JUSTIÇA · LEI · AUTOS · PRAZO · CITAÇÃO · SENTENÇA

ESCUDO CONCURSOS

ESCUDO CONCURSOS · FCC

DEFENSORIA/PB 2026
TÉCNICO

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA PARAÍBA · TÉCNICO DA DEFENSORIA · EDITAL Nº 01/2026

133	660	60
CAPÍTULOS	QUESTÕES COMENTADAS	QUESTÕES NA PROVA

MATERIAL PARA O SEU EDITAL

Teoria completa e questões inéditas comentadas · Mateus Vazzoller

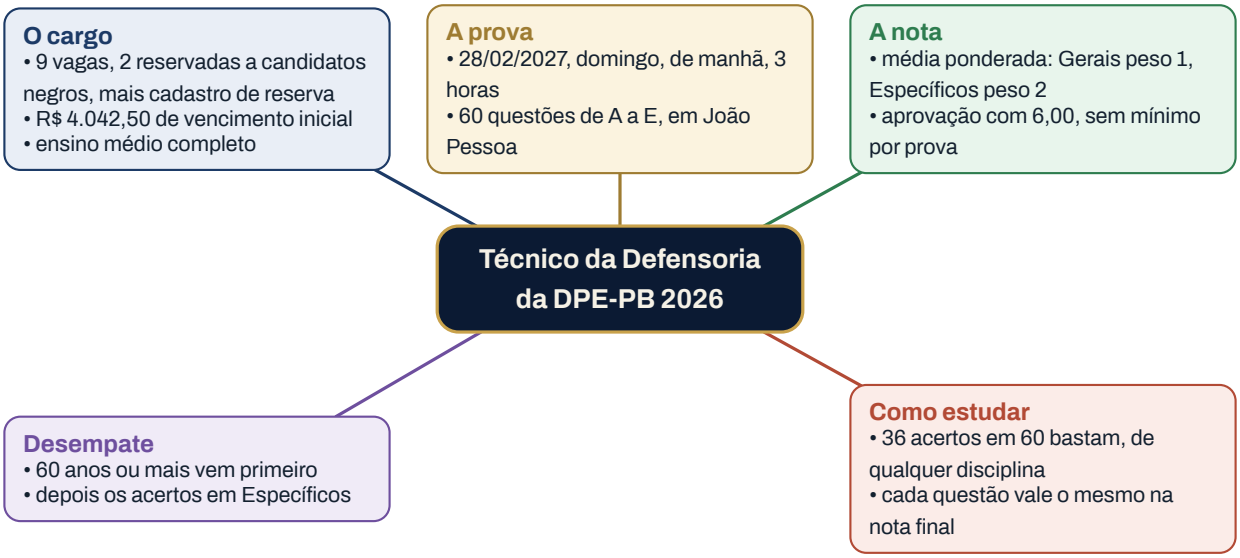
@ESCUDOCONCURSOS

CAPÍTULO 1

COMO É A PROVA DE TÉCNICO DA DEFENSORIA DA DPE-PB E COMO USAR ESTE MATERIAL

Este material prepara você para o cargo de **Técnico da Defensoria, Sem Especialidade (código A01)**, do concurso da **Defensoria Pública do Estado da Paraíba (DPE-PB)**, aberto pelo **Edital nº 01/2026**, publicado no Diário Oficial Eletrônico da DPE-PB em **18 de setembro de 2026** e retificado pelos Editais nº 02/2026 e nº 03/2026. A banca é a **Fundação Carlos Chagas (FCC)**. Este capítulo reúne as regras do jogo: quantas questões a prova tem, quanto cada uma vale, como a nota é calculada, o que decide o empate e por onde começar o estudo.

