Públicos”, modelo unificado de prova. *G1*, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/09/04/governo-prepara-criacao-de-um-enem-dos-concursos-publicos-modelo-unificado-de-prova.ghtml>. Acesso em: 3 abr. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1º abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.722, de 29 de setembro de 2023. Institui o Concurso Público Nacional Unificado. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 out. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/>. Acesso em: 9 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 3 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024. Dispõe sobre normas gerais aplicáveis aos concursos públicos. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 set. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/>. Acesso em: 9 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Concurso Nacional Unificado: estrutura e blocos temáticos*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacionalunificado>. Acesso em: 9 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *CPNU 2 registra mais de 760 mil inscrições e consolida modelo inovador que democratiza o acesso ao serviço público*. Brasília, jul. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/julho/cpnu-2-registra-mais-de-760-mil-inscricoes-e-consolida-modelo-inovador-que-democratiza-o-acesso-ao-servico-publico>. Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Informações gerais – CPNU 2*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2/informacoes-gerais>. Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Resultados – Concurso Público Nacional Unificado*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/resultados>. Acesso em: 4 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Revista Gestão de Pessoas em Evidência*. Brasília, dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/revistas/revista-gestao-de-pessoas-em-evidencia.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Ministério da Gestão apresenta dados sobre aposentadoria de servidores e tendências para o serviço público. Brasília, 25 mar. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2025/marco/ministerio-da-gestao-apresenta-dados-sobre-aposentadoria-de-servidores-e-tendencias-para-o-servico-publico>. Acesso em: 1º abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Tire suas dúvidas sobre o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU)*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/tire-suas-duvidas-sobre-o-cpnu>. Acesso em: 6 out. 2025.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

CEBRASPE. Cebbraspe realiza pesquisa de satisfação com candidatos e instituições. 2017. Disponível em: <https://www.cebraspe.org.br/cebraspe-realiza-pesquisa-de-satisfacao-com-candidatos-e-instituicoes/>. Acesso em: 3 abr. 2024.

DIAS, Geisy Marenly Maciente. *Princípios constitucionais aplicáveis aos concursos públicos*. MEF34109 – BEAP, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 36. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

FAERMANN, Patricia. O buraco do funcionalismo: GGN mapeia déficit de mais de 240 mil servidores públicos no Brasil. *Jornal GGN*, 2 jul. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/gestao/buraco-do-funcionalismo-deficit-240-mil-servidores-publicos-no-brasil-ggn/>. Acesso em: 3 abr. 2024.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Globo, 1958.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2001.

GOV.BR. Concurso Público Nacional Unificado. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacionalunificado>. Acesso em: 1º abr. 2024.

HOYLE, Adam. *The Tender Process: What to Expect, Step by Step*. Tender Eyes Enterprise Bid Management Software, 2022. Disponível em: <https://tendereyessoftware.com/blog/the-tender-process-step/>. Acesso em: 4 abr. 2024.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 49. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes; BURLE FILHO, José Emmanuel; ALEIXO, Délcio Balestero; CASTRO, Arnaldo Wald. *Direito administrativo brasileiro*. 49. ed. São Paulo: Malheiros, 2023.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

RABELO, Fernando L. *De experts a bodes expiatórios: identidade e formação da elite técnica do DASP e a reforma do serviço público federal no Estado Novo (1938–1945)*. 2013. Tese (Doutorado em História Social) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

RAUNHEITTI, V.; PIMENTA, R.; DA COSTA, I. Diagnóstico sobre a influência dos diferentes modelos de seleção sobre a diferenciação de candidatos em concursos públicos. *Revista Científica do UBM*, v. 19, n. 36, 16 maio 2021.

SALGADO, Lia de Alencar Barreira. *Como vencer a maratona dos concursos públicos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2019.

SCHWARTZ, Stuart B. *Burocracia e sociedade no Brasil colonial: o Tribunal Superior da Bahia e seus desembargadores, 1609–1751*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SIEGEL, Gilbert. *The vicissitudes of governmental reform in Brazil: a study of the DASP*. Lanham: Rowman & Littlefield, 1978.

SILVA, F. R. da. Venalidade e hereditariedade dos ofícios públicos em Portugal nos séculos XVI e XVII. *Revista do Centro de História da Universidade do Porto*, v. 8, p. 203–213, 1988.

SILVA, Gilson Medeiros. A grande falha do modelo atual de recrutamento e seleção no serviço público federal brasileiro. *Conteúdo Jurídico*, 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/52175/a-grande-falha-do-modelo-atual-de-recrutamento-e-selecao-no-servico-publico-federal-brasileiro>. Acesso em: 2 abr. 2024.

SILVA, Renan da Costa. Entenda melhor como funcionam as bancas examinadoras de concursos. *Maxieduca*, 2019. Disponível em: <https://www.maxieduca.com.br/blog/analise-dos-concursos/bancas-examinadoras/>. Acesso em: 2 abr. 2024.