

Prova Escrita Objetiva – Nível Superior

# ANALISTA CENSITÁRIO - RECURSOS HUMANOS

Tipo 1 – BRANCA



## SUA PROVA

Além deste caderno de prova, contendo cinquenta questões objetivas, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha destinada às respostas das questões objetivas



## TEMPO

- **4 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva
- **2 horas e 30 minutos** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de prova
- **30 minutos** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala levando o caderno de prova



## NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



## INFORMAÇÕES GERAIS

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas nos espaços reservados
- Marque na folha de respostas o campo relativo à confirmação do tipo/cor de prova, conforme o caderno recebido
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de prova
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas
- Boa Sorte!

## Língua Portuguesa

Texto 1 – ENTREVISTA COM O FÍSICO HOWARD GELLER

**O Brasil passou por um período de racionamento de energia em 2001. Isso pode se repetir? O que pode ser feito para evitar um novo racionamento?**

O racionamento foi resultado da política de privatização e desregulamentação que não incentivou suficientemente a construção de novas usinas. O governo também não permitiu que o setor público investisse nessa área. Não planejou nem implementou uma política para o setor. O problema principal foi esse e não tinha uma carência de energia ou da capacidade de fornecê-la, embora o volume de chuvas tenha sido pequeno nos anos anteriores.

No futuro, o desafio será adotar uma política energética que estimule o fornecimento de energia, através de eletricidade ou de combustíveis, a um custo acessível para os consumidores e as empresas, protegendo inclusive o meio ambiente. É preciso levar em conta questões econômicas e sociais. No Brasil, há pelo menos 20 milhões de pessoas que vivem em áreas rurais das regiões Norte e Nordeste, sem acesso à eletricidade. Uma boa política expandiria o fornecimento para essa população. (*Ciência Hoje*, maio de 2004 - adaptado)

**1**

Considerando as duas perguntas formuladas pelo entrevistador, pode-se ver que o entrevistado:

- (A) não respondeu a nenhuma delas;
- (B) respondeu claramente às duas questões;
- (C) respondeu somente à segunda das perguntas;
- (D) respondeu somente à primeira das perguntas;
- (E) respondeu integralmente à primeira das perguntas e parcialmente à segunda.

**2**

“O racionamento foi resultado da política de privatização e desregulamentação que não incentivou suficientemente a construção de novas usinas”.

O início da resposta do entrevistado corresponde a uma pergunta que não foi formulada diretamente; essa pergunta, se formulada, seria:

- (A) O que é racionamento de energia?
- (B) A política interferiu com o racionamento de energia ocorrido?
- (C) A privatização é uma boa política do Estado?
- (D) A solução para a crise é a construção de novas usinas?
- (E) Como se pode chegar à regulamentação do setor energético?

**3**

**“O que pode ser feito para evitar um novo racionamento?”**

A oração “para evitar um novo racionamento” pode ser desenvolvida em forma de uma nova oração do seguinte modo:

- (A) Para evitar-se um novo racionamento?
- (B) Para que se evitasse um novo racionamento?
- (C) Para que um novo racionamento fosse evitado?
- (D) Para que se evite um novo racionamento?
- (E) Para ser evitado um novo racionamento?

**4**

No texto 1 há um conjunto de termos precedidos da preposição DE; o termo abaixo em que essa preposição tem emprego não exigido por um termo anterior é:

- (A) “racionamento de energia”;
- (B) “construção de novas usinas”;
- (C) “capacidade de fornecê-la”;
- (D) “volume de chuvas”;
- (E) “fornecimento de energia”.

**5**

“O governo também não permitiu que o setor público investisse nessa área”.

O segundo período da resposta do entrevistado desempenha o seguinte papel textual:

- (A) contraria o que é anteriormente dito;
- (B) retifica um erro cometido pelo entrevistado;
- (C) indica uma outra possibilidade de se verem os fatos;
- (D) confirma o que é informado antes;
- (E) acrescenta mais um argumento à opinião expressa antes.

**6**

“Não planejou nem implementou uma política para o setor”.

Sobre as duas ações citadas nesse segmento do texto 1, pode-se corretamente afirmar que:

- (A) a primeira ação depende da segunda;
- (B) a segunda ação depende da primeira;
- (C) as duas ações são independentes;
- (D) as ações são interdependentes;
- (E) a primeira ação implica obrigatoriamente a segunda.

**7**

No primeiro parágrafo do texto 1 há um conjunto de termos que recuperam elementos anteriores, o que dá coesão ao texto.

O termo cujo antecedente é uma oração é:

- (A) “...que não incentivou...”;
- (B) “...o setor público investisse nessa área”;
- (C) “...nem implementou uma política para o setor”;
- (D) “O problema principal foi esse...”;
- (E) “...ou da capacidade de fornecê-la”.

**8**

“...embora o volume de chuvas tenha sido pequeno nos anos anteriores”.

Esse segmento do texto 1 mostra o seguinte valor:

- (A) reduz a intensidade da crítica feita ao governo da época;
- (B) compara a situação citada com a de anos anteriores;
- (C) elogia a atuação estatal no setor energético;
- (D) atribui o racionamento a problemas naturais;
- (E) aumenta as críticas ao desempenho governamental.