1.1 Mapa do capítulo



1.2 O cargo e as vagas

O Técnico da Defensoria faz, nas palavras do Anexo I do edital, **atribuições técnicas e administrativas de auxílio no atendimento ao público**, de suporte técnico e apoio administrativo em geral e de apoio às atividades do cargo de Analista da Defensoria. Na rotina isso significa receber e orientar o assistido, organizar o agendamento, protocolar e fazer tramitar documentos, apoiar o Defensor e o Analista nos núcleos de atuação e cuidar de tarefas administrativas da unidade, na capital ou no interior. Os capítulos usam essa rotina como cenário.

São **9 vagas** para o cargo, das quais **2 ficam reservadas a candidatos negros**, e o concurso forma ainda **cadastro de reserva**. O requisito é o **ensino médio completo** (ou curso profissionalizante com habilitação de ensino médio), reconhecido pelo MEC, além de ter 18 anos e cumprir as demais condições do item 3.1 do edital. O **vencimento inicial é de R$ 4.042,50**, sem prejuízo das vantagens previstas em lei. A jornada é de seis horas diárias corridas ou de oito horas com intervalo de duas horas. O regime

é o estatutário do Quadro de Pessoal Administrativo da DPE-PB, a **Lei Complementar estadual nº 205/2024**, com aplicação subsidiária da **Lei Complementar estadual nº 58/2003**.

A taxa de inscrição para o nível médio é de **R$ 103,00**. O concurso vale por **2 anos** a partir da homologação, prorrogáveis uma vez por igual período.

1.3 O calendário

As inscrições são feitas só pela internet, no site da FCC, das 10h de **28/09/2026** às **23h59 de 13/11/2026**, com pagamento até **16/11/2026**. Os locais de prova saem no edital de convocação, previsto para 11/12/2026.

- **16/09/2026** — Assinatura do Edital nº 01/2026
- **18/09/2026** — Publicação no Diário Oficial Eletrônico da DPE-PB (data de corte da legislação)
- **28/09/2026** — Início das inscrições
- **13/11/2026** — Fim das inscrições, às 23h59
- **16/11/2026** — Último dia para pagar a taxa
- **11/12/2026** — Convocação para a prova, com os locais
- **28/02/2027** — Prova objetiva, de manhã, em João Pessoa
- **01/03/2027** — Gabarito e caderno de questões no site da FCC
- **28/04/2027** — Resultado das provas objetivas

O resultado final está previsto para 18/08/2027. As datas posteriores à prova podem mudar por retificação: confirme-as sempre no site da FCC.

1.4 A prova objetiva

A prova é no domingo, **28 de fevereiro de 2027, pela manhã**, e dura **3 horas**. A cidade de aplicação é **João Pessoa**; se faltar lugar, a FCC pode usar cidades próximas. São **60 questões de múltipla escolha com cinco alternativas (A a E)**, uma só correta. O Técnico **não faz redação**: a única etapa de prova é a objetiva. O quadro completo:

Prova	Disciplinas	Questões	Peso
Conhecimentos Gerais	Língua Portuguesa; Legislação da Defensoria; Conhecimentos Jurídicos e Institucionais	20	1
Conhecimentos Específicos	Administração Pública, Direito do Consumidor, Constitucional e Administrativo, Direitos Humanos e grupos vulneráveis	40	2
Total		**60**	

Três horas para 60 questões dão **3 minutos por questão**, já contando o tempo de passar as respostas para a folha. **O edital não diz quantas questões cada disciplina tem dentro de cada prova**: só fixa os totais de 20 e de 40. Por isso este material distribui os capítulos pelo tamanho do programa, e não por um número de questões que ninguém divulgou.

1.5 Como a nota é calculada

Cada prova vale de 0 a 10 e a **nota final é a média ponderada**:

nota final = (NG + 2 × NE) ÷ 3

em que NG é a nota de Gerais e NE, a de Específicos. A prova de Específicos tem o dobro de questões e o dobro do peso, e isso produz uma conta simples: os Gerais ficam com 3,33 pontos da nota final e os Específicos com 6,67, e **toda questão da prova vale o mesmo, cerca de 0,167 ponto**. Em outras palavras, **nota final = acertos ÷ 6**.

