

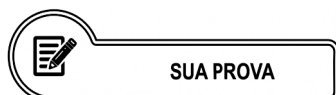
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ
CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS EM CARGOS DE
ANALISTA E TÉCNICO LEGISLATIVO – EDITAL Nº 01/2026

NÍVEL SUPERIOR

01118 – ANALISTA LEGISLATIVO - GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS – TIPO B

Frase: Busca por transparência fortalece instituições.

(Transcrever a frase acima para o **cartão-resposta**)



SUA PROVA

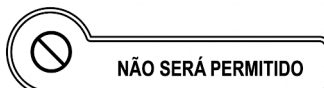
O candidato receberá do fiscal de sala:

- Este caderno de prova, contendo **70 (setenta)** questões objetivas; e **2 (duas)** questões discursivas;
- Um **cartão-resposta** destinado às respostas das questões objetivas; e
- Um **caderno de texto definitivo** destinado às respostas das questões discursivas.



TEMPO

- **5 (cinco) horas** é o tempo disponível para a realização da prova, já incluindo o tempo para a marcação no **cartão-resposta** da prova objetiva, e a transcrição da prova discursiva para o **caderno de texto definitivo**.
- Em hipótese alguma o candidato levará consigo o caderno de prova.



NÃO SERÁ PERMITIDO

- Ausentar-se da sala ou do local de prova sem o acompanhamento de um fiscal;
- Fazer uso de calculadora, relógio de qualquer espécie e/ou agenda eletrônica ou similar;
- Portar, após o início das provas, qualquer equipamento eletrônico e/ou sonoro e/ou de comunicação ligados ou desligados;
- Comunicar-se com outro candidato ou terceiros, verbalmente ou por escrito, bem como fazer uso de material não permitido para a realização da prova;
- Lançar meios ilícitos para a realização da prova;
- Deixar de devolver ao fiscal qualquer material de aplicação da prova, fornecido pelo **IDECAN**;
- Usar sanitários após o término da prova, ao deixar a sala.



INFORMAÇÕES GERAIS

- Confira seus dados pessoais, cargo, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher o **cartão-resposta** e o **caderno de texto definitivo**.
- Identifique no **cartão-resposta** o **TIPO** de caderno de prova, a não identificação no **cartão-resposta**, pelo candidato, acarretará em nota final igual a **0,00 (zero)**.
- Assine seu nome, no espaço reservado, com caneta esferográfica em material transparente, de tinta cor azul ou preta.
- Em hipótese alguma haverá substituição do **cartão-resposta** e/ou do **caderno de texto definitivo** por erro do candidato.
- O candidato deverá transcrever as respostas da prova objetiva para o **cartão-resposta** e das questões discursivas para o **caderno de texto definitivo**, sendo estes os únicos documentos válidos para a correção da prova. O preenchimento do **cartão-resposta** e do **caderno de texto definitivo** será de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder em conformidade com as instruções específicas contidas no **Edital**, no **caderno de prova**, no **cartão-resposta** e no **caderno de texto definitivo**.
- O **IDECAN** realizará identificação datiloscópica de todos os candidatos. A identificação datiloscópica compreenderá a coleta das impressões digitais dos candidatos.
- Ao terminar a prova, o candidato deverá, **OBRIGATORIAMENTE**, devolver ao fiscal o **caderno de prova**, o **cartão-resposta** e o **caderno de texto definitivo** devidamente assinados, apenas, nos locais indicados.
- Durante a realização da prova, o envelope de segurança com os equipamentos e materiais não permitidos, devidamente lacrado, deverá permanecer embaixo ou ao lado da carteira/cadeira utilizada pelo candidato, devendo permanecer lacrado durante toda a realização da prova e somente poderá ser aberto no ambiente externo do local de provas.
- Os **3 (três) últimos** candidatos de cada sala só poderão sair juntos.
- O gabarito oficial preliminar da prova objetiva será divulgado na Internet, no endereço eletrônico www.idecan.org.br, juntamente com os cadernos de prova, conforme Edital.

PREENCHA MANUALMENTE:

INSCRIÇÃO

NOME COMPLETO



CONHECIMENTOS GERAIS

Língua Portuguesa

Farmar Aura: Pertencimento e juventude na Era Digital

Inundou o espaço entre adolescentes e jovens nas redes sociais: farmar aura. E gerou muitas dúvidas entre os parentes sobre o que seria exatamente isso. Pois bem. A expressão combina um termo usado pelos jogadores ou *gamers* (farmar, vem do verbo em inglês *to farm*, cultivar em uma fazenda, mas nos jogos é usado como sinônimo de acumulação de recursos), somada a uma palavra ligada ao campo do simbólico (aura, ou atmosfera transmitida por alguém), revelando muito mais do que uma simples brincadeira. Ela oferece uma oportunidade para compreendermos como a linguagem se transforma, como os grupos sociais constroem identidades coletivas e como as novas gerações produzem seus próprios códigos culturais.

As gírias podem ser consideradas como sinais de empobrecimento da língua, mas representam um fenômeno complexo e profundamente humano. São manifestações da criatividade linguística, da necessidade de pertencimento e dessa renovação cultural da sociedade. Nas redes digitais, percebe-se o fluxo contínuo de novas palavras, expressões e significados.

Por mais que exista a ideia de que a linguagem seja apenas um instrumento para transmitir informações, diversos estudiosos demonstraram que ela é muito mais do que isso. Porque ela não só descreve a realidade, mas participa da sua construção.

O filósofo e teórico russo Mikhail Bakhtin defendia que toda palavra nasce em um contexto social e carrega marcas dos seus interlocutores. Para ele, a linguagem é dialógica, a partir de diferentes vozes, perspectivas e experiências. É necessário compreender quem fala, para quem fala e o contexto da fala. Nenhuma palavra é neutra, todas trazem valores, memórias e significados.

Essa perspectiva nos ajuda a compreender por que as gírias estão sempre surgindo. Elas não são desvios da língua, são criações de novos sentidos para acompanhar os novos tempos e as transformações sociais. Quando jovens utilizam expressões como “farmar aura”, não estão apenas criando uma moda passageira; estão criando um discurso com elementos da cultura digital desse tempo de jogos eletrônicos e das redes sociais; criando expressão que comunicam experiências.

As gírias sempre existiram. Cada geração desenvolveu seu próprio repertório: bacana, legal, maneiro, massa ou irado foram, em algum momento, expressões específicas de grupos e tribos. O que mudou nas últimas décadas foi a velocidade que circulam essas novidades. Antes, uma gíria podia levar anos para se espalhar por uma região ou país, mas atualmente, uma expressão criada no meio virtual pode se difundir em questão de dias.

As plataformas digitais funcionam como laboratórios permanentes de criação linguística. Influenciadores, criadores de conteúdo, jogadores, músicos e usuários comuns produzem diariamente novas palavras que circulam em vídeos, memes, comentários e mensagens instantâneas. As palavras estão vivas, se reinventando a cada geração, ganhando novos significados de acordo com as mudanças culturais e tecnológicas. Cancelar virou rejeitar publicamente alguém; viralizar agora é espalhar um conteúdo rapidamente na internet; stalkear é investigar as redes sociais de alguém, e por aí vai. A linguagem contemporânea está rápida e dinâmica, o que reflete a própria velocidade das interações digitais.

Minha compreensão desse fenômeno não vem apenas da leitura de autores que estudam a linguagem. Ela também nasce da convivência cotidiana com meu filho Matias, de 12 anos. Foi por meio dele que ouvi pela primeira vez expressões como “farmar aura” e tantas outras que surgem e desaparecem com rapidez nas redes sociais.

Num primeiro momento, essas expressões podem soar estranhas para quem pertence a outra geração. Porém, ao observá-las mais atentamente, percebi que elas cumprem uma função importante na construção das relações entre os adolescentes. Mais do que palavras, elas representam formas de acolhimento, reconhecimento, pertencimento e compartilhamento de experiências. Ao acompanhar as conversas de Matias e de seus amigos, fica evidente que essas gírias funcionam como marcadores culturais. Os jovens se identificam entre si, constroem referências comuns e expressam suas vivências nesse mundo conectado virtualmente.

Essa experiência em casa me levou a compreender que, muitas vezes, os adultos podem observar as transformações da linguagem com desconfiança, quando talvez deveriam enxergá-las também como oportunidades para compreender melhor essas novas gerações. Em vez de representar uma ameaça à língua, percebemos que a invenção de novas expressões revela a criatividade e a vitalidade da cultura juvenil.

A linguagem desempenha papel fundamental na adolescência, que é um período marcado pela busca de identidade. Nessa fase, meninos e meninas procuram referências para compreenderem quem são e a qual grupo pertencem. Quando adolescentes utilizam as mesmas gírias, buscam identificação, demonstram familiaridade com um conjunto comum de referências culturais. Funciona como uma espécie de senha simbólica que comunica esse pertencimento a um grupo.

Além disso, as gírias fortalecem vínculos afetivos. Piadas internas, memes e formas específicas de falar criam um sentimento de proximidade que favorece a formação de amizades e comunidades, construindo laços sociais. Entretanto, a linguagem não é apenas um instrumento de integração. Ela também pode produzir distinções e exclusões.

