

## **Aula 00 - Prof. André Rocha**

*UFSC (Assistente em Administração)  
Legislação - 2024 (Pós-Edital)*

Autor:

**André Rocha, Equipe Legislação  
Específica Estratégia Concursos**

03 de Janeiro de 2025

# Índice

1) Lei nº. 11.091/2005 - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação .....	3
2) Questões Comentadas - Lei nº. 11.091/2005 - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em .....	15
3) Lista de Questões - Lei nº. 11.091/2005 - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Ed .....	29



# PLANO DE CARGOS E CARREIRAS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EDUCAÇÃO (ARTS. 1º AO 27)

## REGRAS E CONCEITOS INICIAIS

Antes de começarmos a tratar do regramento da sobre Plano de Carreira em comento, é preciso entender conceitos fundamentais trazidos pela própria norma, a fim de que se tenha maior clareza do que ela vem regulamentar.



Esses conceitos constam lá no art. 5º da lei em estudo e são os seguintes:

**PLANO DE CARREIRA:** conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

**NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO:** conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

**PADRÃO DE VENCIMENTO:** posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

**CARGO:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

**NÍVEL DE CAPACITAÇÃO:** posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

**AMBIENTE ORGANIZACIONAL:** área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e

**USUÁRIOS:** pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.



art.15,

de técnico-administrativos;  
de técnico-marítimos; e  
de servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino (art. 15, §5º)

Os cargos acima citados, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das **Instituições Federais de Ensino**. Para os efeitos desta Lei:

**TOME NOTA!**



☒ São consideradas **Instituições Federais de Ensino** os órgãos e entidades públicas vinculados ao Ministério da Educação **que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão** e que integram o Sistema Federal de Ensino.

Como você já bem sabe, o regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

No próximo tópico as regras sobre a gestão do Quadro de Pessoal desse Plano de Carreira.

## **ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Antes de mais nada, é interessante saber que a gestão dos cargos do Plano de Carreira em estudo é norteada por certos princípios e diretrizes.

Os princípios são, em seu significado, fundamentos ou preceitos gerais os quais possibilitam o norteamento e compreensão dos mais diversificados temas do ordenamento jurídico.

As diretrizes, por sua vez, são orientações, guias, rumos. São linhas que definem e regulam um traçado ou um caminho a seguir.

Pois bem, de acordo com o art. 3º da norma em estudo:



ATENÇÃO, DECORE!



- ☐ A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:
- natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
  - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
  - qualidade do processo de trabalho;
  - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
  - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
  - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
  - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
  - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
  - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
  - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades

Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

demandas institucionais;  
proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;  
inovações tecnológicas; e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.



Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas acima.

Dito isso, vamos então conhecer como é a estrutura do Plano de Carreiras dos Técnicos aqui mencionados.

## A ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Em seu art. 6º, a Lei nº 11.091/05 estabelece que o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação está estruturado em **05 níveis de classificação, com 04 níveis de capacitação cada**. Se você tiver uma curiosidade de como é estrutura, é só dar uma checadinha no Anexo I-C da norma.

Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, **A, B, C, D e E**, de acordo com o de acordo disposto na norma.

São atribuições **gerais** dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

- ✓ planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
- ✓ planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
- ✓ as atividades imediatamente acima incluem a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.
- ✓ executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

As atribuições gerais acima referidas serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

No próximo tópico, estudaremos sobre as regras não só do ingresso na carreira como das formas desenvolvimento na mesma.



## O INGRESSO E FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NO CARGO

Começemos pelas regras do ingresso, que são bem mais simples.

### Ingresso na Carreira

O ingresso nos cargos do Plano de Carreira **far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação**, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência exigidas.

#### TOME NOTA!



❓ O concurso **PODERÁ** ser realizado **por áreas de especialização**, organizado **em 01 ou mais fases**, bem como **incluir curso de formação**, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

O edital definirá:

- ✓ as características de cada fase do concurso público,
- ✓ os requisitos de escolaridade;
- ✓ a formação especializada e a experiência profissional;
- ✓ os critérios eliminatórios e classificatórios; e
- ✓ eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Uma vez aprovado no concurso, nomeado e tendo entrado em exercício, o servidor terá então a possibilidade de se desenvolver na carreira, ou seja, de evoluir de classe em classe de capacitação, até chegar ao topo da carreira. Vejamos as regras para esse desenvolvimento!