A habilitação exige **nota final igual ou superior a 6,00**, o que dá **36 acertos em 60**. **Não há nota mínima por prova nem por disciplina**: só a média ponderada conta. Veja que o número de acertos manda, e a origem deles não:

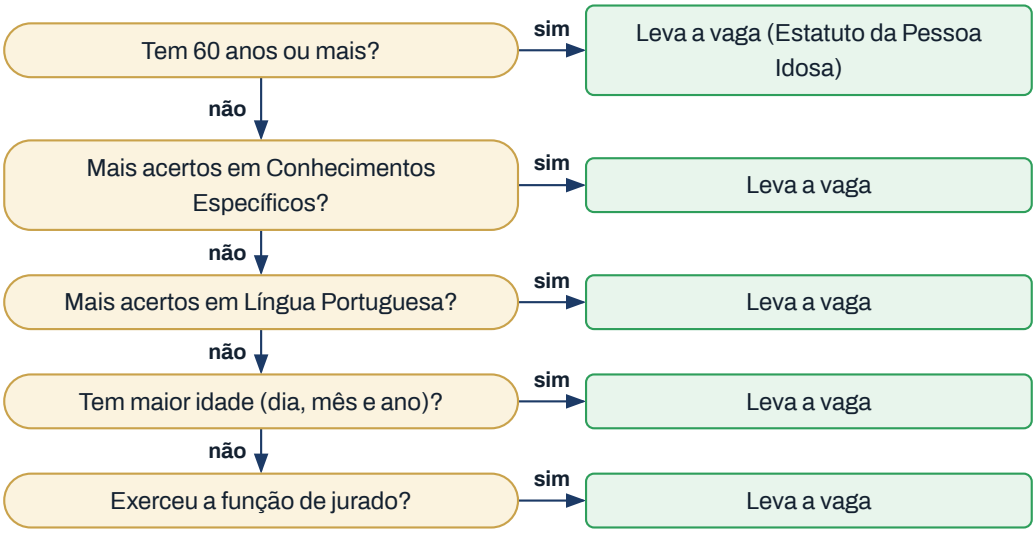
Candidato	Gerais (de 20)	Específicos (de 40)	Nota final
Ana	10 (NG 5,00)	26 (NE 6,50)	6,00, com 36 acertos
Bruno	20 (NG 10,00)	16 (NE 4,00)	6,00, com 36 acertos
Carla	15 (NG 7,50)	20 (NE 5,00)	5,83, com 35 acertos

Ana e Bruno chegam ao mesmo 6,00 por caminhos opostos. Carla, com um acerto a menos, fica abaixo. A lição prática: **o ponto de uma disciplina grande e o de uma pequena valem igual**, então o estudo deve render onde há mais questões prováveis e onde você erra menos por esforço.

> 💡 **Dica:** como a prova não repartiu as questões por disciplina, o tamanho do programa é o melhor guia. Direito Administrativo e Língua Portuguesa têm os programas mais longos e, por isso, os maiores blocos deste material.

1.6 O desempate e a classificação

Se duas pessoas chegam à mesma nota final, o edital dá preferência, nesta ordem:



O edital escreve “Estatuto do Idoso”, mas o diploma de 2003 se chama hoje **Estatuto da Pessoa Idosa** (Lei nº 10.741/2003): é a mesma lei, com o nome atualizado.

A prova tem caráter eliminatório e classificatório. Além de atingir 6,00, o candidato precisa ficar dentro do **corte de classificação do item 15.2**, que mantém, com os empates na última posição, **225 candidatos na ampla concorrência**, mais os limites das listas reservadas (23 com deficiência, 113 negros, 14 indígenas, 9 quilombolas, 5 de comunidades tradicionais e 9 trans). Os demais são excluídos. Depois da prova ainda vêm a avaliação biopsicossocial, para as vagas de pessoas com deficiência, e a heteroidentificação, para as reservadas a candidatos negros.

⚠ **Pegadinha:** habilitado não é classificado. Com 6,00 você passa na nota, mas só entra na lista se ficar dentro do limite da sua modalidade. Mirar acima de 36 acertos dá folga.