Nesse âmbito, o sociólogo francês Pierre Bourdieu demonstrou que diferentes formas de falar possuem valores distintos dentro da sociedade. Segundo ele, existe aquilo que chamou de capital linguístico: determinadas maneiras de se expressar são mais

valorizadas socialmente do que outras. Essa reflexão ajuda a compreender por que algumas gírias são celebradas enquanto outras são estigmatizadas. Muitas vezes, os julgamentos sobre a linguagem não estão relacionados à qualidade das palavras em si, mas aos grupos sociais que as utilizam.

Ademais, as próprias gírias podem funcionar como mecanismos de inclusão e exclusão. Ao mesmo tempo que fortalecem o sentimento de pertencimento entre aqueles que compartilham os mesmos códigos, podem gerar estranhamento ou afastamento para quem não os conhece. Assim, a linguagem revela-se um espaço de negociação constante entre identidade, poder e reconhecimento social.

Segundo o educador brasileiro Paulo Freire, que também oferece contribuições valiosas para essa discussão, aprender a linguagem envolve muito mais do que decodificar palavras. Trata-se de aprender a ler o mundo. Segundo Freire, as palavras ganham sentido a partir da experiência concreta das pessoas. Por isso, toda linguagem está ligada à cultura, à história e às condições de vida dos sujeitos.

Sob essa perspectiva, as gírias juvenis não devem ser vistas apenas como fenômenos da linguagem, mas como expressões de uma geração que busca interpretar sua realidade e construir formas próprias de comunicação. Ao criar novas palavras, os jovens não estão apenas modificando a língua. Estão também produzindo novas maneiras de compreender suas relações sociais, seus valores e suas experiências no mundo.

As gírias constituem muito mais do que modismos passageiros. Elas revelam processos profundos de transformação cultural, construção de identidade e interação. Expressões como *farmar aura* demonstram como a linguagem acompanha as mudanças tecnológicas e culturais de cada época, incorporando referências dos jogos eletrônicos, das redes sociais e da vida digital. Ao mesmo tempo, mostram como os jovens utilizam a criatividade linguística para fortalecer vínculos, construir pertencimento e expressar novas formas de ver o mundo.

Autores como Bakhtin, Bourdieu e Paulo Freire ajudam a compreender que a linguagem não é apenas um meio de comunicação, mas um espaço onde identidades são construídas, relações de poder são negociadas e culturas são continuamente reinventadas.

Em vez de enxergar as gírias como ameaças à língua, talvez seja mais produtivo reconhecê-las como sinais de vitalidade. Afinal, uma língua viva é aquela que continua sendo criada por seus falantes. E, nesse processo permanente de invenção, cada geração deixa sua marca na história da linguagem.

Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/farmar-aura-pertencimento-e-juventude-na-era-digital/>. Acesso em: 2 jul. 2026. Adaptado.

1. A respeito da função coesiva que o termo “segundo” desempenha em 1 e em 2 a seguir, marque a alternativa correta.

“**Segundo**¹ o educador brasileiro Paulo Freire, que também oferece contribuições valiosas para essa discussão, aprender a linguagem envolve muito mais do que decodificar palavras. Trata-se de aprender a ler o mundo. **Segundo**² Freire, as palavras ganham sentido a partir da experiência concreta das pessoas. Por isso, toda linguagem está ligada à cultura, à história e às condições de vida dos sujeitos.”

- (A) O termo “segundo” em 1 apresenta função interparagráfica por introduzir a autoridade de Paulo Freire como base argumentativa do texto, enquanto o “segundo” em 2 desempenha função intraparagráfica de retomada anafórica, atuando apenas como recurso de reforço estilístico sem impacto na coesão estrutural do período.
- (B) O termo “segundo” em 1 atua como elemento de coesão intraparagráfica, introduzindo uma moldura enunciativa de autoridade para o enunciado subsequente, enquanto o “segundo” em 2 retoma o mesmo referente no interior do parágrafo, reforçando a coesão interna sem estabelecer conexão interparagráfica relevante.
- (C) O termo “segundo”, em ambos os casos, atua como operador argumentativo de alcance interparagráfico, estabelecendo relação de citação de autoridade que organiza a progressão global do texto, vinculando as informações ao discurso do autor citado e orientando a interpretação de todo o conjunto textual.
- (D) O termo “segundo”, nas duas ocorrências, exerce função exclusivamente referencial, sem valor coesivo, funcionando apenas como marcador de autoria, sem interferir na progressão argumentativa ou na organização sintática do período.
- (E) Os empregos de “segundo” em 1 e em 2 constituem operadores argumentativos de valor interparagráfico, responsáveis por articular blocos textuais distintos e garantir a progressão temática entre parágrafos, funcionando como elementos de retomada e expansão do ponto de vista do autor Paulo Freire.

2. “Ao acompanhar as conversas de Matias e de seus amigos, fica evidente que essas gírias funcionam como marcadores culturais.”

Desempenha a mesma função sintática do termo realçado anteriormente, o trecho destacado em:

- (A) “[...] mas um espaço onde identidades são construídas, relações de poder são negociadas e culturas são continuamente reinventadas.”
- (B) “[...] a linguagem não é apenas um meio de comunicação, mas um espaço onde identidades são construídas.”
- (C) “E gerou muitas dúvidas entre os parentes sobre o que seria exatamente isso.”
- (D) “[...] podem gerar estranhamento ou afastamento para quem não os conhece.”
- (E) “Em vez de enxergar as gírias como ameaças à língua, talvez seja mais produtivo reconhecê-las como sinais de vitalidade.”

3. Tendo por base a oração “As gírias sempre existiram”, aponte a alternativa correta, dentre os itens a seguir, acerca da norma-padrão do processo de concordância verbal.

- (A) Há de poderem haver sempre gírias.
- (B) Hão de existir sempre gíria.
- (C) Há de haver sempre gírias.
- (D) Há de existirem sempre gírias.
- (E) Hão de haverem sempre gírias.

4. “Por mais que exista a ideia de que a linguagem seja apenas um instrumento para transmitir informações, diversos estudiosos demonstraram que ela é muito mais do que isso.”

A respeito das relações sintáticas estabelecidas entre as orações do período antecedente, assinale a alternativa correta.

- (A) A oração “que ela é muito mais do que isso” exerce a função de complemento nominal do substantivo **ideia**, enquanto a oração iniciada por **por mais que** exprime condição.
- (B) A oração “para transmitir informações” subordina-se à oração principal, exprimindo a finalidade da ação de **demonstrar**.
- (C) A oração “que ela é muito mais do que isso” subordina-se diretamente à oração concessiva, estabelecendo com ela uma relação de conclusão.
- (D) A oração “de que a linguagem seja apenas um instrumento” completa o sentido do substantivo **ideia**, integrando a oração concessiva; por sua vez, a oração reduzida “para transmitir informações” exprime a finalidade atribuída ao termo **instrumento** mencionado na oração anterior.
- (E) A oração “de que a linguagem seja apenas um instrumento” subordina-se diretamente à oração principal, exercendo a função de objeto direto do verbo **existir**.

5. “Inundou o espaço entre adolescentes e jovens nas redes sociais: farmar aura. E gerou muitas dúvidas entre os parentes sobre o que seria exatamente isso.”

Acerca da formação do vocábulo farmar, é correto afirmar que:

- (A) O vocábulo farmar resulta de um processo de lexicalização de um empréstimo linguístico, em que uma base inglesa é integrada ao sistema verbal do português por adaptação morfológica, constituindo, assim, um neologismo lexical.
- (B) O vocábulo farmar exemplifica um caso de hibridismo, uma vez que resulta da combinação de elementos pertencentes a línguas distintas na formação de uma única palavra.
- (C) O emprego de farmar caracteriza um processo de siglificação, pois transforma uma unidade lexical estrangeira em uma forma pronunciável e adaptada ao português.
- (D) O vocábulo farmar constitui um neologismo lexical e semântico, pois, além de introduzir uma nova unidade vocabular no português, amplia o significado já existente do radical farm-, adaptando-o ao contexto dos jogos eletrônicos.
- (E) No contexto em que é empregado, farmar exemplifica um caso de braquismo contextual, pois seu significado é recuperado pela situação comunicativa, correspondendo ao sentido originalmente atribuído ao verbo no inglês.

6. “Em vez de enxergar as gírias como ameaças à língua, talvez seja mais produtivo reconhecê-las como sinais de vitalidade.”

Atente-se à estrutura da palavra vitalidade para indicar o item correto a seguir.

- (A) O fenômeno da alomorfia em *vitalidade* ocorre no radical vit-, que se expande para vital- em razão de interferência morfofonológica condicionada pelo sufixo -idade, caracterizando um ajuste sonoro entre base e afixo na formação do vocábulo.
- (B) O sufixo -idade é um alomorfe de -al, pois ambos atuam na derivação de palavras abstratas, sendo responsáveis pela transposição de substantivos em adjetivos por meio de adaptação fonológica regressiva.
- (C) A palavra *vitalidade* resulta de um processo de aglutinação, no qual ocorre apagamento de segmentos intermediários, por interferência morfofonológica e consequente reorganização do radical lexical.
- (D) A palavra *vitalidade* apresenta estabilidade morfológica na base lexical em relação à raiz vid- e não alomorfia, pois o radical vit- mantém sua forma invariável em todas as derivações do português, como se observa em *vitalismo* e *vitalina*.
- (E) O segmento -al- em *vitalidade* constitui um alomorfe do sufixo -idade, uma vez que ambos exercem a função de derivar substantivos abstratos a partir de bases adjetivais, havendo redução morfofonológica do sufixo em contextos específicos.