#### FIQUE ATENTO!



## Desenvolvimento na Carreira

O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, **exclusivamente**, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.



Para fins de prova, é muito importante você saber diferenciar as duas modalidades de desenvolvimento. A tabela a seguir vai te ajudar nessa tarefa:

Progressão por CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	é a mudança de <u>nível de capacitação</u> , no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de <u>certificação em Programa de capacitação</u> , compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, <b>respeitado o interstício de 18 meses</b> .
Progressão por MÉRITO PROFISSIONAL	é a mudança para o <u>padrão de vencimento</u> imediatamente subsequente, <b>a cada 18 meses de efetivo exercício*</b> , desde que o servidor apresente <u>resultado fixado em programa de avaliação de desempenho</u> , observado o respectivo nível de capacitação

*\*mudança promovida pela Lei nº 11.784/2008*

Para você entender melhor, reproduzo aqui o Anexo III com a tabela para Progressão por Capacitação Profissional:



Anexo III  
(Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Pois bem, o servidor que fizer jus à **Progressão por Capacitação Profissional** será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

Tomando como base a tabela acima, se um servidor que está no Nível A de Classificação e Nível de Capacitação I, para que ele possa progredir por capacitação para o próximo Nível, Nível de Capacitação II, dentro do Nível de Classificação I, terá que provar carga horária de capacitação de 20 horas. Para ir ao Nível de Capacitação III, carga horária de 40 horas de capacitação, e assim sucessivamente.

No cumprimento desses critérios, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, **vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 horas-aula.**

E atenção:

A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento **não acarretará mudança de nível de classificação.**



Para fins de aplicação da Promoção por Capacitação Profissional aos servidores titulares de cargos de **Nível de Classificação E** (topo da carreira), a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de **Mestrado** e **Doutorado** reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.

A liberação do servidor para a realização de cursos de **Mestrado** e **Doutorado** está condicionada ao resultado **FAVORÁVEL** na avaliação de desempenho.

No que diz respeito à **Progressão por Mérito Profissional**, na contagem para o interstício necessário a essa espécie de promoção, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão.

Ainda relacionado ao tema desenvolvimento da carreira, a Lei nº 11.091/2005 dedica espaço para a regulamentação de uma parcela remuneratória denominada de Incentivo à Qualificação.

Vamos conhecê-la!

## O Incentivo à Qualificação

Em seu art. 11, a norma em comento institui o Incentivo à Qualificação ao **servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular**, na forma de regulamento.

O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:

a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta;

e a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.



Para não dizer que não falei de flores, apesar de desconfiar que a banca não vá cobrá-los, eis o citado Anexo IV da norma, que traz os percentuais referentes a esse incentivo:

Anexo IV  
TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

a) a partir de 1º de janeiro de 2013:

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de incentivo	
	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

As informações destacadas a seguir, essas sim são muito boas de prova:

**ESTA CAI NA PROVA!**



- Os percentuais do Incentivo à Qualificação **não são acumuláveis** e **serão incorporados** aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos **até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão**.

Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previamente estabelecidas em regulamento.

Cabe destacar ainda que a partir de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação passou a ser concedido aos servidores que possuam certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima



para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado.

Bom, sobre o desenvolvimento da carreira, são essas as regras que você precisa saber.

Continuando a tratar de dinheiro, vamos ver como a norma regula a remuneração da carreira aqui tratada.

## A REMUNERAÇÃO

De acordo com o art. 12, a remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Agora, atenção muita atenção:

**PRESTE MAIS ATENÇÃO!**



Os integrantes do Plano de Carreira **NÃO FARÃO JUS:**

- ✓ à **Gratificação Temporária - GT**, de que trata a Lei nº 10.868/04; e
- ✓ à **Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT**, de que trata a Lei nº 10.908/04.