1.7 A data de corte da legislação

O Anexo II manda considerar a legislação vigente **até a data da publicação do edital de abertura, 18/09/2026**, com as alterações em vigor naquela data. Por isso, norma que passou a valer depois não é matéria segura de estudo. Quando um capítulo menciona uma mudança posterior, ela vem marcada como **alteração posterior ao edital, fora da prova**. A mesma observação admite cobrar norma posterior quando for "superveniente ou complementar" a um tópico do programa, uma brecha pequena, mas que explica por que vale acompanhar as publicações até a prova.

Há ainda três detalhes do edital que o material trata sem ruído. A Lei do SINASE aparece como "Lei nº 12.594/1912", erro de digitação: a lei é a **Lei nº 12.594/2012**. O item "Gestão estratégica do Poder Judiciário brasileiro" está no programa de Administração, embora a Defensoria não seja Poder Judiciário, e o material o cobre pela Estratégia Nacional do Poder Judiciário, como o edital pede. E a Retificação nº 03/2026 tirou da Legislação da Defensoria o item "Demais normas estaduais pertinentes à organização da DPE-PB": o que ficou foi a Constituição Federal (arts. 5º, 37 e 134), a LC 80/1994, as Emendas Constitucionais 45/2004 e 80/2014, a Constituição da Paraíba, a LC 205/2024 e a LC 58/2003.

1.8 Plano de estudo

1. **Comece pelo bloco da Defensoria** (capítulos 027 a 047). Ele é a base institucional: o que a Defensoria é, como se organiza e o que a lei garante ao assistido. Vários temas dos Específicos voltam a ele.
2. **Dedique blocos fixos a Direito Administrativo e Constitucional.** Somados, têm 34 capítulos, mais de um quarto do material, e o assunto se repete em provas de qualquer defensoria.
3. **Língua Portuguesa um pouco por dia.** A leitura de textos se treina com constância, e a disciplina também é critério de desempate.
4. **Leia os grupos vulneráveis com o olhar do atendimento.** Criança, idoso, pessoa com deficiência, mulher e população em situação de rua são o cotidiano da Defensoria, e a prova pede a letra da lei.
5. **Refaça as questões erradas** alguns dias depois, lendo o comentário inteiro.

1.9 Como este material está organizado

São **133 capítulos**, sendo este de abertura e **132 de conteúdo, com 660 questões**, na ordem do programa do edital:

Capítulos	Conteúdo
001	Abertura
002 a 026	Língua Portuguesa
027 a 047	Legislação da Defensoria e Conhecimentos Jurídicos e Institucionais
048 a 066	Noções de Administração Pública aplicada às Defensorias
067 a 075	Noções de Direito do Consumidor
076 a 089	Noções de Direito Constitucional
090 a 109	Noções de Direito Administrativo
110 a 117	Noções de Direitos Humanos

Capítulos	Conteúdo
118 a 133	Criança e Adolescente, Idoso, Pessoa com Deficiência, Mulher e Pessoa em Situação de Rua

Todo capítulo de conteúdo segue o mesmo roteiro:

Para ver o todo	abertura com o peso do tema · mapa do capítulo
Para entender	teoria com o porquê · caso concreto na rotina da Defensoria · norma citada literalmente
Para decidir rápido	esquemas e fluxos · quadro "Não confunda" com os conceitos vizinhos
Para revisar	questão comentada passo a passo · revisão relâmpago · teste de memória
Para treinar	cinco questões de A a E · gabarito comentado

Os quadros têm função fixa: 💡 **Dica** é atalho de raciocínio; ⚠️ **Pegadinha** é a palavra que costuma ser trocada; 🧠 **Mnemônico** aparece só onde há lista a decorar; 🎯 **Como cai** mostra o formato da cobrança. O texto de norma vem em citação, com as palavras-chave em negrito.