**9**

“No futuro, o desafio será adotar uma política energética que estimule o fornecimento de energia, através de eletricidade ou de combustíveis, a um custo acessível para os consumidores e as empresas, protegendo inclusive o meio ambiente”.

Deduz-se desse segmento opinativo do entrevistado que:

- (A) a energia fornecida não deve obrigatoriamente gerar lucro para as empresas;
- (B) a sugestão do entrevistado é de fácil execução e só depende de vontade política;
- (C) a energia pode ser produzida, de forma acessível, por várias fontes;
- (D) a energia elétrica é de menor custo de produção que a de combustíveis;
- (E) a energia elétrica é a única que protege o meio ambiente.

**10**

“É preciso levar em conta questões econômicas e sociais”; se juntássemos os adjetivos sublinhados em forma de adjetivo composto, a forma correta, no contexto, seria:

- (A) econômicas-sociais;
- (B) econômico-social;
- (C) econômica-social;
- (D) econômico-sociais;
- (E) econômicas-social.

## Conhecimentos Específicos

**11**

O planejamento estratégico de gestão de pessoas refere-se à forma pela qual a função de gestão de pessoas contribui para o atingimento dos objetivos organizacionais, alinhando as competências individuais às competências organizacionais. O planejamento estratégico dos processos de gestão de pessoas deve, então, derivar da estratégia organizacional e a ela alinhar-se.

Assim, a uma estratégia organizacional conservadora e defensiva deve corresponder uma estratégia de gestão de pessoas, no que se refere às recompensas, voltada, entre outros aspectos, para:

- (A) salário baseado no cargo;
- (B) decisões descentralizadas quanto à remuneração;
- (C) competitividade externa;
- (D) salário baseado no desempenho;
- (E) salário variável.

**12**

Um órgão público recebeu novas atribuições institucionais e reformulou seu planejamento estratégico. A partir dessa nova orientação, foram redefinidos a missão, a visão e os objetivos organizacionais, foram mapeadas as competências individuais e foi identificado o *gap* de competências a serem desenvolvidas. O mapeamento evidenciou que os funcionários, de forma geral, precisam desenvolver capacidades, ou atributos de competência, relativas a: iniciativa; noções de direito administrativo e atualização de redação em português.

Tendo em vista o tipo de capacidade a ser desenvolvida, seriam capacitações adequadas:

- (A) participação em simulações; treinamento em sala de aula; atribuição de projetos;
- (B) leitura de livros e artigos; participação em simulações; treinamento a distância;
- (C) atribuição de projetos; *coaching*; leitura de livros e artigos;
- (D) *coaching*; treinamento a distância; treinamento em sala de aula;
- (E) psicoterapia; atribuição de projetos; leitura de livros e artigos.

**13**

Na visão contemporânea de recursos humanos, a gestão de pessoas é uma responsabilidade de linha e uma função de *staff*. Isso significa que a gestão de pessoas é responsabilidade tanto da área de RH quanto dos gerentes, que têm pessoas ou equipes sob sua responsabilidade.

Essa divisão de responsabilidades corresponde a um modelo descentralizado de gestão de pessoas, que tem dentre suas vantagens:

- (A) proporcionar forte integração intradepartamental e desmonopolizar as decisões de gestão de pessoas;
- (B) favorecer a administração participativa e promover a visão estratégica;
- (C) incentivar a especialização e adequar as práticas de gestão de pessoas às necessidades individuais;
- (D) focalizar a função de RH em um conjunto único e integrado e tornar a área de RH uma consultora interna;
- (E) delimitar a área de RH e diminuir os conflitos entre as áreas.

**14**

Para criar valor e gerar resultados em um contexto dinâmico, a área de RH precisa desempenhar papéis múltiplos. Esses papéis derivam dos diferentes focos de atenção que a área e seus profissionais precisam desenvolver, no que se refere à dimensão do horizonte de tempo (curto/longo prazos) e à dimensão dos processos/pessoas. O papel conhecido como “administração da contribuição dos funcionários” combina o foco operacional, de curto prazo, ao foco nas pessoas.

O resultado esperado do desempenho adequado desse papel é:

- (A) a construção de uma cultura voltada para o desempenho;
- (B) o aumento do envolvimento e da capacidade dos funcionários;
- (C) a execução da estratégia;
- (D) a construção de uma infraestrutura eficiente;
- (E) a criação de uma organização renovada e renovadora.

**15**

A avaliação da função de gestão de pessoas é conhecida como auditoria de RH. Nela é feita uma revisão sistemática e formal para avaliação de resultados frente a parâmetros e indicadores diversos, tanto de processos isolados quanto da função como um todo.

Um indicador relativo ao desempenho de processos de gestão de pessoas é:

- (A) custo de T&D por empregado;
- (B) idade média da força de trabalho;
- (C) custo médio por acidente;
- (D) salário médio por funcionário;
- (E) tempo médio de preenchimento de vagas.

**16**

Uma empresa vai realizar um amplo processo de recrutamento em 2018 e quer levantar os custos em que irá incorrer. A empresa quer comparar os custos considerando diferentes métodos, para decidir que opção adotar.