Os servidores lotados nas **Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI** instituída pela Lei nº 10.698/03.

Por fim, cabe destacar que sobre os vencimentos básicos do Plano de Carreira incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Beleza?

Bom, o Capítulo VI da Lei nº 11.091/2005 traz regras de enquadramento das carreiras e cargos



anteriores à sanção dessa lei para os cargos do novo Plano de Carreira aqui estudado, assim como regras de mudança da estrutura remuneratória. Como se tratam de regras de transição, já superadas nos dias atuais, dificilmente serão cobradas em sua prova. De tudo o que aqui estudamos, a banca já tem subsídios mais do que suficiente para elaboração de boas questões!

Assim, finalizaremos a nossa aula com mais algumas regrinhas finais trazidas lá do Capítulo VII, que trata das disposições finais e transitórias.

## REGRINHAS FINAIS

Em seu art. 22, a Lei nº 11.091/2005 criou a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

- ✓ propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;
- ✓ acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;
- ✓ avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e
- ✓ examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

A Comissão Nacional de Supervisão será composta, **paritariamente**, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.

Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma **Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação** composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Aplicam-se os efeitos desta Lei:

- ✓ aos servidores aposentados, aos pensionistas, exceto no que se refere às progressões aqui estudadas;
- ✓ aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às



diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes aqui estudados.

O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;  
Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e  
Programa de Avaliação de Desempenho.

Por fim, um último destaque que pode chamar a atenção da banca:

**FIQUE ATENTO!**



☐ Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação poderá afastar-se de suas funções para prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem, **não podendo o afastamento exceder a 04 anos.**

☐ O afastamento acima citado será autorizado pelo dirigente máximo da IFE e deverá estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos.

## QUESTÕES COMENTADAS

1. (UFMG - 2022 - UFMG - Técnico em Contabilidade) A Lei 11.091/2005 dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Assinale a alternativa CORRETA referente a esse plano de carreira e suas possibilidades de progressão.

A) O Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em educação está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 5 (cinco) níveis de capacitação cada.

B) A aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará o mesmo percentual na fixação do Incentivo à Qualificação.

C) A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.

D) A mudança de padrão de vencimento por progressão por capacitação e por mérito acarretará mudança também de nível de classificação.

**Comentários:** Vamos analisar uma a uma.

**ALTERNATIVA A - INCORRETA.** O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com **4 (quatro) níveis de capacitação cada.** (Art. 6º)

**ALTERNATIVA B - INCORRETA.** A aquisição de título em área de conhecimento **com relação direta ao ambiente organizacional** de atuação do servidor ensejará **maior percentual** na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta. (Art. 12, I)

**ALTERNATIVA C - CORRETA.** A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Art. 10, § 7º)

**ALTERNATIVA D - INCORRETA.** A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento **não acarretará mudança** de nível de classificação. (Art. 10, § 5º)

**Gabarito: Letra C.**

2. (IDECAN - 2021 - IF-CE - Analista de Tecnologia da Informação) Com base na Lei 11.091/2005, assinale a afirmativa INCORRETA em relação aos conceitos nela elencados.



A) Plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

B) Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

C) Nível de capacitação: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

D) Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

**Comentários:** Vamos analisar uma a uma.

**ALTERNATIVA A - CORRETA.** Plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade. (Art. 5º, I)

**ALTERNATIVA B - CORRETA.** Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. (Art. 5º, II)

**ALTERNATIVA C - INCORRETA.** Nível de capacitação: posição do servidor na **Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento** em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso. (Art. 10, § 7º)

**ALTERNATIVA D - CORRETA.** Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal. (Art. 10, § 5º)

**Gabarito: Letra C.**

**3. (Ufersa - 2021 - Ufersa - Administrador - Grupo I) De acordo com a Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, as Instituições Federais de Ensino devem avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis, EXCETO:**



- A) Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.
- B) Proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários.
- C) Modernização dos processos de trabalho no âmbito da instituição.
- D) Demandas institucionais.

