

Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em  
 Informações Geográficas e Estatísticas A I  
**RECURSOS HUMANOS / ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL**

**LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.**

01 - O candidato recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este **CADERNO DE QUESTÕES**, com o enunciado das 70 (setenta) questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

LÍNGUA PORTUGUESA		LÍNGUA INGLESA		RACIOCÍNIO LÓGICO QUANTITATIVO		CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	
Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação
1 a 15	1,0 cada	16 a 25	0,5 cada	26 a 35	1,0 cada	36 a 70	2,0 cada
Total:30,0						Total:70,0	
Total:100,0							

b) **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas das questões objetivas formuladas na prova.

02 - O candidato deve verificar se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso não esteja, o fato deve ser **IMEDIATAMENTE** notificado ao fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar, no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, com caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, com **caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente**, de forma contínua e densa. A leitura ótica do **CARTÃO-RESPOSTA** é sensível a marcas escuras, portanto, os campos de marcação devem ser preenchidos completamente, sem deixar claros.

Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

05 - O candidato deve ter muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR** ou **MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído se, no ato da entrega ao candidato, já estiver danificado em suas margens superior e/ou inferior - **DELIMITADOR DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. O candidato só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** deste Concurso Público o candidato que:

a) se utilizar, durante a realização da prova, de aparelhos sonoros, fonográficos, de comunicação ou de registro, eletrônicos ou não, tais como agendas, relógios não analógicos, *notebook*, transmissor de dados e mensagens, máquina fotográfica, telefones celulares, *paggers*, microcomputadores portáteis e/ou similares;

b) se ausentar da sala em que se realiza a prova levando consigo o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**;

c) se recusar a entregar o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**, quando terminar o tempo estabelecido;

d) não assinar a **LISTA DE PRESENÇA** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.

**Obs.** O candidato só poderá ausentar-se do recinto da prova após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início da mesma. Por motivos de segurança, o candidato **NÃO PODERÁ LEVAR O CADERNO DE QUESTÕES**, a qualquer momento.

09 - O candidato deve reservar os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no **CADERNO DE QUESTÕES NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - O candidato deve, ao terminar a prova, entregar ao fiscal o **CADERNO DE QUESTÕES** e o **CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINAR A LISTA DE PRESENÇA**.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTA PROVA DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS**, já incluído o tempo para marcação do seu **CARTÃO-RESPOSTA**, findo o qual o candidato deverá, obrigatoriamente, entregar o **CARTÃO-RESPOSTA** e o **CADERNO DE QUESTÕES**.

12 - As questões e os gabaritos da Prova Objetiva serão divulgados no primeiro dia útil após sua realização, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

**36**

Para uma Administração de Pessoal eficaz, é fundamental a compreensão e a gestão do custo do trabalhador no Brasil ou, como é popularmente conhecido, do Custo Brasil.

O Custo Brasil é entendido como a(o)

- (A) parcela do custo do trabalhador, em torno de 42%, que se perde entre o bolso do empregador e o bolso do empregado, ficando nos cofres públicos.
- (B) expressão matemática de todos os encargos trabalhistas básicos aos quais o empregador está obrigado, por lei, a honrar, como, por exemplo, o 13º salário, a multa decorrente da rescisão imotivada do contrato de trabalho e as contribuições previdenciárias.
- (C) inclusão dos encargos do INSS em que, aproximadamente, R\$ 0,80 para cada R\$ 1,00 pagos a um empregado no Brasil vão para os cofres da previdência pública.
- (D) parte que vai para o bolso dos empregados e se reverte em benefícios em seu favor, com exceção da parte relativa ao décimo terceiro salário e o ônus de férias de 1/3.
- (E) custo agregado por força de lei a contratos de trabalho, aos quais o empregador está obrigado, por lei, a honrar, desconsiderando-se bônus de férias, depósitos no FGTS, adicionais de periculosidade, insalubridade e adicional de transferência, entre outros.

**37**

Segundo a legislação previdenciária, caracteriza-se o trabalhador autônomo como aquele que

- (A) está regulamentado pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), independentemente de sua atividade, função ou cargo.
- (B) está subordinado a quem contrata sua prestação de serviços, estando sujeito ao poder diretivo do empregador.
- (C) é solicitado eventualmente para resolver problemas, com total autonomia na prestação de seus serviços.
- (D) presta serviços de natureza não eventual, como pessoa física, a empregador, sob dependência deste e mediante salário.
- (E) presta serviços sem fins lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

**38**

A obrigação de pagamento de horas extras a todos os empregados que não possam ser qualificados como ocupantes de cargos de gestão ou exercentes de atividades externas, nos termos do artigo 62 da CLT, é um exemplo da aplicação do princípio da

- (A) norma de hierarquia
- (B) primazia da realidade
- (C) irrenunciabilidade de direitos
- (D) prevalência da norma mais benéfica
- (E) continuidade da relação de emprego

**39**

Para que seja caracterizada a existência de vínculo de emprego, é necessária a presença concomitante de alguns requisitos.