7. “Nessa fase, meninos e meninas procuram referências para compreenderem quem são e a qual grupo pertencem.”

Como em “a qual grupo pertencem”, a relação regencial também respeita a norma-padrão na alternativa:

- (A) O cargo que ele mais aspirava acabou sendo ocupado por outro candidato.
- (B) A cidade na qual chegaram estava sem iluminação pública.
- (C) Seus relatos implicam em que circunstâncias tudo ocorreu.
- (D) A moça a cuja mãe me referi foi minha aluna.
- (E) O projeto que mais confiávamos foi arquivado antes da votação.

8. “Cancelar virou rejeitar publicamente alguém; viralizar agora é espalhar um conteúdo rapidamente na internet; stalkear é investigar as redes sociais de alguém.”

Acerca da estrutura sintática das orações do período em voga, marque a alternativa correta.

- (A) As construções “rejeitar publicamente alguém”, “espalhar um conteúdo rapidamente na internet” e “investigar as redes sociais de alguém” exercem função de objeto direto oracional dos verbos “virar” e “ser”, por ter função integrante próprias de complementos.
- (B) Os infinitivos presentes no trecho introduzem orações subordinadas substantivas subjetivas reduzidas de infinitivo.
- (C) Os infinitivos “cancelar”, “viralizar” e “stalkear” exercem simultaneamente as funções de sujeito e de predicativo do sujeito, em razão de sua natureza nominal.
- (D) A substantivação do infinitivo impede que ele mantenha propriedades verbais, razão pela qual os termos “alguém”, “um conteúdo” e “as redes sociais de alguém” não exercem função sintática em relação aos infinitivos.
- (E) Os infinitivos “cancelar”, “viralizar” e “stalkear” exercem a função de sujeito das respectivas orações, ao passo que os infinitivos “rejeitar”, “espalhar” e “investigar” são os núcleos das orações reduzidas de infinitivo que exercem a função de predicativo do sujeito.

9. O segmento I destacado abaixo pode ser representado pela seguinte estrutura, acompanhando a lógica sintática: **C = Z N E O**.

I. [...] o educador brasileiro Paulo Freire também oferece contribuições valiosas para essa discussão.

Associando os símbolos empregados, assinale a alternativa que representa corretamente os elementos sintáticos, respectivamente, do segmento destacado no período II a seguir:

II. [...] Resolveram os alunos as questões?

(A) C = N Z E O.

(B) C = Z N O E.

(C) C = N Z O E.

(D) C = N O Z E.

(E) C = Z O N E.

10. A partir das funções desempenhadas pelos grupos da sintaxe, indique a alternativa em que esteja corretamente indicado como a estrutura sintática canônica seguinte deve ser representada graficamente.

“[...] **gírias fortalecem vínculos afetivos.**”

(A) ◆ ← ● ← ★ ← ◎

(B) ◎ ← ★ → ● ← ◆

(C) ★ ← ◎ → ● ← ◆

(D) ◎ → ★ ← ● ← ◆

(E) ◎ → ★ → ● ← ◆

Noções de Informática

11. Uma equipe administrativa de um órgão público mantém documentos institucionais armazenados em uma estrutura hierárquica de diretórios compartilhados. Para facilitar o acesso a relatórios frequentemente utilizados, os servidores criam atalhos em diferentes locais do sistema operacional, evitando a duplicação desnecessária de arquivos e reduzindo o consumo de espaço de armazenamento.

A organização adequada de arquivos, pastas e atalhos constitui uma prática essencial para a gestão eficiente da informação em ambientes computacionais. Em sistemas operacionais modernos, a distinção entre o objeto original e os mecanismos de acesso a ele influencia diretamente atividades de armazenamento, movimentação e manutenção de documentos.

Considerando os conceitos de arquivos, diretórios e atalhos em sistemas operacionais Windows e Linux, assinale a alternativa que apresenta corretamente uma característica relacionada ao uso de atalhos.

(A) Um atalho corresponde a um arquivo executável autônomo capaz de reconstruir integralmente o conteúdo do recurso associado quando este for removido.

(B) Um atalho consiste em um elemento de referência que aponta para um objeto existente, permitindo acesso ao recurso sem representar uma cópia integral de seu conteúdo.

(C) Um atalho corresponde a uma réplica sincronizada do arquivo original, preservando permanentemente os dados mesmo após a exclusão do recurso referenciado.

(D) Um atalho representa um diretório especial utilizado para armazenar versões históricas de documentos, mantendo independência em relação ao arquivo associado.

(E) Um atalho constitui um mecanismo de compactação automática que reduz o tamanho do arquivo original sem alterar sua localização lógica no sistema.

12. A transformação digital dos serviços públicos tem ampliado o uso de documentos eletrônicos assinados digitalmente. Em processos administrativos eletrônicos, contratos, pareceres técnicos e despachos podem ser assinados e armazenados digitalmente, reduzindo custos operacionais e aumentando a rastreabilidade dos atos administrativos. Para que tais documentos possuam validade jurídica e técnica, mecanismos criptográficos são empregados para garantir propriedades específicas de segurança da informação. Considerando os conceitos de assinatura digital e os princípios fundamentais da segurança da informação, assinale a alternativa que apresenta corretamente a finalidade técnica proporcionada pelo mecanismo de assinatura digital em um documento eletrônico.

- (A) Eliminar a necessidade de mecanismos complementares de autenticação em sistemas corporativos que utilizem certificados digitais.
- (B) Garantir que o conteúdo permaneça armazenado em ambiente criptografado, independentemente do sistema utilizado para sua transmissão ou arquivamento.
- (C) Possibilitar a verificação da autoria e da integridade do documento, permitindo identificar alterações realizadas após o processo de assinatura.
- (D) Assegurar que somente usuários previamente autorizados consigam visualizar o documento, mesmo quando armazenado em repositórios públicos.
- (E) Impedir a realização de cópias do documento eletrônico por meio da aplicação automática de controles de acesso baseados em certificados.

13. Em processos de inteligência organizacional, planilhas eletrônicas são frequentemente utilizadas para consolidar informações provenientes de múltiplas fontes de dados. No ambiente corporativo e governamental, tornou-se comum a importação de conjuntos de dados externos, seguida de operações de transformação, classificação, filtragem e análise automatizada. As versões mais recentes do Microsoft Excel incorporam recursos capazes de estabelecer conexões com arquivos, bancos de dados, páginas web e outros repositórios, permitindo a atualização periódica das informações sem necessidade de redigitação manual.

Considerando os recursos de obtenção e tratamento de dados disponíveis no Microsoft Excel M365, assinale a alternativa que apresenta corretamente uma característica relacionada à importação de dados externos para uma planilha.

- (A) A classificação de registros importados somente pode ser realizada após a conversão integral dos dados em tabelas dinâmicas vinculadas à fonte original.
- (B) A importação de dados externos converte automaticamente todas as informações obtidas em valores estáticos, impossibilitando qualquer atualização posterior da origem consultada.
- (C) A obtenção de dados externos exige que todas as informações sejam previamente convertidas para o formato XLSX, independentemente da tecnologia utilizada na origem.
- (D) A atualização de dados provenientes de fontes externas depende exclusivamente da execução de macros VBA, não podendo ser realizada por recursos nativos da plataforma.
- (E) A conexão com fontes externas permite recuperar dados periodicamente a partir da origem configurada, preservando regras de transformação definidas durante o processo de importação.

14. A utilização de serviços digitais no setor público e privado depende do funcionamento integrado de diversos protocolos da Internet. Embora o usuário normalmente interaja apenas com navegadores e páginas web, existe uma infraestrutura lógica responsável pela localização de recursos, estabelecimento de conexões e transferência segura de informações entre dispositivos distribuídos em diferentes redes.

Durante o acesso a um portal institucional por meio do endereço eletrônico <https://www.exemplo.gov.br>, diferentes componentes participam do processo de localização e disponibilização do conteúdo solicitado ao usuário. Considerando os conceitos de URL, protocolos e serviços da Internet, assinale a alternativa que apresenta corretamente a função associada a um desses componentes.

- (A) O hiperlink representa um protocolo de comunicação responsável pelo transporte dos dados entre dispositivos conectados à Internet.
- (B) O domínio presente no endereço eletrônico corresponde ao mecanismo responsável por criptografar os dados transmitidos entre o navegador e o servidor remoto.
- (C) O protocolo HTTPS atua como um serviço de resolução de nomes, convertendo automaticamente domínios da Internet em endereços físicos de armazenamento.
- (D) A URL identifica um recurso disponível na rede e pode incluir informações como protocolo de acesso, domínio e localização específica do conteúdo solicitado.
- (E) O navegador substitui integralmente os serviços de rede durante a navegação, assumindo as funções de resolução de nomes e hospedagem das páginas acessadas.