Leia o mapa antes da teoria. Na véspera, releia a revisão relâmpago e responda ao teste de memória sem olhar. Leia o gabarito comentado mesmo quando acertar: ele mostra o mecanismo da alternativa errada, que se repete na prova. As respostas estão distribuídas entre as cinco letras; não procure padrão no gabarito.

1.10 Revisão relâmpago

- Cargo A01, Técnico da Defensoria, ensino médio completo, 9 vagas (2 para candidatos negros) e cadastro de reserva.
- Vencimento inicial de R$ 4.042,50; taxa de R$ 103,00.
- Inscrições até 23h59 de 13/11/2026; pagamento até 16/11/2026.
- Prova em 28/02/2027, de manhã, 3 horas, 60 questões de A a E, em João Pessoa.
- Gerais (20 questões) têm peso 1; Específicos (40 questões) têm peso 2.
- Nota final = (NG + 2 × NE) ÷ 3, que equivale a acertos ÷ 6; aprovação com 6,00, ou 36 acertos, sem mínimo por prova.
- Desempate: 60 anos ou mais, depois acertos em Específicos e em Língua Portuguesa, maior idade e jurado.
- Corte de classificação de 225 na ampla concorrência; legislação vigente em 18/09/2026.
- Sem redação para o Técnico; validade de 2 anos, prorrogável uma vez.

Acompanhe as publicações do concurso no site da FCC. Retificações acontecem, e uma mudança de data ou de conteúdo vale mais do que qualquer material de estudo.

Resposta: o erro em que uma característica marcante do avaliado contamina a avaliação de todos os outros fatores.

QUESTÕES

Questão 1. No modelo de processos de gestão de pessoas descrito por Chiavenato, o recrutamento e a seleção integram o processo de

A) aplicar pessoas.

B) recompensar pessoas.

C) desenvolver pessoas.

D) agregar pessoas.

E) monitorar pessoas.

Questão 2. Na abordagem que define competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, a habilidade corresponde

A) ao saber teórico acumulado pela pessoa ao longo da formação.

B) à capacidade de aplicar o conhecimento na prática, o saber fazer.

C) à disposição para agir, o querer fazer, ligada ao comportamento.

D) ao resultado entregue pela pessoa à organização em situações de trabalho.

E) à posição hierárquica que a pessoa ocupa na estrutura da organização.

Questão 3. Segundo a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, o salário, as condições físicas de trabalho e o relacionamento com a chefia são fatores

A) motivacionais, ligados ao conteúdo do cargo e capazes de gerar satisfação duradoura.

B) de autorrealização, situados no topo da hierarquia das necessidades.

C) higiênicos, cuja presença evita a insatisfação, mas não produz motivação duradoura.

D) de afiliação, correspondentes a uma necessidade adquirida ao longo da vida.

E) intrínsecos, relacionados à realização e ao crescimento pessoal no trabalho.

Questão 4. Em uma situação hipotética, ao avaliar o desempenho de um servidor de uma unidade da Defensoria, a chefia atribuiu notas altas em todos os quesitos porque ele se destacava pela simpatia no atendimento, sem examinar separadamente a pontualidade e a qualidade dos registros. Esse erro de avaliação denomina-se

A) tendência central.

B) efeito de recência.

C) efeito halo.

D) erro de contraste.

E) rigor ou severidade.

Questão 5. De acordo com a Constituição Federal, como condição para a aquisição da estabilidade pelo servidor nomeado em virtude de concurso público, é obrigatória

A) a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

B) a aprovação em curso de formação ministrado por escola de governo.

C) a avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

D) a homologação do estágio probatório pelo Tribunal de Contas.

E) a conclusão de dois anos de efetivo exercício no cargo.

GABARITO COMENTADO

1. D. Recrutar e selecionar é trazer pessoas para a organização, o que corresponde ao processo de agregar. Aplicar envolve desenho de cargos, integração e avaliação do desempenho. Recompensar trata de remuneração e benefícios. Desenvolver cuida de treinamento e carreira. Monitorar cuida de sistemas de informação e acompanhamento.