No levantamento de custos totais de recrutamento, devem ser consideradas despesas:

- (A) diretas de recrutamento; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento; do pessoal de linha dedicado ao recrutamento;
- (B) diretas de recrutamento; diretas de seleção; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento;
- (C) diretas de recrutamento; diretas de seleção; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento; do pessoal de linha dedicado ao recrutamento;
- (D) totais de seleção; totais de recrutamento; do pessoal de linha dedicado ao recrutamento;
- (E) diretas de recrutamento; diretas de seleção; do pessoal de linha dedicado ao recrutamento.

**17**

Uma indústria precisa implantar um sistema de controle ambiental. A empresa nunca teve esse tipo de controle e precisa contratar um engenheiro ambiental para dar início à implantação do sistema. A gerente de RH precisa selecionar candidatos para o novo cargo da empresa.

A obtenção de informação sobre o cargo a preencher, que servirá de base para a seleção de pessoas, deve vir, nesse caso, de:

- (A) técnica dos incidentes críticos;
- (B) avaliação de desempenho;
- (C) entrevistas de seleção;
- (D) identificação das características pessoais dos candidatos;
- (E) análise do cargo no mercado.

**18**

Uma empresa privada do setor de óleo e gás precisa preencher oito vagas de técnico de exploração de petróleo – cargo de nível médio, com requisito de formação específica. Os candidatos não precisam ter experiência prévia, pois as vagas são para início de carreira.

Seriam mais adequadas à situação as seguintes técnicas de recrutamento e de seleção, respectivamente:

- (A) divulgação na intranet da empresa; testes psicológicos;
- (B) contratação de *headhunters*; provas de conhecimento;
- (C) anúncios em jornais; provas de capacidade;
- (D) contatos com escolas; entrevistas;
- (E) divulgação no site da empresa; testes de personalidade.

**19**

O presidente de uma ONG de atuação internacional quer adotar o *Scorecard* de RH como ferramenta para gerenciar os recursos humanos como ativos estratégicos, evidenciando sua contribuição para o sucesso na realização da missão da organização. O presidente quer selecionar indicadores relativos à dimensão eficiência de RH, do *Scorecard* de RH.

Entre os indicadores dessa dimensão estão:

- (A) quantidade de equipes multifuncionais;
- (B) número de sugestões geradas;
- (C) amplitude das classificações por avaliação de desempenho;
- (D) porcentagem de empregados participando de treinamento;
- (E) qualidade das equipes multifuncionais.

**20**

Uma instituição pública municipal de porte médio, dedicada ao atendimento à população de rua, vinha enfrentando pressões no sentido de tornar-se mais efetiva no desempenho de sua missão institucional. A instituição conta com um quadro de funcionários de grande competência e, pela proximidade com o cliente final, o *feedback* do trabalho dos funcionários é automático. Um novo prefeito assumiu, com a promessa de fazer mudanças na instituição. Avaliando que a liderança da instituição não é eficaz, o prefeito substituiu os líderes antigos, orientados para as pessoas, por líderes orientados para a tarefa. Ao fim de dois anos, nenhum impacto significativo pôde ser observado no desempenho da instituição.

No contexto descrito, de acordo com as abordagens contemporâneas de liderança, é provável que tenha ocorrido o seguinte:

- (A) a forte competência dos funcionários substituiu qualquer estilo de liderança;
- (B) a forte competência dos funcionários neutralizou a liderança orientada para a tarefa;
- (C) a forte competência dos funcionários e o *feedback* automático substituíram a liderança orientada para a tarefa;
- (D) o *feedback* automático neutralizou a liderança orientada para a tarefa;
- (E) o estilo de liderança orientado para a tarefa não surtiu efeito, pois só é efetivo em organizações de grande porte.

**21**

Antônio, servidor habilitado em concurso público, e empossado em cargo de provimento efetivo de Analista de Recursos Humanos durante o mês de março de 2017, em determinado órgão público federal, é eleito, em julho de 2018, para o exercício de mandato no sindicato representativo da classe. Deseja obter concessão de licença para o desempenho dessa atividade.

Diante deste cenário, considere as seguintes hipóteses:

- I. Antônio terá direito à licença para exercício do mandato classista, independentemente do momento de seu ingresso ou decurso de lapso temporal.
- II. A atividade sindical configura desempenho de atividade política e, portanto, assegura o direito de licença a Antônio, com remuneração do cargo efetivo.
- III. Antônio somente poderá obter a licença para exercício de mandato classista a partir de 2020, uma vez adquirida estabilidade no cargo.
- IV. Antônio somente faria jus, em julho de 2018, à licença para convocação de serviço militar, para realizar curso de capacitação e licença-paternidade.

Está correto somente o que se afirma em:

- (A) I;
- (B) I e II;
- (C) III;
- (D) III e IV;
- (E) IV.

**22**

O Analista Censitário do IBGE está formulando planilha de sistematização das vantagens remuneratórias concedidas aos servidores efetivos do órgão. Marta, servidora efetiva de nível intermediário, responsável por atividade de desenvolvimento tecnológico, e integrante do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, está prestes a se aposentar e o questionou sobre quais vantagens remuneratórias serão utilizadas para fins do seu cálculo previdenciário.