**Comentários:** Segundo o art. 4º da Lei, **desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais** não é uma das variáveis, vejamos:

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I - demandas institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;
- III - inovações tecnológicas; e
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

**Gabarito: Letra A.**

**4. (UFPEl-CES - 2021 - UFPEL - Engenheiro Agrônomo) De acordo com a Lei nº 11.091 de 2005, que dispõe sobre o plano de carreira dos cargos técnicoadministrativos em educação, nível de classificação conceitua-se como**

- A) o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.
- B) a posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação.
- C) o conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.
- D) a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso.



E) a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

**Comentários:** Nos termos do art. 5º, II da Lei, nível de classificação: **conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.**

**Gabarito: Letra A.**

**5. (FUNDATEC - 2020 - UNIPAMPA - Técnico em Mecânica) Com base no Art. 3º da Lei nº 11.091/2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:**

- I. Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino.
- II. Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.
- III. Qualidade do processo de trabalho.
- IV. Investidura em cada cargo condicionada a melhor titulação.

Quais estão INCORRETAS?

- A) Apenas I.
- B) Apenas II.
- C) Apenas IV.
- D) Apenas II e III.
- E) I, II, III e IV.

**Comentários:** De acordo com o art. 3º da Lei, está incorreta apenas em IV, vejamos:



Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;**
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;**
- III - qualidade do processo de trabalho;**
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;**
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

**Gabarito: Letra C.**

**6. (FUNDATEC - 2020 - UNIPAMPA - Médico Psiquiatria) Com base no Art. 5º da Lei 11.091/2005, relacione a Coluna 1 à Coluna 2.**

Coluna 1:

1. Plano de carreira. 2. Nível de classificação. 3. Padrão de vencimento. 4. Cargo.

Coluna 2:

( ) Conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

( ) Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.



( ) Posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

( ) Conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

A ordem correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é:

A) 1 – 3 – 4 – 2.

B) 4 – 2 – 1 – 3.

C) 2 – 4 – 3 – 1.

D) 1 – 3 – 2 – 4.

E) 4 – 3 – 1 – 2.

**Comentários:** Conforme o art. 5º da Lei, preenche corretamente os parâmetros 2 – 4 – 3 – 1.

**(2)** Conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

**(4)** Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.

**(3)** Posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

**(1)** Conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

**Gabarito: Letra C.**

**7. (FAPEC - 2020 - UFMS - Assistente em Administração) Considerando a Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, assinale a alternativa INCORRETA.**



- A) O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional.
- B) Progressão por Mérito Profissional é a mudança para a classe e o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 3 (três) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado positivo fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.
- C) A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.
- D) A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.
- E) O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.

**Comentários:** Vamos analisar as alternativas analisadas.

**ALTERNATIVA A - CORRETA.** O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. (Art. 10)

**ALTERNATIVA B - INCORRETA.** Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, **a cada 2 (dois) anos** de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. (Art. 10, § 2º)

**ALTERNATIVA C - CORRETA.** A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação. (Art. 10, § 5º)

**ALTERNATIVA D - CORRETA.** A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Art. 10, § 7º)

**ALTERNATIVA E - CORRETA.** O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Art. 12, § 2º)

**Gabarito: Letra B.**



**8. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Engenheiro) A Lei nº 11.091/2005 dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Segundo essa lei, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:**

A) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio de Professor e Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

B) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes, ao apoio Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

C) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes, ao apoio Técnico-Administrativo e Professor voluntário ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

D) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio Técnico-Administrativo e ao Professor do quadro efetivo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

E) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao Professor que também desenvolve cargo de Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;



III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

**Comentários:** De acordo com o art. 8º da Lei, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações: **I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.**

**Gabarito: Letra B.**

**9. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Técnico de Tecnologia da Informação) A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará, dentre outros, os seguintes princípios e diretrizes:**

A) I – dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; II – qualidade do processo de trabalho; III – reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; IV – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; V – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VI – garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; VII – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

B) I – demandas institucionais; II – proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários; III – inovações tecnológicas; IV – modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição; V – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas; VI – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de



responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

C) I – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; II – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; III – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

D) I – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; II – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; III – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; IV – dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.