Entre tais requisitos, encontram-se:

- (A) prestação eventual de serviço feita com pessoalidade; subordinação ao poder de direção e comando.
- (B) retribuição pecuniária pelo serviço prestado pelo empregado; impossibilidade de o trabalhador transferir ao empregador o poder de direção sobre sua atividade laboral.
- (C) gratuidade dos serviços prestados; contrato do trabalho de trato sucessivo com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra.
- (D) existência de pessoalidade, de não eventualidade, de subordinação do empregado ao poder de direção e comando e de onerosidade; retribuição pecuniária pelo serviço prestado pelo empregado.
- (E) respeito à alteridade, que favorece que o empregado participe dos lucros da empresa; onerosidade na prestação de serviços por conta própria, comprometendo-se assim, com os riscos de sua atividade.

**40**

Considerando-se remuneração como o conjunto de parcelas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, decorrente da relação de emprego (artigo 457 da CLT), os elementos da remuneração são:

- (A) habitualidade, periodicidade, quantificação, essencialidade e reciprocidade
- (B) habitualidade, comissões, diárias e essencialidade
- (C) gratificações, comissões, bônus, diárias e gorjetas
- (D) reciprocidade, gratificações, essencialidade, bônus e abonos
- (E) periodicidade, quantificação, habitualidade, comissões e gratificações

**41**

No que diz respeito ao direito dos trabalhadores de receberem remuneração idêntica no desempenho de idênticas funções (equiparação salarial), a legislação ordinária o regulou no artigo 461 da CLT.

Para que ocorra equiparação salarial, é necessário que

- (A) a diferença de tempo entre os comparados não seja superior a cinco anos no mesmo cargo.
- (B) as funções entre trabalhadores cotejados sejam absolutamente semelhantes, de forma a buscar uma identidade parcial de função.
- (C) o postulante e o modelo tenham exercido a mesma função, concomitantemente, pelo menos, por algum tempo.
- (D) o tempo de serviço seja contado no emprego, e não na função, após dois anos da data de admissão do empregado.
- (E) os trabalhadores comparados apresentem produtividades diferentes e qualificações semelhantes.

**42**

As férias podem ser definidas como o período de tempo remunerado, anual, durante o qual o empregado está isento de seu dever de prestação de serviços e de disponibilidade perante o empregador.

Para esse período de férias, a lei brasileira estabelece que

- (A) a concessão desse benefício deve atender a um critério subjetivo estipulado pela ordem jurídica e deve ser baseado no desempenho do trabalhador.
- (B) as férias prescritas podem ser reclamadas somente após o prazo de dez anos contados a partir do fim de período aquisitivo.
- (C) sua utilização pode ser de forma fracionada, ou seja, dividida em mais de um período, um dos quais não podendo ser inferior a 10 dias.
- (D) o empregado deve ser estimulado a trabalhar durante esse período, recebendo um adicional de 20% sobre o salário normal.
- (E) o aviso prévio, mesmo que indenizado, não integra o período aquisitivo das férias, pois é parte do tempo de serviço do trabalhador, assim como o lapso temporal de gozo de férias referentes ao período aquisitivo anterior.

**43**

Segundo a legislação trabalhista, o contrato de trabalho pode ser suspenso ou interrompido quando o empregado

- (A) mantém condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de fidelidade e lealdade contratuais.
- (B) solicitar dispensa de 5 dias consecutivos, em virtude de falecimento de amigo ou conhecido, que não viva sob sua dependência econômica.
- (C) estiver afastado do serviço por motivo de acidente de trabalho ou doença por mais de 30 dias.
- (D) se aposentar por invalidez, isto é, por perda da capacidade laborativa, seja ela temporária ou permanente.
- (E) não retornar ao trabalho após cessar uma condição suspensiva, podendo o empregador dispensá-lo por abandono de emprego, tão logo completados sessenta dias.