Nesse cenário, é correto afirmar que serão utilizadas para tal finalidade as seguintes vantagens remuneratórias:

- (A) Vencimento-básico e Vale-Transporte;
- (B) Vencimento-básico e Retribuição por Titulação - RT;
- (C) Retribuição por Titulação - RT e Vale-Transporte;
- (D) Gratificação de Qualificação - GQ e Retribuição por Titulação - RT;
- (E) Vencimento-básico e Gratificação de Qualificação - GQ.

**23**

Reginaldo, servidor efetivo de Autarquia Federal, recebeu em seu último pagamento determinada verba por cumprimento de serviço extraordinário desempenhado em dia útil.

Considerando a situação descrita, analise as afirmativas a seguir:

- I. A verba em questão possui natureza indenizatória e está vinculada à produção laboral de Reginaldo. Deve ser considerada no cálculo da remuneração.
- II. Reginaldo tem direito a adicional de 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora, considerando-se o número de horas efetivamente trabalhadas.
- III. No pagamento deve ser considerada apenas a parte fixa do vencimento, uma vez que a verba por serviço extraordinário é destinada apenas a cargos em comissão.
- IV. Caso Reginaldo tenha jornada regular de 8 horas diárias, é possível que, ao final de 5 dias úteis, cumpra até 20 horas de serviço extraordinário.

Está correto somente o que se afirma em:

- (A) I e II;
- (B) I e IV;
- (C) II;
- (D) II e IV;
- (E) III.

**24**

As despesas com pessoal, no IBGE, foram ampliadas no ano de 2016, em razão do aumento de sua força de trabalho.

Analise os casos abaixo:

- I. Fernando foi contratado como temporário, em situação de excepcional interesse público, para realização de pesquisas estatísticas.
- II. Patrícia foi aprovada em concurso público, em cargo de nível intermediário.
- III. Jonas foi nomeado para exercício de cargo em comissão.

Com base no exposto, é correto afirmar que:

- (A) Fernando integrará o Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, em situação de vínculo excepcional, podendo progredir na carreira se assim for determinado pela comissão de avaliação;
- (B) assim que Patrícia adquirir estabilidade no cargo, estará apta a ocupar cargo efetivo de nível superior e progredir em carreira distinta a de seu ingresso;
- (C) caso Patrícia seja afastada para investidura em mandato de Vereadora, continuará contribuindo para o regime próprio de previdência social;
- (D) por ser provido em cargo em comissão, Jonas recebe suas verbas indenizatórias a título de Vantagem Pessoal Inominada;
- (E) tanto Jonas como Fernando poderão progredir no Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, desde que cumpram os pré-requisitos formais dos cargos em que estão investidos.

**25**

Bruna, servidora pública federal, está cursando faculdade de Pedagogia na cidade onde reside e trabalha. Ocorreu que, por ofício, no interesse da Administração Pública, ela descobriu que sofrerá remoção com mudança de sede para a cidade vizinha, e está preocupada com o andamento de seu curso.

Ao questionar o responsável pelo processo de remoção, Bruna será informada de que:

- (A) a Administração garante apenas a retomada de seus estudos no início do próximo ano letivo, arcando com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar;
- (B) terá assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga;
- (C) terá assegurada matrícula, em qualquer época do ano, desde que haja vaga e compatibilidade de horário com sua atividade laboral;
- (D) terá assegurada, na localidade da nova residência, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, desde que havendo vaga;
- (E) retomará seus estudos exclusivamente na localidade da nova residência, cabendo à Administração arcar com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar.

**26**

Durante o processo de avaliação especial de desempenho de determinado servidor de órgão público federal, constatou-se que esse, além de apresentar significativa rotina de inassiduidade, demonstra desconhecimento quanto às atividades do cargo.

Diante desse fato, é cabível considerar a seguinte medida:

- (A) caso seja confirmado que realmente o servidor apresenta inaptidão para o cargo, admite-se a exoneração de ofício, pela autoridade competente, após processo de observância do contraditório e de ampla defesa;
- (B) constatando-se que o servidor não atende às atribuições definidas em edital de concurso, é cabível demissão por justa causa, caso já tenha transcorrido o período de experiência de 90 (noventa) dias;
- (C) caso seja confirmado que realmente o servidor apresenta inaptidão para o cargo, demanda-se necessariamente a abertura de processo administrativo disciplinar para que ele seja demitido;
- (D) constatando-se que o servidor em questão não atende às atribuições definidas no edital de concurso, este poderá ser demitido de ofício, caso ainda esteja no período de 90 (noventa) dias do seu contrato de experiência;
- (E) o servidor poderá ser alocado em cargo com atribuições correspondentes às suas habilidades e conhecimento, a depender de decisão da sua chefia e formalização em seu contrato de trabalho.

**27**

Carlos, servidor efetivo de órgão público federal, está passando por processo administrativo disciplinar, com risco de demissão por abandono de cargo. A autoridade responsável pelo controle de irregularidades constatou que, no mês de julho, Carlos ausentou-se do serviço durante 08 (oito) dias sob a justificativa de falecimento de parente, e mais 05 (cinco) dias, no mês de novembro, para resolver questões afetas ao seu recadastramento eleitoral.