15. A adoção de soluções baseadas em inteligência artificial tem se expandido em órgãos públicos de diferentes esferas governamentais. Ferramentas capazes de gerar textos, resumir documentos, apoiar pesquisas e auxiliar na análise de informações vêm sendo utilizadas para aumentar a produtividade e apoiar atividades administrativas. Nesse contexto, a qualidade dos resultados produzidos por sistemas de IA generativa está diretamente relacionada à forma como as instruções são fornecidas ao modelo.

Considerando os conceitos básicos de inteligência artificial generativa e as técnicas de elaboração de prompts, assinale a alternativa que apresenta corretamente uma característica associada à construção de instruções eficazes para obtenção de respostas mais aderentes ao objetivo pretendido.

- (A) A definição clara do contexto, da tarefa esperada e do formato desejado para a resposta tende a aumentar a precisão dos resultados produzidos pelo sistema.
- (B) A utilização exclusiva de comandos extremamente curtos reduz a necessidade de interpretação do sistema e garante uniformidade dos resultados produzidos.
- (C) A repetição sucessiva da mesma instrução substitui a necessidade de detalhamento dos requisitos e assegura respostas equivalentes em diferentes cenários.
- (D) A formulação de solicitações genéricas elimina ambiguidades de interpretação e favorece a produção de conteúdos especializados e contextualizados.
- (E) A especificação de restrições e critérios de saída reduz a capacidade de processamento do modelo e compromete a qualidade das respostas geradas.

Legislação e Ética no Serviço Público

16. Aduz o Código de Ética e Conduta dos Servidores da ALECE (Resolução nº 783/2026) que a designação ou nomeação de servidores para funções essenciais à gestão de contratações, tais como agente de contratação, equipes de apoio, gestor e fiscal de contratos, fica condicionada à verificação prévia de integridade e de impedimentos legais. A verificação abrangerá, no mínimo:

- (A) Declaração prévia e individual do servidor, antes de integrar equipe de planejamento, comissão, subcomissão, equipe de apoio, pregoeira, gestão ou fiscalização contratual, quanto à inexistência de impedimento ou à existência de vínculos referidos; dentre outras enumeradas no art. 18 da Resolução nº 783/2026.
- (B) Declaração de Imposto de Renda de Pessoa Física dos últimos cinco exercícios fiscais; dentre outras enumeradas no art. 18 da Resolução nº 783/2026.
- (C) Certidão de cruzamento de informações, com auxílio do Departamento de Gestão de Pessoas, da Central de Contratações e do Departamento de Administração, com cadastros de fornecedores e registros de contratações da Assembleia, a fim de identificar recorrência de relações com potenciais impactos na imparcialidade; dentre outras enumeradas no art. 18 da Resolução nº 783/2026.
- (D) Apresentação, pelo indicado, de declaração de inexistência de impedimentos administrativos, cíveis, eleitorais e penais, incluindo inexistência de condenação por ato de improbidade administrativa; dentre outras enumeradas no art. 18 da Resolução nº 783/2026.
- (E) Autorização da Comissão Permanente de Ética e Inquérito Administrativo e do Departamento de Gestão de Pessoas, quando houver indícios de conflito de interesses ou descumprimento de dever de declaração; dentre outras enumeradas no art. 18 da Resolução nº 783/2026.

17. Ensina a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), que a garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento, define corretamente o conceito de:

- (A) Livre acesso.
- (B) Transparência.
- (C) Responsabilização.
- (D) Integridade.
- (E) Qualidade dos dados.

18. Nas lições da Lei Estadual nº 9.826/1974 e suas alterações (Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado do Ceará), o estágio probatório é o triênio de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo, contado do início do exercício funcional, durante o qual é observado o atendimento dos requisitos necessários à confirmação do servidor nomeado em virtude de concurso público. Sobre o tema, assinala-se corretamente apenas o que se afirma em:

- (A) O estágio probatório independe do processo seletivo, devendo ser obrigatoriamente supervisionado pela Comissão específica.
- (B) Durante o estágio probatório, os cursos de treinamento para aperfeiçoamento do servidor, promovidos pela Administração, serão de participação voluntária, sempre que forem realizados fora do horário regular de serviço.
- (C) Como condição para aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.
- (D) A avaliação especial de desempenho do servidor será realizada ordinariamente, diante da ocorrência de algum fato dela motivador.
- (E) O servidor em estágio probatório fará jus à ascensão funcional.

19. Resolve a Resolução nº 751/2022 que são atribuições do primeiro-secretário da Mesa Diretora da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, as corretamente enumeradas apenas em:

- (A) Convocar os suplentes de deputados nos casos de licença ou de vaga; fazer reiterar os pedidos de informações, na forma do Regimento; dentre outras.
- (B) Decidir, em primeira instância, recursos contra atos da Diretoria-Geral; colaborar na execução do Regimento Interno; dentre outros.
- (C) Fazer a leitura da matéria constante da Ordem do Dia; organizar o livro de assentamento das discussões e votações das proposições em curso e, sobre elas, quando solicitado, prestar informações aos deputados; dentre outras.
- (D) Superintender os setores de Relações Públicas, Cerimonial e Transportes do Poder Legislativo; receber o deputado que venha prestar compromisso; dentre outras.
- (E) Dirigir a atividade de polícia ostensiva e a preservação da ordem pública na área de segurança da Assembleia Legislativa; substituir o vice-presidente em seus impedimentos e suas ausências; dentre outras.

20. Aduz a Lei Estadual nº 17.091/2019 e alterações (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da ALECE) que a gratificação por execução de trabalhos em condições especiais, inclusive com risco de vida e saúde, será atribuída por Ato da Mesa Diretora aos servidores em efetivo exercício dos cargos/funções em atividades insalubres e/ou perigosas, inclusive com risco de vida ou saúde, nas unidades da estrutura organizacional do Poder Legislativo, conforme regulado em Ato Normativo. Sobre o tema, está correto apenas o contido em:

- (A) A gratificação por execução de trabalho em condições especiais, inclusive com risco de vida e saúde, integrará a base de contribuição previdenciária e será incorporada aos proventos da aposentadoria, desde que seja comprovado o efetivo exercício do servidor em atividades insalubres e/ou preclusas, por período de 5 (cinco) anos ininterruptos ou 10 (dez) anos intercalados, em caso de utilização das regras de transição para a aposentadoria.
- (B) A gratificação por execução de trabalhos em condições especiais, inclusive com risco de vida e saúde, corresponderá a 15% (quinze por cento), calculada sobre o vencimento base do servidor e será concedida a partir da publicação do Ato concessivo expedido pela Mesa Diretora, com efeitos financeiros a partir da data de protocolo do requerimento.
- (C) Somente poderão ser designados novos servidores para lotação em unidades da estrutura organizacional que possuam atividades insalubres e/ou perigosas, inclusive com risco de vida ou saúde, mediante voluntariedade do servidor.
- (D) O valor da gratificação de que trata o Regimento dependerá do grau de complexidade das atribuições, conforme os níveis e padrões estabelecidos legalmente.
- (E) O servidor que percebe a gratificação de que trata o Regimento perderá o direito à sua percepção quando afastado das suas funções na unidade administrativa e/ou da atividade considerada insalubre ou preclusa, incluindo-se os casos de aposentadoria, férias e licença para tratamento de saúde.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. A gestão estratégica de pessoas na administração pública depende da capacidade das organizações mobilizarem as pessoas, conhecimentos e competências. Ela deve estar integrada ao processo de formulação e implementação da estratégia organizacional, considerando as especificidades institucionais e a produção de valor público. Com base nesse contexto, a atuação da gestão estratégica de pessoas caracteriza-se pelo(a):

- (A) Aplicação de tecnologias gerenciais voltadas ao aumento da eficiência administrativa e ao aperfeiçoamento da utilização da força de trabalho.
- (B) Substituição dos mecanismos formais de gestão por arranjos flexíveis de governança, reduzindo a influência das estruturas organizacionais sobre o desempenho institucional.
- (C) Alinhamento entre as políticas de gestão de pessoas e os objetivos organizacionais, de modo a contribuir para o desempenho institucional.
- (D) Transferência das decisões relacionadas à força de trabalho para os gestores das áreas finalísticas, preservando à área especializada funções tipicamente operacionais.
- (E) Descentralização integral das decisões relacionadas à força de trabalho para as unidades finalísticas da organização.

22. O Balanced Scorecard (BSC) é um modelo de gerenciamento estratégico amplamente utilizado por organizações públicas e privadas para traduzir a estratégia em objetivos e medidas de desempenho, e pode ser utilizado pela área de gestão de pessoas como instrumento de apoio. Nesse sentido, o BSC na prática:

- (A) Restringe a mensuração do desempenho da área de gestão de pessoas aos resultados obtidos em ações de capacitação.
- (B) Destina-se ao acompanhamento dos custos com pessoal e das despesas relacionadas à força de trabalho.
- (C) Permite alinhar objetivos, indicadores, metas e iniciativas de gestão de pessoas às diretrizes estratégicas da organização.
- (D) Caracteriza-se pela avaliação das atividades operacionais de recursos humanos sem vinculação aos objetivos institucionais.
- (E) Possui como finalidade substituir os processos de planejamento de gestão de pessoas por mecanismos de controle administrativo.