**44**

A convenção nº 95 da OIT assegura que o salário de um empregado

- (A) pode ser pago sob a forma de bônus, cupons ou prêmios.
- (B) pode ser estipulado por período superior a um mês, salvo quanto às comissões, percentagens ou gratificações.
- (C) pode ser adiantado em dinheiro, mediante abonos, segundo a legislação.
- (D) deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido e, para efeito do pagamento de salário, o sábado não pode ser considerado dia útil.
- (E) é penhorável, salvo para efeito de pagamento de prestação alimentícia.

**45**

Há princípios que norteiam a dispensa por justa causa de um empregado.

Nesse sentido, verifica-se que no Princípio da(o)

- (A) Proporcionalidade, a soma de pequenas faltas, ainda que eventuais, ou a repetição de atos faltosos devem ser provadas.
- (B) Conexão, a falta cometida pelo empregado para ensejar a justa causa deverá guardar alguma relação com o seu trabalho.
- (C) Inaplicabilidade de Dupla Punição, a penalidade deve ser aplicada assim que o empregador tiver conhecimento da falta cometida pelo empregado; caso contrário, ficará caracterizado o perdão tácito.
- (D) Improbidade, as penalidades devem ser impostas quando se configura carência de pudor ou comportamento que foge ao padrão normal.
- (E) Nexo Causal, as penalidades (advertência verbal e/ou escrita, suspensão e dispensa) aplicadas ao empregado têm objetivo pedagógico e devem ser dosadas.

**46**

Salário-utilidade, salário *in natura* ou salário indireto são termos sinônimos que significam salário pago sob forma de determinados benefícios.

**NÃO** se enquadra(m) na definição de salário *in natura* o(s) seguinte(s) benefício(s):

- (A) Utilização de automóvel por um técnico, como ferramenta de trabalho, para que ele possa exercer suas funções com maior agilidade e eficiência.
- (B) Fornecimento de vestuário ao empregado a ser utilizado no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.
- (C) Custeio de educação em estabelecimento de ensino da própria empresa ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade e material didático.
- (D) Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e ao retorno, em percurso servido ou não por transporte público, além de assistência médica, hospitalar e odontológica.
- (E) Oferecimento de assistência médica, hospitalar e odontológica, seguros de vida e acidentes pessoais, além de previdência privada.

RASCUNHO



**47**

O empregado pode receber um adicional de horas extras previsto no artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal, por ter trabalhado além das horas estipuladas no contrato de trabalho.

O cálculo das horas extras é composto pelo adicional de

- (A) 25% sobre o salário base do empregado para as horas trabalhadas aos domingos e feriados, além de adicional noturno.
- (B) 30% sobre o salário base para atividades noturnas de empregado urbano e de 35% para trabalhador rural.
- (C) 30%, 40% ou 50% do salário do empregado, a título de insalubridade, dependendo do serviço prestado, das gorjetas e da gratificação de função.
- (D) 40% sobre o salário do empregado, a título de periculosidade, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.
- (E) 50% para as horas extras trabalhadas de segunda a sábado e de 100% para as horas extras dos domingos e feriados.

**48**

A transferência do empregado, considerada pela legislação trabalhista em vigor como aquela que acarreta, necessariamente, a sua mudança de domicílio,

- (A) obedece ao princípio da intransferibilidade do local de trabalho com anuência do empregado, regra vigente em Direito do Trabalho.
- (B) implica despesas por conta do empregado, sendo legitimadas mediante a prova de real necessidade de serviço.
- (C) pode ser realizada por período indeterminado quando tiver caráter punitivo, sem pena de ser arbitrária.
- (D) ocorre por decisão unilateral do empregador quando o empregado é ocupante de cargo de confiança.
- (E) não pode ser justificada com base na necessidade do serviço, obrigando-se o empregador a um pagamento de multa.

**49**

Entre as inúmeras aplicações tradicionais do sistema de informações de RH encontra-se a disciplina.

Quando se trata de disciplina numa organização, deve(m)-se considerar

- (A) a existência de trabalho remoto realizado em casa para um empregador de fora, dificultando a separação do trabalho da vida pessoal.
- (B) a regularidade ou a parcialidade do trabalho dos chamados funcionários contingenciais.
- (C) o sistema de processamento de dados e a requisição de entradas automáticas para o desenvolvimento de uma sequência de operações.
- (D) o tempo de permanência da ofensa ou da violação e a seriedade ou severidade do problema.
- (E) os dados referentes a benefícios, salários, incentivos salariais e serviços sociais de cada empregado.

**50**

A prescrição trabalhista é conceituada como a perda do direito de ação ocasionada pelo transcurso do tempo, em razão de seu titular não o ter exercido.