Com base nessa situação, é correto afirmar que:

- (A) é cabível a demissão por abandono de cargo, uma vez que a ausência para resolver questões de recadastramento eleitoral e para alistamento são limitadas a 2 (dois) dias;
- (B) o processo não deve prosperar, uma vez que o período de ausência em ambos os casos está em conformidade com a previsão legal;
- (C) o processo não deve prosperar, uma vez que o abandono de cargo somente seria justificável caso houvesse ausência intencional ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos;
- (D) ambas as licenças são injustificáveis, entretanto, a soma dos dias ausentes de julho e novembro configura cenário de inassiduidade habitual, e não de abandono de cargo;
- (E) a licença por falecimento de parente é justificável, sem qualquer prejuízo ao servidor, por apenas 5 (cinco) dias, estando Carlos sujeito à apuração de abandono de cargo.

**28**

Adriana sempre trabalhou no setor privado, mas recentemente foi nomeada chefe da área de gestão de pessoal em determinado órgão público federal.

Sem ter grande experiência com o setor público, Adriana se depara com as seguintes situações:

- I. O quadro de servidores efetivos está esvaziado e, como consequência, os setores operacionais estão com sobrecarga de atividades, e muitos processos de trabalho estão atrasados ou sendo executados de maneira ineficiente.
- II. Em breve será necessário o recrutamento de pessoal para o desenvolvimento de atividades de recenseamento.

Diante dos cenários expostos acima, a decisão mais cabível é:

- (A) para resolver ambas as situações, deve ocorrer a realização de concurso público, compreendendo, obrigatoriamente, análise de *curriculum vitae*, prova escrita e entrevistas com grupos focais;
- (B) para resolver a situação I, deve ser realizada a contratação direta, e para a resolver a situação II deve ocorrer nomeação de cargos em comissão voltados à especialidade de recenseamento;
- (C) para resolver ambas as situações, deve ocorrer a realização de processo seletivo simplificado, amplamente divulgado, que resultaria em contratação com vínculo temporário por até 3 (três) anos;
- (D) para resolver a situação I, deve ocorrer a realização de concurso público, enquanto a situação II contempla a realização de processo seletivo simplificado, que resultaria em contratação com vínculo temporário;
- (E) para resolver a situação I, deve ocorrer contratação direta, visto que é menos oneroso ao órgão público, enquanto a situação II pode ser resolvida com a designação de servidores efetivos do órgão em funções de confiança.

**29**

Ronaldo e Lucas, dois servidores efetivos do quadro de pessoal do IBGE, questionaram o setor de RH sobre diferentes situações afetas à concessão de férias. Ronaldo está com dois períodos de férias acumulados em razão de necessidade de serviço. Informa que deseja adiar mais um período para poder usufruir de 90 (noventa) dias consecutivos de férias no próximo ano. Lucas cumprirá seu primeiro ano de efetivo exercício em outubro de 2017, mas deseja antecipar suas férias para julho de 2017.

Nesse contexto, é correto afirmar que:

- (A) Lucas e Ronaldo podem ter seus pedidos aceitos pela Administração, desde que não haja necessidade de serviço por motivo de excepcional interesse público;
- (B) Ronaldo não pode acumular os 2 (dois) períodos de férias, enquanto Lucas pode, a critério da sua chefia, antecipar o gozo de suas férias;
- (C) Ronaldo pode acumular mais de 2 (dois) períodos de férias, cabendo-lhe perceber o adicional de 1/3 e mais uma bonificação pela acumulação;
- (D) Lucas poderá gozar, de forma antecipada, as suas férias, a qual, porém, terá período de usufruto proporcional ao período trabalhado;
- (E) Ronaldo não pode acumular mais de 2 (dois) períodos de férias, enquanto Lucas deve aguardar o período de 12 (doze) meses de efetivo exercício para usufruir de suas primeiras férias.

**30**

Conforme dispõe a Lei nº 11.355/2006, os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas – GDIBGE.

Sobre essa gratificação, é correto afirmar que:

- (A) trata-se de verba atribuída em função do efetivo desempenho do servidor, e é contada por sistema de pontos, estritamente em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual;
- (B) a GDIBGE é automaticamente cessada caso o servidor efetivo venha a ser nomeado ou designado para cargo em comissão ou função de confiança, destinando-se exclusivamente a ocupantes de cargos efetivos;
- (C) na hipótese de exoneração do cargo em comissão, o servidor continuará a perceber a GDIBGE em valor correspondente à da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão;
- (D) o servidor investido em cargo efetivo de nível superior deverá optar pelo recebimento da GDIBGE ou pela Retribuição por Titulação – RT, não podendo acumular, em nenhuma hipótese, as duas gratificações;
- (E) os servidores investidos em função de confiança ou em cargos em comissão percebem a GDIBGE independentemente do resultado auferido nas últimas avaliações de desempenho.