23. O planejamento da força de trabalho constitui uma prática de gestão estratégica de pessoas voltada à sustentação da capacidade institucional das organizações públicas. Acerca disso, o planejamento da força de trabalho:

- (A) Possui como finalidade principal subsidiar processos de recrutamento e seleção, independentemente das demais práticas de gestão de pessoas.
- (B) Destina-se à reposição de vagas decorrentes de aposentadorias, desligamentos e vacâncias, independentemente das prioridades institucionais.
- (C) Concentra-se na identificação das competências individuais dos servidores, sem considerar os processos de trabalho e as entregas organizacionais.
- (D) Caracteriza-se pela definição periódica do quantitativo de pessoal com base nas restrições orçamentárias da organização.
- (E) Busca assegurar a disponibilidade de pessoas com perfil, competências e quantitativo adequados para atender às necessidades organizacionais presentes e futuras.

24. O recrutamento constitui um dos subprocessos da área de gestão de pessoas e possui como objetivo atrair candidatos potencialmente aptos ao preenchimento das vagas existentes ou que vierem a vagar. Sobre esse tema, o recrutamento interno:

- (A) Elimina a ocorrência de conflitos decorrentes da disputa por oportunidades de ascensão profissional.
- (B) Caracteriza-se pela busca de candidatos no mercado de trabalho, ampliando a diversidade de perfis disponíveis para seleção.
- (C) Apresenta como principal vantagem a incorporação de conhecimentos e experiências não existentes dentro da organização.
- (D) Reduz a necessidade de avaliação dos candidatos em razão do conhecimento prévio de suas competências.
- (E) Possibilita o aproveitamento de talentos já existentes na organização, podendo contribuir para a valorização e o desenvolvimento dos colaboradores internos.

25. As organizações podem utilizar diferentes fontes de recrutamento para atrair candidatos aos seus processos seletivos. Nesse sentido, é possível afirmar que o recrutamento misto:

- (A) Consiste na utilização simultânea ou sequencial de fontes internas e externas de recrutamento.
- (B) Caracteriza-se pela abertura de oportunidades aos candidatos já pertencentes à organização.
- (C) Tem como principal finalidade reduzir os custos associados aos processos de seleção.
- (D) É recomendado apenas quando não existem candidatos aptos no quadro de pessoal da organização.
- (E) Pressupõe a adoção de critérios distintos de avaliação para candidatos internos e externos.

26. A seleção de pessoas corresponde ao processo de escolha dos candidatos mais adequados às necessidades da organização. Pode-se afirmar que esse processo:

- (A) Caracteriza-se pela utilização de critérios uniformes para todos os cargos existentes na organização.
- (B) Busca identificar o candidato que apresenta maior aderência aos requisitos do cargo e às necessidades organizacionais.
- (C) Tem por finalidade classificar os candidatos segundo características pessoais, independentemente das exigências do cargo.
- (D) Consiste na avaliação exclusiva dos conhecimentos técnicos necessários ao exercício das atividades.
- (E) Destina-se à eliminação progressiva dos candidatos com menor experiência profissional.

27. As técnicas de seleção constituem instrumentos utilizados para obtenção de informações sobre os candidatos e apoio à tomada de decisão. É correto afirmar que as entrevistas de seleção:

- (A) Destinam-se exclusivamente à verificação de aspectos comportamentais dos candidatos.
- (B) Possibilitam a obtenção de informações relevantes sobre os candidatos, embora estejam sujeitas à influência de fatores relacionados à subjetividade do avaliador.
- (C) Permitem mensurar objetivamente todas as competências requeridas para o desempenho do cargo.
- (D) Apresentam maior grau de padronização e confiabilidade do que os testes psicológicos e de conhecimento.
- (E) Eliminam a necessidade de utilização de outras técnicas de seleção quando conduzidas por profissionais experientes.

28. A modelagem de cargos influencia diretamente a forma como o trabalho é estruturado e executado nas organizações. Desse modo, assinale a alternativa que apresenta a descrição correta da modelagem de cargos.

- (A) Processo de definição do conteúdo, das responsabilidades, das relações de autoridade e das condições em que o trabalho será realizado.
- (B) Conjunto de procedimentos destinados à avaliação do desempenho dos ocupantes dos cargos existentes na organização.
- (C) Mecanismo utilizado para identificar as necessidades de capacitação dos ocupantes dos cargos.
- (D) Método de mensuração da produtividade individual dos colaboradores em relação às metas estabelecidas.
- (E) Processo de classificação dos cargos para fins de remuneração e progressão funcional.

29. A descrição de cargos constitui importante instrumento da área de gestão de pessoas e fornece informações relevantes para diversos processos organizacionais. Com base nisso, a descrição de cargos corresponde à:

- (A) Análise comparativa entre diferentes cargos para fins de classificação salarial.
- (B) Identificação das competências individuais necessárias para o desenvolvimento profissional do ocupante do cargo.
- (C) Especificação das atividades, responsabilidades, relações hierárquicas e atribuições inerentes ao cargo.
- (D) Avaliação do desempenho do ocupante do cargo em determinado período de tempo.
- (E) Definição dos critérios a serem utilizados para progressão e promoção funcional.

30. A descrição e a análise de cargos são processos relacionados, porém com finalidades distintas. Nesse sentido, a análise de cargos tem por objetivo:

- (A) Definir a remuneração adequada para cada cargo existente na organização.
- (B) Identificar as tarefas executadas pelo ocupante do cargo e registrá-las formalmente em documento específico.
- (C) Estabelecer a posição hierárquica do cargo na estrutura organizacional.
- (D) Mensurar o desempenho dos ocupantes do cargo a partir de indicadores previamente estabelecidos.
- (E) Determinar os requisitos, conhecimentos, habilidades e demais características necessárias ao adequado desempenho do cargo.

31. O desenho de cargos evoluiu ao longo do tempo em função das transformações ocorridas nos modelos de gestão e nas relações de trabalho. Sobre os modelos de desenhos de cargos, assinale a alternativa correta.

- (A) O modelo clássico fundamenta-se na ampliação da variedade de tarefas e no enriquecimento do trabalho.
- (B) O modelo clássico de desenho de cargos prioriza a autonomia dos ocupantes e a ampliação da participação nas decisões relacionadas ao trabalho.
- (C) O modelo humanístico de desenho de cargos enfatiza a especialização extrema das tarefas e a padronização dos métodos de trabalho.
- (D) O modelo contingencial pressupõe a existência de um único desenho de cargo considerado ideal para qualquer organização.
- (E) O modelo contingencial considera que o desenho dos cargos deve adaptar-se às características das pessoas, da tecnologia e do ambiente organizacional.

32. As formas de avaliação de desempenho apresentam características distintas e podem ser utilizadas de acordo com os objetivos organizacionais. Considerando a avaliação 360 graus, é possível afirmar que ela:

- (A) Destina-se a identificação do levantamento das necessidades de capacitação.
- (B) Baseia-se na avaliação realizada pela chefia imediata do avaliado.
- (C) Caracteriza-se pela utilização de múltiplas fontes de avaliação, incluindo superiores, pares, subordinados e, quando pertinente, usuários dos serviços.
- (D) Tem como principal objetivo mensurar a produtividade da unidade organizacional do avaliado.
- (E) Restringe a avaliação aos resultados quantitativos obtidos pelo avaliado.

33. A avaliação de desempenho constitui um importante instrumento de gestão de pessoas e pode subsidiar diversos processos organizacionais. Nesse contexto, a avaliação de desempenho possui como finalidade principal:

- (A) Substituir os processos de capacitação e desenvolvimento de pessoas por mecanismos permanentes de controle funcional do avaliado.
- (B) Identificar o grau de contribuição do avaliado para os resultados organizacionais, fornecendo subsídios para decisões relacionadas à gestão de pessoas.
- (C) Classificar os avaliados em categorias funcionais destinadas exclusivamente à definição da remuneração.
- (D) Mensurar apenas o cumprimento das atribuições formais previstas para o cargo ocupado pelo avaliado.
- (E) Verificar a adequação da estrutura organizacional às necessidades institucionais.

34. As práticas de gestão de pessoas evoluíram e ampliaram o escopo da avaliação de desempenho, dando origem ao conceito de gestão do desempenho. Assim, a gestão do desempenho caracteriza-se pela:

- (A) Substituição dos processos de feedback por mecanismos de avaliação automatizada.
- (B) Realização periódica de avaliações formais destinadas ao registro do desempenho individual.
- (C) Utilização de instrumentos de controle voltados à verificação do cumprimento das normas organizacionais.
- (D) Aplicação de indicadores voltados exclusivamente à mensuração da produtividade individual.
- (E) Integração entre planejamento, acompanhamento, avaliação e desenvolvimento do desempenho, alinhados aos objetivos organizacionais.