Em relação a esse tema, considere as afirmativas a seguir:

- I - A prescrição trabalhista é sempre de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho, atingindo as parcelas relativas aos 5 anos anteriores, ou de 5 anos durante a vigência do contrato de trabalho.
- II - A prescrição implica a decadência trabalhista, já que na prescrição o direito sequer chegou a “nascer” e na decadência o direito existe, mas não pode ser exigido.
- III - O prazo para o empregador apresentar reclamação por escrito à Junta ou ao Juízo de Direito para abertura de inquérito judicial para apurar falta grave cometida por empregado estável é de 60 dias, contados da data da suspensão do empregado.

É correto o que se afirma em

- (A) I, apenas
- (B) I e II, apenas
- (C) I e III, apenas
- (D) II e III, apenas
- (E) I, II e III

**51**

Uma servidora estatutária é removida para cidade onde exercerá suas funções por, pelo menos, dois anos. Ao chegar ao local, verifica que há necessidade de lá estabelecer residência fixa. Assim, requer o deferimento de auxílio moradia.

Nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ela terá direito ao benefício, preenchidos os demais requisitos, desde que o imóvel em que ela venha residir seja

- (A) próprio
- (B) locado
- (C) do seu cônjuge
- (D) doado pelo Município
- (E) funcional, ocupado por genitor

**52**

Na busca da realização do princípio da eficiência, ocorrem diversas avaliações dos servidores durante o curso da sua carreira no serviço público.

No caso dos integrantes do IBGE, que percebem a Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas – GDIBGE –, serão submetidos a processo de capacitação aqueles que obtiverem na avaliação de desempenho individual pontuação inferior à seguinte porcentagem da pontuação máxima estabelecida para essa parcela:

- (A) 10%
- (B) 20%
- (C) 30%
- (D) 40%
- (E) 50%

**53**

Mediante seleção pública, uma estagiária de órgão público onde todos os servidores são estatutários, obteve classificação para ali trabalhar.

Nos termos da Lei nº 11.788, de 21 de setembro de 2008, o período de estágio é considerado

- (A) obrigatório e gratuito.
- (B) gerador de vínculo empregatício.
- (C) ilimitado quanto à carga horária.
- (D) ato educativo escolar.
- (E) exclusivo de quem possui Ensino Superior.

**54**

Para quem deseja ingressar no serviço público, exercendo atividades inerentes a cargo efetivo, é imprescindível atender, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a um dos requisitos para a posse em cargo público.

Preenche tal requisito quem é

- (A) indicado pela chefia do órgão
- (B) sorteado entre os candidatos
- (C) selecionado em concurso interno
- (D) aprovado em exame médico
- (E) possuidor de uma carta de idoneidade moral

**55**

Uma candidata de nível superior pretende ingressar no quadro de servidores efetivos do IBGE, atuando com estatísticas. Obtendo informações sobre as possibilidades de desenvolvimento da sua carreira, ela é informada de que no Plano de Cargos e Carreiras do IBGE, a carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas é composta do cargo de Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas, o qual exige nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental.

A candidata é informada ainda que tal carreira é composta pelas classes

- (A) A, D, F, G e Excepcional
- (B) A, B, C, D e Especial
- (C) K, L, M, N e Final
- (D) C, D, E, M e Emérita
- (E) F, G, H, I e Superior

**56**

Um formando de prestigiada Universidade pretende seguir carreira no serviço público, em instituição de escol, realizando pesquisas na sua área de especialização.

Se optar por ingressar no IBGE, nos termos da normativa própria, a mais alta classe na carreira de nível superior de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas poderá ser alcançada caso ele venha a possuir

- (A) Mestrado e experiência mínima de três anos
- (B) Mestrado e experiência mínima de dez anos
- (C) Mestrado e experiência mínima de oito anos
- (D) Doutorado e experiência mínima de nove anos
- (E) Doutorado e experiência mínima de cinco anos

**57**

Um servidor público vinculado ao IBGE pretende receber as promoções na carreira de nível intermediário, sendo uma delas relativa à participação em eventos relacionados à sua área de atuação.

Nesse caso, a certificação dos eventos deve ser definida em ato pelo

- (A) Presidente do IBGE
- (B) Diretor de Recursos Humanos do IBGE
- (C) Conselho Diretor do IBGE
- (D) Superintendente de Pessoal do IBGE
- (E) Coordenador Geral de Pessoas e Carreiras do IBGE

**58**

Um servidor ocupante de cargo efetivo do IBGE, pretendendo obter licença para cursar Doutorado na França, em renomada escola especializada em estudos de estatísticas, requer o benefício ao Departamento competente.