**31**

Você, Analista de Recursos Humanos, recebe relatório de sistema de gestão de pessoal. Nesse consta a situação de Laércio, ocupante de cargo científico em Autarquia Federal e igualmente investido em cargo de auxiliar administrativo em Empresa Pública Estadual. Em ambos os casos o servidor ingressou por concurso público.

Nessa hipótese, é correto afirmar que a situação caracteriza acumulação:

- (A) ilegal de cargos públicos, sendo passível de sanção disciplinar de demissão;
- (B) lícita de cargos públicos, sendo vedada a percepção de uma das aposentadorias;
- (C) ilegal de cargos públicos, sendo passível de sanção disciplinar de advertência;
- (D) lícita de cargos públicos, desde que seja comprovada a compatibilidade de horários;
- (E) ilegal de cargos públicos, sendo vedada qualquer hipótese de acúmulo de cargos.

**32**

Osmar, servidor público e detentor de cargo efetivo, tinha 67 anos quando se aposentou. O fato ocorreu em janeiro de 2009, de modo que Osmar requereu sua reversão à atividade pública em fevereiro de 2017.

A partir da análise do prontuário do servidor, é correto afirmar que Osmar:

- (A) pode voltar à atividade pública por meio de reversão, caso seja de interesse da administração e haja cargo vago, desde que com atribuições semelhantes;
- (B) pode voltar à atividade pública por meio de reversão, fazendo jus à acumulação de vencimentos e proventos decorrentes de sua aposentadoria prévia;
- (C) não pode voltar à atividade pública por meio de reversão, uma vez que a reinvestidura de servidor aposentado somente ocorre por meio de reintegração;
- (D) não pode voltar à atividade pública por meio de reversão, uma vez que transcorreu o período temporal autorizador desta hipótese;
- (E) pode voltar à atividade pública por meio de reversão, sabendo que, em substituição aos proventos da aposentadoria, receberá a remuneração do cargo que voltar a exercer.

**33**

João é servidor efetivo do IBGE e está investido em cargo correspondente à Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas. Os dados referentes ao servidor são:

- I. detentor de título de Mestre;
- II. certificação em eventos de capacitação;
- III. experiência de 3 (três) anos em campo específico da área de seu cargo;
- IV. enquadrado na Classe B da Carreira.

João pretende evoluir rapidamente, com o objetivo de alcançar a Classe Especial da Carreira de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas.

Para que isso ocorra, João deverá:

- (A) possuir certificação em eventos de capacitação e experiência mínima de 18 (dezoito) anos, todas no campo específico de atuação do cargo;
- (B) cumprir a pontuação mínima no sistema de avaliação de desempenho, obtendo progressão funcional até alcançar a carreira almejada;
- (C) ser detentor de título de Doutor e ter experiência mínima de 6 (seis) anos, ambos em formação e atuação no campo específico do cargo;
- (D) ser detentor de título de Doutor e participar de processo seletivo interno assim que houver vaga na Classe Especial da Carreira de Planejamento, Gestão e Infraestrutura;
- (E) prestar concurso público específico para o cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas.

**34**

Laura é servidora efetiva investida no quadro permanente do IBGE. Luiz ingressou no IBGE, por meio de processo seletivo simplificado, para fins de realização de recenseamento, sendo que ambos ingressaram em 2015.

Eles poderão solicitar a concessão de afastamento para realização de mestrado em:

- (A) 2015, a ser destinada apenas para Laura;
- (B) 2017, passível de concessão a ambos;
- (C) 2018, a ser destinada apenas para Laura;
- (D) 2019, passível de concessão a ambos;
- (E) 2021, após o decurso de aquisição de estabilidade.

**35**

Você é gestor da folha de pagamento do IBGE. Três funcionários protocolam petição com dúvidas diversas sobre seus pagamentos:

- I. Douglas é Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas. Está enquadrado na Classe A. Indaga sobre as consequências de eventual evolução para a Classe B.
- II. Lineu ingressou como auxiliar de serviços gerais. Atualmente exerce funções afetas ao cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas. Indaga acerca da possibilidade de equiparação salarial.
- III. Samira, servidora efetiva, pretende pleitear afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País. Indaga acerca da manutenção ou não da remuneração no período de afastamento.

A resposta correta é:

- (A) o enquadramento na Classe B importa exclusivamente em benefícios de afastamento e licença-prêmio. Lineu faz jus à equiparação salarial, em cumprimento ao princípio da isonomia remuneratória. Samira será afastada com prejuízo de seus vencimentos;
- (B) o enquadramento na Classe B acarreta alteração no parâmetro remuneratório de Douglas. Lineu faz jus à equiparação salarial, em cumprimento ao princípio da isonomia remuneratória. Samira será afastada sem prejuízo de seus vencimentos;
- (C) o enquadramento na Classe B importa exclusivamente em benefícios de afastamento e licença-prêmio. Lineu, em desvio de função, não faz jus à equiparação salarial. Samira será afastada com prejuízo de seus vencimentos;
- (D) o enquadramento na Classe B acarreta alteração no parâmetro remuneratório de Douglas. Lineu, em desvio de função, não faz jus à equiparação salarial. Samira será afastada sem prejuízo de seus vencimentos;
- (E) o enquadramento na Classe B acarreta alteração no parâmetro remuneratório de Douglas. Lineu, em desvio de função, não faz jus à equiparação salarial. Samira será afastada com prejuízo de seus vencimentos.