35. O feedback constitui uma etapa essencial nos processos atuais de avaliação e gestão do desempenho. Desse modo, é correto afirmar que um feedback eficaz se caracteriza por:

- (A) Fundamentar-se em percepções subjetivas do avaliador, dispensando evidências relacionadas ao desempenho.
- (B) Concentrar-se nos resultados negativos observados durante o período avaliado.
- (C) Ocorrer preferencialmente apenas ao final dos ciclos formais de avaliação.
- (D) Priorizar aspectos comportamentais do avaliado, independentemente dos resultados alcançados.
- (E) Fornecer informações relevantes sobre o desempenho observado, favorecendo o desenvolvimento e a melhoria contínua.

36. O clima organizacional constitui importante processo da gestão de pessoas por refletir a percepção dos indivíduos sobre diversos aspectos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o clima organizacional:

- (A) Resulta exclusivamente das características estruturais e formais da organização.
- (B) Corresponde ao conjunto de valores, crenças e pressupostos compartilhados pelos membros da organização.
- (C) Representa as diferentes visões dos integrantes da organização acerca das práticas, políticas e condições presentes no ambiente de trabalho.
- (D) Caracteriza-se por elementos profundamente arraigados que permanecem estáveis ao longo do tempo e de difícil percepção.
- (E) Corresponde às normas informais que orientam o comportamento dos membros da organização.

37. O clima organizacional pode sofrer alterações em razão de fatores internos e externos à organização. Dessa forma, pode-se afirmar que o clima organizacional:

- (A) Restringe-se às relações interpessoais estabelecidas entre os membros da organização.
- (B) Tende a apresentar maior estabilidade que a cultura organizacional.
- (C) Permanece inalterado enquanto não ocorrer mudança formal na estrutura organizacional.
- (D) É influenciado pelas percepções dos indivíduos acerca das práticas de gestão e das condições de trabalho.
- (E) Corresponde às características permanentes da organização que independem da atuação dos gestores.

38. No estudo da cultura organizacional, é comum distinguir elementos visíveis daqueles mais profundos e difíceis de identificar. Nesse contexto, constituem exemplos de manifestações visíveis da cultura organizacional:

- (A) Expectativas individuais relacionadas ao ambiente organizacional.
- (B) Pressupostos básicos e crenças compartilhadas.
- (C) Percepções individuais sobre liderança e condições de trabalho.
- (D) Valores pessoais dos integrantes da organização.
- (E) Símbolos, rituais, práticas e padrões de comportamento.

39. A cultura de uma organização é vista como caráter, personalidade utilizada como mecanismo de controle organizacional, e como propósito, ações e valores que conduzem uma organização ao seu objetivo. Sendo assim, é correto afirmar que a cultura organizacional:

- (A) Manifesta-se apenas por meio de normas e regulamentos formais.
- (B) Interfere na forma como os indivíduos interpretam situações, estabelecem relações e orientam seus comportamentos no trabalho.
- (C) Restringe-se aos valores formalmente previstos nos documentos institucionais da organização.
- (D) Apresenta-se como caráter transitório, podendo ser modificada rapidamente por meio de atos administrativos.
- (E) Corresponde exclusivamente às práticas adotadas pela alta administração.

40. A gestão por competências é um modelo de gestão de pessoas voltado ao alinhamento entre as capacidades das pessoas e os objetivos da organização. A esse respeito, assinale a alternativa que apresenta a correta caracterização da gestão por competências.

- (A) Vinculação das práticas de gestão de pessoas exclusivamente às atribuições formais dos cargos.
- (B) Identificação, desenvolvimento e mobilização das competências necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais.
- (C) Substituição dos processos de avaliação de desempenho por mecanismos de certificação profissional.
- (D) Priorização das competências individuais em detrimento das necessidades estratégicas da organização.
- (E) Utilização exclusiva de conhecimentos técnicos como critério para gestão de pessoas.

41. O mapeamento de competências constitui etapa fundamental para o planejamento das ações de gestão de pessoas e tem por objetivo:

- (A) Identificar as competências existentes na organização e aquelas necessárias para o alcance dos resultados institucionais.
- (B) Classificar as pessoas da organização de acordo com sua produtividade individual.
- (C) Estabelecer critérios de remuneração baseados exclusivamente na titulação acadêmica das pessoas.
- (D) Definir a estrutura de cargos e salários da organização.
- (E) Mensurar o grau de satisfação das pessoas da organização em relação ao ambiente de trabalho.

42. Um dos principais conceitos da gestão por competências é a identificação das lacunas de competências (*gaps* de competências). Nesse contexto, a lacuna de competências corresponde à:

- (A) Diferença entre os resultados financeiros previstos e os efetivamente alcançados.
- (B) Diferença entre o desempenho esperado e o desempenho efetivamente alcançado pelo avaliado.
- (C) Distância entre as competências requeridas pela organização e aquelas efetivamente disponíveis em seus profissionais.
- (D) Incompatibilidade entre a estrutura organizacional e os objetivos institucionais.
- (E) Ausência de alinhamento entre os sistemas de remuneração e avaliação de desempenho.

43. No contexto da gestão por competências, as competências individuais são geralmente compreendidas como a combinação de:

- (A) Atribuições do cargo, requisitos legais e responsabilidades funcionais.
- (B) Escolaridade, experiência profissional e tempo de serviço.
- (C) Conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados para a geração de resultados em determinado contexto.
- (D) Aptidões inatas e características de personalidade observáveis no ambiente de trabalho.
- (E) Formação acadêmica, capacitação profissional e produtividade individual.

44. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada às condições oferecidas pela organização para o desempenho das atividades laborais. Nesse contexto, a QVT caracteriza-se pela:

- (A) Aplicação de políticas de remuneração desvinculadas das condições de trabalho.
- (B) Adoção de práticas voltadas à promoção do bem-estar dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho.
- (C) Implementação de mecanismos destinados à redução dos custos relacionados à força de trabalho.
- (D) Utilização de instrumentos voltados ao controle permanente do comportamento dos trabalhadores.
- (E) Priorização dos resultados organizacionais em detrimento das necessidades individuais dos trabalhadores.

45. A segurança no trabalho corresponde a um conjunto de medidas destinadas à prevenção de acidentes e à proteção dos trabalhadores. Nesse sentido, a gestão da segurança no trabalho busca:

- (A) Identificar, controlar e reduzir os riscos presentes no ambiente laboral.
- (B) Concentrar as ações preventivas exclusivamente nos trabalhadores expostos a atividades de risco elevado.
- (C) Responsabilizar os trabalhadores pelos acidentes ocorridos no ambiente de trabalho.
- (D) Restringir a prevenção de acidentes às situações que envolvam danos materiais à organização.
- (E) Atuar apenas após a ocorrência de acidentes ou incidentes laborais.

46. A saúde ocupacional compreende um conjunto de ações voltadas à preservação da saúde dos trabalhadores no exercício de suas atividades, buscando:

- (A) Atuar exclusivamente em situações relacionadas a acidentes de trabalho.
- (B) Promover condições que contribuam para a manutenção da saúde física, mental e social dos trabalhadores.
- (C) Concentrar-se somente na prevenção de doenças relacionadas a agentes físicos presentes no ambiente de trabalho.
- (D) Restringir sua atuação ao tratamento das doenças já instaladas nos trabalhadores.
- (E) Limitar-se à realização periódica de exames médicos ocupacionais.

47. O bem-estar no trabalho constitui tema de crescente relevância para a gestão de pessoas e está associado às experiências positivas vivenciadas pelos indivíduos em seu contexto laboral. Nesse sentido, o bem-estar no trabalho relaciona-se à:

- (A) Percepção de equilíbrio entre as demandas do trabalho, os recursos disponíveis e a satisfação dos trabalhadores.
- (B) Ausência de mecanismos formais de avaliação e acompanhamento do desempenho.
- (C) Eliminação dos desafios e responsabilidades inerentes às atividades laborais.
- (D) Redução da autonomia dos trabalhadores em favor da padronização dos comportamentos.
- (E) Substituição das metas organizacionais por objetivos individuais.

48. Os processos de recompensar pessoas ocupam posição relevante na gestão de pessoas por influenciarem a motivação e o comprometimento dos trabalhadores. Além disso, é correto afirmar que os programas de reconhecimento têm por objetivo:

- (A) Concentrar-se exclusivamente na correção de falhas e desvios de comportamento.
- (B) Reforçar comportamentos, desempenhos e contribuições considerados relevantes para a organização.
- (C) Substituir os sistemas de remuneração fixa por mecanismos de premiação simbólicos.
- (D) Restringir a valorização dos trabalhadores aos resultados financeiros alcançados pela organização.
- (E) Uniformizar o tratamento dos trabalhadores independentemente de seu desempenho.

49. Os programas de incentivos são amplamente utilizados pelas organizações como forma de estimular o desempenho das pessoas e o alcance de resultados organizacionais. Nesse sentido, os incentivos buscam:

- (A) Incentivar o alcance dos objetivos e a entrega de resultados relevantes para a organização.
- (B) Incentivar a substituição dos sistemas de remuneração e benefícios tradicionalmente oferecidos aos trabalhadores.
- (C) Reduzir a autonomia dos trabalhadores por meio da intensificação dos controles organizacionais.
- (D) Incentivar a uniformização dos desempenhos individuais independentemente das diferenças existentes entre as pessoas.
- (E) Restringir a gestão do desempenho aos resultados financeiros alcançados pela organização.