2. B. A habilidade é o saber fazer: o conhecimento colocado em prática. O saber teórico é o conhecimento. A disposição para agir é a atitude. A competência como resultado entregue é a visão da abordagem francesa, e não o conceito de habilidade. A posição hierárquica não é elemento da competência.

3. C. Salário, condições físicas e relacionamento com a chefia estão no ambiente de trabalho e são fatores higiênicos: evitam a insatisfação, mas não geram motivação duradoura. Os fatores motivacionais, também chamados intrínsecos, estão no conteúdo do cargo, como realização e crescimento. Autorrealização é o topo da pirâmide de Maslow, e afiliação é uma das necessidades de McClelland, teorias diferentes.

4. C. Deixar que uma característica marcante, a simpatia, contamine a avaliação de todos os demais quesitos é o efeito halo. A tendência central dá notas médias a todos. A recência faz pesar só os fatos mais recentes. O erro de contraste avalia o servidor em comparação com outro colega. O rigor é a exigência excessiva com todos, o oposto do que ocorreu.

5. A. O art. 41, § 4º, exige a avaliação especial de desempenho por comissão como condição para adquirir a estabilidade. O curso em escola de governo é um dos requisitos para promoção, não para estabilidade.

A avaliação periódica, por lei complementar, é hipótese de perda do cargo do servidor já estável. O Tribunal de Contas não homologa estágio probatório. O prazo da estabilidade é de três anos de efetivo exercício, e não de dois.

53.11 Revisão relâmpago

- Planejamento estratégico: **longo prazo**, **organização inteira**, **alta administração**, **adaptação ao ambiente**.
- **Negócio** é o campo de atuação; **missão** é a razão de ser; **visão** é aonde se quer chegar; **valores** são os princípios de conduta.
- Missão é **estável**; visão é **dinâmica** e tem horizonte de tempo.
- Na Defensoria, a missão está no **art. 134 da Constituição** e no art. 1º da LC 80; os objetivos, no **art. 3º-A** da LC 80.
- Ambiente **interno** (forças e fraquezas) é controlável; ambiente **externo** (oportunidades e ameaças) não é.
- Ambiente externo: **geral** (PESTEL) e **operacional** (usuários, fornecedores, parceiros, órgãos de controle).
- Posturas (Rebouças de Oliveira): **desenvolvimento** (forças e oportunidades), **crescimento** (fraquezas e oportunidades), **manutenção** (forças e ameaças), **sobrevivência** (fraquezas e ameaças).
- BSC (Kaplan e Norton): perspectivas **financeira, clientes, processos internos, aprendizado e crescimento**; no setor público, a **sociedade** vai ao topo.

53.12 Teste de memória

Pergunta 1. Qual a diferença entre missão e visão?

Resposta: a missão é a razão de ser da organização, estável; a visão é a situação futura que ela deseja alcançar, revista quando atingida.

Pergunta 2. O que separa os fatores internos dos externos na matriz SWOT?

Resposta: o controle: forças e fraquezas estão sob controle da organização; oportunidades e ameaças estão fora dele.

Pergunta 3. Que postura estratégica corresponde ao predomínio de fraquezas diante de ameaças?

Resposta: a postura de sobrevivência.

Pergunta 4. Onde está a missão da Defensoria Pública?

Resposta: no art. 134 da Constituição, repetido no art. 1º da Lei Complementar nº 80/1994.

Pergunta 5. Quais são as perspectivas originais do Balanced Scorecard?

Resposta: financeira, clientes, processos internos e aprendizado e crescimento.

QUESTÕES

Questão 1. No planejamento estratégico, a declaração que expressa a razão de ser da organização, isto é, o propósito pelo qual ela existe e a quem ela serve, corresponde à

A) missão, que tende a ser estável ao longo do tempo.

B) visão de futuro, que descreve a situação desejada em determinado horizonte.

C) lista de valores, que reúne os princípios de conduta da organização.

D) definição do negócio, que delimita o campo de atuação da organização.

E) meta, que quantifica o resultado esperado com valor e prazo.