**36**

Gabriel foi contratado temporariamente, por processo seletivo simplificado, para a execução de atividades de natureza estatística no IBGE. Após 01 (um) ano, seu contrato foi prorrogado, tendo sido, porém, solicitado que ele mudasse de localidade de trabalho.

Sobre a situação narrada, é correto afirmar que:

- (A) a Administração não poderia pedir mudança de sede a Gabriel, uma vez que seu contrato deveria ter cessado, não sendo admitida a sua prorrogação;
- (B) Gabriel não tem direito à ajuda de custo, porque é servidor contratado temporariamente, e esse auxílio é devido exclusivamente a servidores efetivos;
- (C) Gabriel deve se apresentar na nova localidade até o prazo de 30 (trinta) dias, caso contrário será obrigado a restituir a verba destinada à compensação das despesas de instalação;
- (D) Gabriel tem sua ajuda de custo calculada sobre o valor do seu vencimento básico, não podendo exceder a importância correspondente a 01 (um) mês;
- (E) Gabriel faz jus à ajuda de custo, cabível inclusive na hipótese de o pedido de remoção ter sido solicitado pelo próprio servidor, por questões pessoais.

**37**

Determinada Autarquia Federal recebeu, no último semestre, 03 (três) pedidos de aposentadoria por parte de seus servidores: Pedro, Matheus e Laís.

Considere as situações abaixo:

- I. Pedro ocupa cargo de provimento em comissão na posição de diretor de departamento, e completará 75 anos no semestre em questão.
- II. Matheus é servidor efetivo de Autarquia Federal há 5 (cinco) anos. Anteriormente, Matheus cumpriu 8 (oito) anos de efetivo exercício em cargo da Administração Pública Direta da União, e contados os anos anteriores, vinculados à atividade privada, Matheus soma 35 anos de contribuição.
- III. Laís é servidora efetiva da Autarquia há 2 (dois) anos, e foi funcionária registrada em empresa privada durante 5 (cinco) anos, antes de ingressar na atividade pública.

Com base nas informações e situações descritas, é correto afirmar que:

- (A) Pedro será aposentado compulsoriamente, sendo-lhe assegurados os devidos proventos pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS);
- (B) Matheus não poderá se aposentar do serviço público antes de cumprir 10 (dez) anos de efetivo exercício no mesmo cargo em que esteja investido atualmente;
- (C) Laís não pode empregar, para fins de requerimento de aposentadoria no RPPS, o período de contribuição decorrente ao tempo de serviço na atividade privada;
- (D) Matheus poderá se aposentar pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), caso tenha alcançado a idade mínima de 60 anos;
- (E) Pedro é o único que pode solicitar aposentadoria integral, independentemente da contabilização de tempo de efetivo exercício.

**38**

O controle da concessão de licenças é essencial à gestão do serviço público, já que interfere na disponibilidade de pessoal, na execução dos processos de trabalho, na utilização regular dos recursos e no bom gerenciamento da máquina pública.

Em relação às licenças concedidas aos servidores públicos federais, julgue como Verdadeiras (V) ou Falsas (F) as sentenças a seguir:

- ( ) A licença para desempenho de mandato classista, bem como a licença para tratar de assuntos particulares, podem ser concedidas ao servidor, sem remuneração, desde que o mesmo não esteja em estágio probatório.
- ( ) A licença por motivo de doença em pessoa da família pode ser concedida, a cada 12 (doze) meses, por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor.
- ( ) Após cada triênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar de curso de capacitação profissional.
- ( ) É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença motivada por doença em pessoa da família.

A sequência correta é:

- (A) V, V, F, V;
- (B) V, F, V, F;
- (C) F, V, F, V;
- (D) F, F, F, V;
- (E) V, V, V, F.

**39**

Silvana é servidora do IBGE, integrante de cargo superior na Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, e atualmente está enquadrada na Classe D de sua carreira. Possui título de Mestrado, certificação em eventos de capacitação e experiência de 10 (dez) anos no campo de atuação de seu cargo.

Se Silvana quiser progredir para a Classe Especial da Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, deverá cumprir, no mínimo, os seguintes requisitos:

- (A) possuir mais 1 (um) ano de experiência em campo específico de atuação do cargo;
- (B) possuir mais 4 (quatro) anos de experiência em campo específico de atuação do cargo;
- (C) ser detentora de título de Doutorado e possuir mais 5 (cinco) anos de experiência no cargo;
- (D) ser detentora de título de Doutorado, não se exigindo outro requisito de experiência e pontuação;
- (E) participar de processo seletivo interno, após comprovar mais 3 (três) anos de experiência em seu cargo.

**40**

Além do vencimento básico, os servidores públicos federais têm direito a vantagens remuneratórias de diferentes naturezas. Considere que Thiago recebeu, no último mês, além de seu vencimento básico, os seguintes valores:

- I. valor destinado a despesas com transporte;
- II. valor correspondente a desempenho de atividades em lugares insalubres;
- III. valor correspondente ao desempenho de atividades realizadas após as 22 horas de um dia.