50. Os benefícios sociais integram o sistema de recompensas das organizações e podem ser classificados de diferentes formas. A esse respeito, constituem exemplos de benefícios legais:

- (A) Assistência médica privada e cooperativas de crédito.
- (B) Seguro de vida em grupo e transporte subsidiado.
- (C) Gratificações e refeições subsidiadas.
- (D) Férias e décimo terceiro salário.
- (E) Empréstimos e complementação de aposentadoria.

51. Os benefícios sociais espontâneos diferenciam-se dos benefícios legais por serem concedidos:

- (A) Por liberalidade da organização, sem imposição legal ou convencional.
- (B) Mediante exigência da legislação trabalhista ou previdenciária.
- (C) Mediante imposição exclusiva da legislação trabalhista.
- (D) Apenas aos trabalhadores ocupantes de cargos de direção.
- (E) Exclusivamente em substituição à remuneração variável.

52. As organizações modernas têm ampliado a compreensão acerca do papel da aprendizagem no ambiente de trabalho, superando a visão tradicional de treinamento restrita à transmissão de conhecimentos para o desempenho imediato das atividades. Dessa forma, a distinção entre treinamento e desenvolvimento de pessoas reside no fato de que o desenvolvimento:

- (A) Caracteriza-se pela transmissão sistemática de informações relacionadas às rotinas e procedimentos de trabalho.
- (B) Destina-se ao aprimoramento das competências necessárias ao desempenho atual do cargo, enquanto o treinamento possui foco em posições futuras.
- (C) Corresponde a ações de curto prazo voltadas à correção de deficiências identificadas nos resultados das avaliações de desempenho dos trabalhadores.
- (D) Possui perspectiva mais ampla e de longo prazo, voltada à preparação das pessoas para desafios e responsabilidades futuras.
- (E) Restringe-se à aquisição de conhecimentos formais obtidos por meio de programas educacionais externos à organização.

53. As abordagens contemporâneas sobre motivação procuram explicar por que indivíduos submetidos às mesmas condições de trabalho podem apresentar diferentes níveis de esforço e desempenho. Entre essas abordagens, destaca-se a teoria da expectativa, segundo a qual a intensidade da motivação depende da percepção do indivíduo acerca da relação entre esforço, desempenho e recompensas. Nesse sentido, a teoria da expectativa pressupõe que o indivíduo tende a empenhar maior esforço quando percebe que:

- (A) O alcance dos objetivos organizacionais independe do desempenho individual.
- (B) O desempenho decorre exclusivamente de fatores organizacionais independentes de sua atuação.
- (C) A obtenção de recompensas depende diretamente do tempo de permanência na organização.
- (D) O esforço realizado pode contribuir para um desempenho capaz de gerar recompensas que possuam valor para ele.
- (E) A distribuição das recompensas ocorre de forma igualitária entre todos os integrantes da organização.

54. A comunicação desempenha papel essencial para a coordenação das atividades organizacionais, permitindo a transmissão de informações, o compartilhamento de significados e a integração entre indivíduos e grupos, mas diversos fatores podem comprometer sua eficácia. Assim, constitui uma barreira à comunicação eficaz o(a):

- (A) Percepção seletiva dos receptores em relação às informações transmitidas.
- (B) Estabelecimento de mecanismos de retroalimentação das mensagens.
- (C) Utilização de canais formais de comunicação.
- (D) Definição clara dos objetivos organizacionais.
- (E) Adoção de estruturas organizacionais descentralizadas.

55. A comunicação interpessoal não se limita às mensagens expressas verbalmente ou por escrito, envolvendo também elementos que influenciam a interpretação do conteúdo transmitido. Nesse sentido, a comunicação não verbal corresponde à:

- (A) Comunicação formal descendente estabelecida entre gestores e subordinados.
- (B) Transmissão de mensagens exclusivamente por meios eletrônicos.
- (C) Utilização de registros formais destinados à comunicação organizacional.
- (D) Troca de informações realizada por meio de documentos escritos.
- (E) Comunicação realizada por gestos, expressões faciais, postura corporal e outros sinais não linguísticos.

56. Entre as abordagens contemporâneas sobre liderança, destaca-se a liderança transformacional como uma forma de influência capaz de produzir mudanças significativas nos indivíduos e nas organizações. Nesse contexto, líderes transformacionais tendem a:

- (A) Priorizar mecanismos formais de supervisão e controle.
- (B) Estimular os liderados a transcender interesses individuais em favor de objetivos coletivos e de uma visão compartilhada.
- (C) Concentrar sua atuação na troca de recompensas por desempenho.
- (D) Restringir a participação dos liderados nos processos decisórios.
- (E) Fundamentar sua autoridade exclusivamente na posição hierárquica ocupada.

57. No que se refere aos modelos de comportamento organizacional e às teorias da liderança, a abordagem proposta por Paul Hersey e Kenneth Blanchard ganhou relevância. No contexto dessa teoria, assinale a afirmativa correta.

- (A) Os líderes carismáticos e centralizadores prescindem de avaliações contingenciais, uma vez que o poder legítimo e a liderança orientada para a produção anulam as variações de competência e comprometimento do grupo.
- (B) O estilo de liderança ideal é imutável e centraliza-se na autoridade do líder, cuja eficácia depende diretamente da rigidez metodológica dos processos e da estrutura formal da organização, independentemente do comportamento dos subordinados.
- (C) O comportamento do líder deve ser dinâmico e flexível, variando entre a orientação para tarefas e a orientação para relacionamentos, a fim de se ajustar reciprocamente ao nível de maturidade ou prontidão dos subordinados em relação a uma tarefa específica.
- (D) A eficácia da liderança está integralmente vinculada aos traços de personalidade e às habilidades inatas do gestor, o que determina que o comportamento focado em relacionamentos é o único capaz de gerar motivação perene na equipe.
- (E) O modelo preconiza que o nível de prontidão dos liderados é uma variável estática, cabendo exclusivamente aos subordinados a adaptação aos quatro estilos de liderança definidos pela estrutura gerencial da instituição.

58. As concepções sobre o conflito organizacional evoluíram ao longo do tempo. Enquanto perspectivas tradicionais consideravam o conflito um fenômeno essencialmente prejudicial, abordagens mais recentes reconhecem que ele pode produzir efeitos distintos sobre indivíduos e grupos. Nesse contexto, a perspectiva interacionista dos conflitos defende que:

- (A) Os conflitos possuem natureza necessariamente disfuncional.
- (B) Os conflitos devem ser eliminados sempre que surgirem no ambiente organizacional.
- (C) Os conflitos decorrem exclusivamente de falhas nos processos de comunicação.
- (D) Determinado nível de conflito pode contribuir para a inovação, a criatividade e o desempenho dos grupos.
- (E) Grupos de alto desempenho caracterizam-se pela ausência completa de conflitos.

59. Os conflitos organizacionais podem produzir consequências distintas para os grupos e para a organização. Em razão disso, a literatura distingue conflitos funcionais e disfuncionais. Os conflitos funcionais são aqueles que:

- (A) Impedem a tomada de decisões nas organizações.
- (B) Dificultam o alcance dos objetivos organizacionais.
- (C) Ampliam tensões que comprometem a cooperação entre os membros do grupo.
- (D) Contribuem para a melhoria do desempenho e para o alcance dos objetivos coletivos.
- (E) Decorrem exclusivamente de diferenças de personalidade entre os indivíduos.

60. A gestão do conhecimento atualmente tem sido reconhecida como fator relevante para a inovação, a aprendizagem e a melhoria do desempenho institucional. Nesse sentido, a gestão do conhecimento compreende o conjunto de práticas destinadas a:

- (A) Priorizar a gestão de documentos e registros administrativos, independentemente de sua utilização pelos integrantes da organização.
- (B) Identificar, codificar e armazenar conhecimentos organizacionais relevantes, priorizando sua reutilização.
- (C) Coletar, organizar, compartilhar e utilizar conhecimentos relevantes para apoiar a tomada de decisões e o alcance dos objetivos organizacionais.
- (D) Substituir os processos formais de comunicação por mecanismos eletrônicos de armazenamento de informações.
- (E) Concentrar o conhecimento organizacional em especialistas, de modo a assegurar maior controle sobre os processos de trabalho.

61. A estabilidade constitui importante garantia conferida ao servidor ocupante de cargo efetivo. Nos termos da Lei nº 9.826/1974, o ato administrativo declaratório da estabilidade do servidor, após o cumprimento do estágio probatório e aprovação na avaliação especial de desempenho:

- (A) Fica condicionado à existência de vaga no quadro permanente do órgão.
- (B) Produz efeitos a partir da data de sua publicação no Diário Oficial.
- (C) Depende de homologação pela secretaria de gestão de pessoas do Estado.
- (D) Retroage seus efeitos à data do término do período do estágio probatório.
- (E) Deve ser expedido após cinco anos de efetivo exercício.

62. O exercício corresponde ao efetivo desempenho das atribuições do cargo público. Considerando as disposições da Lei nº 9.826/1974, assinale a alternativa correta.