Questão 2. Na análise SWOT de um órgão público, a aprovação, pelo Poder Legislativo, de orçamento sem aumento de recursos para o exercício seguinte, num momento de procura crescente pelos serviços, fator que o órgão não controla e que pode prejudicar seu desempenho, deve ser classificada como

A) fraqueza, por se tratar de fator negativo que afeta a organização.

B) força, por obrigar a organização a racionalizar seus gastos.

C) oportunidade, por ser fator do ambiente externo.

D) fraqueza, por estar relacionada aos recursos financeiros do órgão.

E) ameaça, por ser fator negativo do ambiente externo.

Questão 3. Em uma situação hipotética, a direção de um órgão público aprovou, em seu plano estratégico, a declaração "ser reconhecido, até o fim do próximo quadriênio, como referência estadual em atendimento ágil e humanizado". Essa declaração corresponde

A) à missão, porque expressa a razão de ser do órgão.

B) aos valores, porque enuncia os princípios de conduta dos servidores.

C) ao negócio, porque delimita o campo de atuação do órgão.

D) à visão de futuro, porque descreve a situação desejada em horizonte determinado.

E) ao diagnóstico estratégico, porque descreve a situação atual do órgão.

Questão 4. Na combinação dos fatores da matriz SWOT, a organização em que predominam pontos fortes diante de ameaças relevantes no ambiente tende a adotar, segundo a classificação de Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira, a postura estratégica de

A) sobrevivência.

B) crescimento.

C) manutenção.

D) desenvolvimento.

E) expansão.

Questão 5. O Balanced Scorecard, proposto por Robert Kaplan e David Norton, organiza os objetivos estratégicos em perspectivas que, na formulação original, são as

A) forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.

B) funções de planejar, organizar, dirigir e controlar.

C) dimensões estratégica, tática e operacional.

D) perspectivas financeira, dos clientes, dos processos internos e do aprendizado e crescimento.

E) dimensões da eficiência, da eficácia, da efetividade e da economicidade.

GABARITO COMENTADO

1. A. A missão é a razão de ser da organização, o propósito pelo qual existe e a quem serve, e tende a ser estável. A visão descreve a situação futura desejada, não a razão de existir. Os valores são princípios de conduta. O negócio delimita o campo de atuação, sem dizer o propósito. A meta quantifica um objetivo com valor e prazo.

2. E. O orçamento aprovado pelo Legislativo está fora do controle do órgão e prejudica seu desempenho: é fator externo negativo, isto é, ameaça. Ser negativo não basta para ser fraqueza, que é sempre interna e controlável; o fato de envolver dinheiro também não torna o fator interno. Nada no enunciado sustenta a ideia de força. Estar no ambiente externo não faz do fator uma oportunidade, que precisa ser favorável.

3. D. A declaração descreve a situação que o órgão deseja alcançar ("ser reconhecido como referência") e fixa um horizonte ("até o fim do próximo quadriênio"): é a visão de futuro. A missão diria para que o órgão existe. Os valores enunciariam princípios de conduta. O negócio delimitaria o campo de atuação. O diagnóstico descreve a situação atual, e não a desejada.

4. C. Pontos fortes diante de ameaças levam à postura de manutenção: a organização usa suas forças para resistir às ameaças e preservar sua posição. Sobrevivência corresponde a fraquezas diante de ameaças; crescimento, a fraquezas diante de oportunidades; desenvolvimento, a forças diante de oportunidades. Expansão não é uma das quatro posturas da classificação.

5. D. As quatro perspectivas originais do Balanced Scorecard são a financeira, a dos clientes, a dos processos internos e a do aprendizado e crescimento, ligadas por relações de causa e efeito. Forças, fraquezas, oportunidades e ameaças são os quadrantes da matriz SWOT. Planejar, organizar, dirigir e controlar são as funções administrativas. Estratégico, tático e operacional são os níveis do planejamento. Eficiência, eficácia, efetividade e economicidade são critérios de desempenho.