A classificação das verbas percebidas por Thiago, corresponde, respectivamente, a:

- (A) indenização, vantagem pessoal e gratificação;
- (B) adicional, adicional e indenização;
- (C) indenização, indenização e adicional;
- (D) vantagem pessoal, indenização e adicional;
- (E) indenização, adicional e adicional.

**Raciocínio Lógico Quantitativo****41**

Considere como verdadeira a seguinte sentença: “Se todas as flores são vermelhas, então o jardim é bonito”.

É correto concluir que:

- (A) se todas as flores não são vermelhas, então o jardim não é bonito;
- (B) se uma flor é amarela, então o jardim não é bonito;
- (C) se o jardim é bonito, então todas as flores são vermelhas;
- (D) se o jardim não é bonito, então todas as flores não são vermelhas;
- (E) se o jardim não é bonito, então pelo menos uma flor não é vermelha.

**42**

Em um jogo há fichas brancas e pretas sendo algumas redondas, outras quadradas e outras triangulares. Não há fichas de outras cores ou de outros formatos.

Considere como verdadeira a afirmação:

*“Qualquer ficha branca não é quadrada.”*

É correto concluir que:

- (A) toda ficha preta é quadrada;
- (B) toda ficha quadrada é preta;
- (C) uma ficha que não é redonda é certamente branca;
- (D) uma ficha que não é quadrada é certamente preta;
- (E) algumas fichas triangulares são pretas.

**43**

Entre os cinco números 2, 3, 4, 5 e 6, dois deles são escolhidos ao acaso e o produto deles dois é calculado.

A probabilidade desse produto ser um número par é:

- (A) 60%;
- (B) 75%;
- (C) 80%;
- (D) 85%;
- (E) 90%.

**44**

Em certo município foi feita uma pesquisa para determinar, em cada residência, quantas crianças havia até 10 anos de idade.

O resultado está na tabela a seguir:

Número de crianças	Quantidade de residências
0	25
1	44
2	56
3	20
4	12
mais de 4	3

Em relação ao total de residências pesquisadas, as que possuem somente uma ou duas crianças representam:

- (A) 55,0%;
- (B) 57,5%;
- (C) 60,0%;
- (D) 62,5%;
- (E) 64,0%.

**45**

O número de balas de menta que Júlia tinha era o dobro do número de balas de morango. Após dar 5 balas de cada um desses dois sabores para sua irmã, agora o número de balas de menta que Júlia tem é o triplo do número de balas de morango.

O número total de balas que Júlia tinha inicialmente era:

- (A) 42;
- (B) 36;
- (C) 30;
- (D) 27;
- (E) 24.

**46**

Marcelo foi chamado para uma reunião com seu chefe. Nessa reunião ocorreu o seguinte diálogo:

- Chefe: Pedro disse que todos os relatórios que ele recebeu foram avaliados.

- Marcelo: Não é verdade o que Pedro disse.

Se o chefe considerou que Marcelo falou a verdade, ele pode concluir logicamente que, dos relatórios recebidos por Pedro:

- (A) pelo menos um relatório não foi avaliado;
- (B) um único relatório não foi avaliado;
- (C) nenhum relatório foi avaliado;
- (D) mais da metade dos relatórios não foram avaliados;
- (E) somente um relatório foi avaliado.

**47**

Em um encontro de 12 pessoas, 8 delas se conhecem mutuamente e cada uma das outras 4 não conhece nenhuma das pessoas presentes ao encontro. Pessoas que se conhecem mutuamente se cumprimentam com um abraço e pessoas que não se conhecem se cumprimentam com um aperto de mão. Todas as pessoas presentes ao encontro se cumprimentam entre si.

O número de apertos de mão dados é:

- (A) 32;
- (B) 36;
- (C) 38;
- (D) 42;
- (E) 44.

**48**

Considere verdadeira a afirmação:

*Todo computador bom é caro e todo computador grande é bom.*

É correto concluir que:

- (A) se um computador é caro, então é bom;
- (B) se um computador é bom, então é grande;
- (C) se um computador não é bom, então não é caro;
- (D) se um computador é caro, então é grande;
- (E) se um computador é grande, então é caro.

**49**

A probabilidade de um determinado aluno acertar cada uma das duas últimas questões de uma determinada prova é 70%.

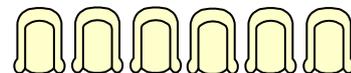
Acertar ou errar cada uma das questões são eventos independentes.

A probabilidade desse aluno errar as duas referidas questões:

- (A) é menor que 10%;
- (B) está entre 10% e 20%;
- (C) está entre 20% e 30%;
- (D) está entre 30% e 50%;
- (E) é maior que 50%.

**50**

Quatro pessoas, Ana, Bia, Celia e Dulce devem se sentar em quatro das seis poltronas representadas na figura abaixo.



Sabendo que Ana e Bia devem se sentar uma ao lado da outra, o número de maneiras diferentes que elas quatro podem se sentar nessas poltronas é:

- (A) 30;
- (B) 60;
- (C) 80;
- (D) 120;
- (E) 240.

Realização