Nos termos da normativa aplicável, um dos requisitos para a concessão da licença, com ônus para o IBGE, é o exercício no quadro permanente desse Instituto por, pelo menos, quantos anos?

- (A) três
- (B) quatro
- (C) cinco
- (D) seis
- (E) sete

**59**

Faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas – GDIBGE – o servidor que, em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual e do saldo decorrente de avaliação de desempenho institucional, totalizar determinado número de pontos.

Sendo assim, receberá gratificação o servidor que atingir até quantos pontos, no mínimo, em função de seu desempenho individual?

- (A) 20
- (B) 30
- (C) 40
- (D) 50
- (E) 60

**60**

Uma universitária é contratada para realizar atividade temporária de recenseamento. Por decisão do IBGE, não haverá prorrogação para esse tipo de serviço.

Nos termos da legislação de regência, o tempo máximo do seu contrato será de quantos anos?

- (A) um
- (B) dois
- (C) três
- (D) quatro
- (E) cinco

**61**

Quem é servidor efetivo de nível intermediário do IBGE tem direito à percepção da denominada gratificação de

- (A) Titulação
- (B) Pós-graduação
- (C) Qualificação
- (D) Especialização
- (E) Inovação

**62**

Um estudante pretende exercer atividade temporária remunerada enquanto conclui o seu curso universitário.

Após procurar informações em agências de emprego e de seleção, verifica que, para exercer funções em órgãos federais de forma temporária, ele deverá ser escolhido mediante um(a)

- (A) concurso
- (B) sorteio
- (C) seleção
- (D) entrevista
- (E) indicação

**63**

Um universitário é contratado temporariamente para participar de projeto custeado pelo Governo Federal. Ocorre que, por conveniência e oportunidade da Administração, o projeto vem a ser cancelado. Nos termos da legislação de regência, ele terá direito a receber, a título de indenização, uma parte do que lhe caberia ganhar, correspondente ao restante do contrato.

Nesse caso, em relação ao que lhe resta de contrato, o universitário receberá

- (A) a metade
- (B) um terço
- (C) um quarto
- (D) um décimo
- (E) um vigésimo

**64**

Nos termos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, deve ser buscada a seguinte finalidade, consoante o disposto no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006:

- (A) Capacitação com realização de Doutorado para os integrantes das carreiras técnicas.
- (B) Realização de congressos e seminários custeados pela iniciativa privada.
- (C) Convocação das entidades não governamentais para colaboração com a Administração Pública.
- (D) Custeio de eventos no Brasil e no exterior patrocinados por instituições financeiras públicas.
- (E) Melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

**65**

Um servidor temporário é acusado de cometer infração disciplinar no curso da sua relação de trabalho.

Nesse caso, os fatos serão apurados mediante

- (A) sindicância
- (B) inquérito
- (C) investigação
- (D) apuração
- (E) processo

**66**

O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, nos termos do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, será composto por representantes de um determinado órgão, no caso a Escola Nacional

- (A) de Administração Pública (Enap)
- (B) do Ministério Público (Enamp)
- (C) da Magistratura (ENM)
- (D) da Magistratura Federal (Emarf)
- (E) de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados (Enfam)

**67**

A licença para capacitação nos termos do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, terá duração de até quantos meses?

- (A) um
- (B) dois
- (C) três
- (D) quatro
- (E) cinco

**68**

Nos termos da Portaria nº 208, de 25 de julho de 2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, constitui instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal a(o)

- (A) Programação contábil
- (B) Lei de Diretrizes Orçamentárias
- (C) Sistema de auditoria
- (D) Planejamento financeiro
- (E) Plano Anual de Capacitação

**69**

Para efeitos de controle da realização dos planos de aperfeiçoamento de pessoal, nos termos da Portaria nº 208, de 25 de julho de 2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, devem ser enviados relatórios para um órgão ministerial, no caso, a Secretaria de

- (A) Orçamento
- (B) Inovação
- (C) Desenvolvimento
- (D) Recursos Humanos
- (E) Assuntos Jurídicos

**70**

O servidor público ocupante de cargo efetivo possui, consoante a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, direito a férias remuneradas.

No caso de férias que não foram fruídas por necessidade do serviço, deve o setor de Recursos Humanos controlar cada servidor tendo em vista que o limite máximo de acumulação, em períodos, é de

- (A) um
- (B) dois
- (C) três
- (D) quatro
- (E) cinco

RASCUNHO

RASCUNHO