- (A) O início do exercício depende de autorização expressa do chefe imediato, ainda que o servidor já tenha tomado posse.
- (B) O exercício funcional terá início no prazo de trinta dias contados da posse, nos demais casos, e da publicação oficial do ato, na hipótese de reintegração.
- (C) O servidor poderá iniciar o exercício independentemente da posse quando houver interesse da Administração.
- (D) O prazo para início do exercício é de quinze dias contados da publicação da nomeação.
- (E) O exercício somente poderá ocorrer após a conclusão do estágio probatório.

63. A vacância ocorre quando o cargo público se torna vago, possibilitando seu provimento por outro servidor, observadas as disposições legais. Nos termos da Lei nº 9.826/1974, constitui hipótese de vacância do cargo público:

- (A) A cessão do servidor para outro órgão ou entidade da Administração Pública.
- (B) O afastamento do servidor para exercício de mandato eletivo.
- (C) A licença para tratamento de saúde por período superior a noventa dias.
- (D) A posse do servidor em outro cargo inacumulável.
- (E) A designação para o exercício de função de confiança.

64. Os institutos da reversão, aproveitamento, recondução e reintegração possuem pressupostos próprios e finalidades específicas no regime jurídico dos servidores públicos. Considerando essas modalidades de provimento derivado, nos termos da Lei nº 9.826/1974, assinale a alternativa correta.

- (A) O aproveitamento constitui forma de retorno ao serviço ativo aplicável exclusivamente aos servidores exonerados.
- (B) A recondução ocorre quando o servidor aposentado retorna à atividade em razão da cessação dos motivos que ensejaram sua aposentadoria.
- (C) O aproveitamento corresponde ao retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado após a anulação de sua demissão.
- (D) A reversão consiste no retorno à atividade de servidor aposentado, observadas as condições estabelecidas em lei.
- (E) A reintegração ocorre quando o servidor em disponibilidade é obrigatoriamente investido em cargo compatível com aquele anteriormente ocupado.

65. A Lei nº 17.091/2019 estruturou e aprovou o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, estabelecendo seus cargos, formas de desenvolvimento funcional e critérios de evolução na carreira. Nesse contexto, a progressão funcional caracteriza-se como a:

- (A) Movimentação do servidor entre carreiras distintas pertencentes ao mesmo grupo ocupacional.
- (B) Mudança do servidor de um cargo para outro pertencente à mesma carreira, mediante processo seletivo interno.
- (C) Passagem do servidor de uma referência para a imediatamente seguinte dentro da mesma classe, observados os requisitos legais.
- (D) Investidura do servidor em cargo de maior complexidade funcional mediante comprovação de titulação acadêmica.
- (E) Alteração da área de especialidade do servidor em razão das necessidades da Administração.

66. A Lei nº 17.091/2019 instituiu a Carreira de Administração Legislativa no âmbito da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará. Essa carreira é constituída pelos cargos de:

- (A) Analista Legislativo, Técnico Legislativo e Auditor Legislativo.
- (B) Analista Legislativo e Auditor Legislativo.
- (C) Técnico Legislativo e Consultor Legislativo.
- (D) Analista Legislativo e Técnico Legislativo.
- (E) Técnico Legislativo e Procurador Legislativo.

67. A Resolução nº 783/2026 instituiu o Código de Ética e Conduta dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, e para fins de sua aplicação define a condição de servidor. Assim, considera-se servidor a pessoa que:

- (A) Preste serviços ou desenvolva atividades no âmbito do Poder Legislativo Estadual, independentemente da forma de investidura ou da natureza do vínculo.
- (B) Ocupa exclusivamente cargo efetivo provido mediante concurso público.
- (C) Exerça cargo comissionado no âmbito da Assembleia Legislativa.
- (D) Mantenha vínculo estatutário permanente com a Administração Pública Estadual.
- (E) Exerça atividade remunerada vinculada à Assembleia Legislativa.

68. A Resolução nº 783/2026 atribui à Comissão Permanente de Ética e Inquérito Administrativo papel essencial na promoção da integridade institucional e na aplicação do Código de Ética e Conduta dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará. Considerando as competências atribuídas à Comissão, assinale a alternativa correta.

- (A) A Comissão possui atribuições relacionadas à orientação, disseminação e observância das normas éticas, sem prejuízo das competências disciplinares atribuídas a outras autoridades e instâncias administrativas.
- (B) Compete à Comissão instaurar e julgar, em caráter definitivo, todos os processos administrativos disciplinares envolvendo servidores da Assembleia Legislativa.
- (C) A atuação da Comissão restringe-se à apuração de infrações éticas, sendo vedada a adoção de medidas preventivas ou educativas relacionadas ao Código de Ética.
- (D) As manifestações da Comissão possuem natureza exclusivamente consultiva, não produzindo efeitos no âmbito da aplicação do Código de Ética e Conduta.
- (E) A Comissão exerce competência exclusiva para aplicação de qualquer penalidade funcional prevista no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará.

69. A Resolução nº 788/2026 disciplina o procedimento de confirmação complementar à autodeclaração de candidatos pretos e pardos. Acerca desse procedimento, marque a afirmativa correta.

- (A) Havendo dúvida razoável acerca do fenótipo do candidato, a comissão deverá indeferir automaticamente a autodeclaração, independentemente da produção de outras provas.
- (B) A comissão poderá fundamentar sua decisão em critérios fenotípicos, ancestrais ou genéticos, desde que devidamente motivada.
- (C) A utilização de laudos médicos, genéticos ou antropológicos é admitida de forma complementar quando houver dúvida sobre a autodeclaração apresentada.
- (D) A condição declarada pelo candidato será aferida exclusivamente com base em documentação civil apresentada no ato da inscrição.
- (E) A comissão adotará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada, sendo vedada a utilização de provas fundadas em ancestralidade ou laudos especializados.

70. A investidura em cargo público depende do atendimento dos requisitos legais e da observância das etapas previstas no regime jurídico dos servidores públicos estaduais. Tendo em vista as disposições da Lei nº 9.826/1974, assinale a alternativa correta.

- (A) O exercício poderá ocorrer antes da posse quando houver interesse da Administração.
- (B) A posse poderá ocorrer por procuração em qualquer hipótese, desde que o instrumento contenha poderes específicos.
- (C) O exercício constitui requisito para aquisição da condição de servidor público, razão pela qual antecede a posse.
- (D) A nomeação gera, por si só, o provimento definitivo do cargo, independentemente da posse e do exercício.
- (E) A posse representa a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público.

QUESTÕES DISCURSIVAS

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para o respectivo **caderno de texto definitivo**, no local apropriado, pois não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos. O texto de cada questão deverá conter a extensão máxima de **20 (vinte)** linhas.
- Qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de **20 linhas** será desconsiderado. Também será desconsiderado o texto que não for escrito no **caderno de texto definitivo**.
- O texto deverá ser manuscrito, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta azul ou preta, fabricada em material transparente.
- Será admitida a assinatura apenas no campo apropriado.
- O **caderno de texto definitivo** será o único documento válido para a avaliação da questão discursiva.
- As questões discursivas poderão abordar quaisquer conteúdos constantes do programa de conhecimentos específicos dispostos no Anexo II do Edital.

Questão 1

A Assembleia Legislativa do Estado do Ceará pretende aperfeiçoar o seu sistema de gestão de pessoas. Para isso, o Departamento de Gestão de Pessoas identificou a necessidade de implantar um novo processo de avaliação de desempenho capaz de fornecer informações mais consistentes sobre o desempenho dos seus servidores, subsidiar ações de capacitação, orientar o desenvolvimento profissional e contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.

Nesse contexto, redija um texto dissertativo, em até 20 linhas, abordando, obrigatoriamente:

- a) a importância da avaliação de desempenho para a gestão estratégica de pessoas e para o desenvolvimento dos servidores;
- b) os principais tipos ou métodos de avaliação de desempenho que podem ser utilizados;
- c) as contribuições dos resultados da avaliação de desempenho para o planejamento de ações de capacitação e desenvolvimento profissional.

Questão 2

A Assembleia Legislativa do Estado do Ceará iniciou um processo de modernização administrativa com o objetivo de aumentar a eficiência dos serviços prestados à sociedade. Durante o diagnóstico institucional, verificou-se que diversas unidades apresentavam dificuldades para atingir metas e executar atividades estratégicas, em razão da existência de lacunas entre as competências requeridas pelos cargos e aquelas efetivamente apresentadas pelos servidores.

Diante desse cenário, o Departamento de Gestão de Pessoas foi encarregado de estruturar uma política de gestão por competências para apoiar o desenvolvimento dos servidores e contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.

Considerando a situação apresentada, redija um texto dissertativo, em até 20 linhas, abordando, obrigatoriamente:

- a) o conceito e a finalidade da gestão por competências;
- b) a importância do mapeamento de competências para a gestão de pessoas e para o desempenho organizacional;
- c) como a identificação de lacunas de competências pode subsidiar ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores.

RASCUNHO - QUESTÃO 1

1	
5	
10	
15	
20	



RASCUNHO - QUESTÃO 2

1	
5	
10	
15	
20	