E) I – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal. II – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; III – modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição; IV – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições.

**Comentários:** Nos termos do art. 3 da Lei, a alternativa A apresenta os princípios e diretrizes corretamente, vejamos:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

**II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;**

**III - qualidade do processo de trabalho;**

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;



**V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;**

VI - investidora em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

**VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;**

**VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;**

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

**X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.**

**Gabarito: Letra A.**

**10. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Técnico de Tecnologia da Informação) A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, estabelece que o plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes contidos na referida Lei. O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter**

A) I – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e II – dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.

B) I – Programa de Avaliação de Desempenho; e II – dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.

C) I – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; II – Programa de Avaliação de Desempenho, única e exclusivamente.

D) I – Dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; II – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; III – Programa de Avaliação de Desempenho.



E) I – Dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.

**Comentários:** Nos termos do art. 24, § 1º da Lei, o plano deverá conter: **dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; Programa de Avaliação de Desempenho.**

**Gabarito: Letra D.**

**11. (CS-UFG - 2019 - UFG - Técnico em Assuntos Educacionais) Segundo a Lei n. 11.091/2005, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:**

A) planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino.

B) avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino.

C) analisar relatórios que documentem as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício.

D) prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, por período de até quatro anos, com ônus para a instituição de origem.

**Comentários:** Nos termos do art. 8º, I da Lei, **planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino** são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

**Gabarito: Letra A.**

**12. (CS-UFG - 2019 - IF Goiano - Tecnólogo) A Lei nº 11.091/2005 dispõe sobre:**

A) normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

B) o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.



C) a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta os dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

D) a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências.

**Comentários:** A Lei 11.091/2005 dispõe sobre a **estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.**

**Gabarito: Letra D.**

**13. (UFTM - 2019 - UFTM - Médico) De acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o “conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade” é o conceito de:**

A) Nível de classificação.

B) Padrão de vencimento.

C) Cargo.

D) Plano de carreira.

**Comentários:** Nos termos do art. 5º, I da Lei, **plano de carreira:** conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

**Gabarito: Letra D.**

**14. (VUNESP - 2018 - UFTM - Assistente em Administração) Segundo a Lei nº 11.091/2005, os percentuais do Incentivo à Qualificação**

A) não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

B) não são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

C) são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.



- D) são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- E) são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria, mas o serão na pensão.

**Comentários:** Nos termos do art. 12, § 1º da Lei, os percentuais do Incentivo à Qualificação **não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.**

**Gabarito: Letra A.**

**15. (COPESE - UFT - 2018 - UFT - Administrador) Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento. Quanto às variáveis que a Instituição Federal de Ensino deve considerar na adequação do seu quadro de pessoal, assinale a alternativa INCORRETA.**

- A) As demandas institucionais.
- B) A proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários.
- C) As inovações políticas e ideológicas.
- D) A modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

**Comentários:** Nos termos do art. 4º, III da Lei, caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: **inovações tecnológicas.**

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I - demandas institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;
- III - inovações tecnológicas; e**
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

**Gabarito: Letra C.**



## LISTA DE QUESTÕES

**1. (UFMG - 2022 - UFMG - Técnico em Contabilidade) A Lei 11.091/2005 dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Assinale a alternativa CORRETA referente a esse plano de carreira e suas possibilidades de progressão.**

A) O Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em educação está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 5 (cinco) níveis de capacitação cada.

B) A aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará o mesmo percentual na fixação do Incentivo à Qualificação.

C) A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.

D) A mudança de padrão de vencimento por progressão por capacitação e por mérito acarretará mudança também de nível de classificação.

**2. (IDECAN - 2021 - IF-CE - Analista de Tecnologia da Informação) Com base na Lei 11.091/2005, assinale a afirmativa INCORRETA em relação aos conceitos nela elencados.**

A) Plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

B) Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

C) Nível de capacitação: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

D) Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.



**3. (Ufersa - 2021 - UFERSA - Administrador - Grupo I) De acordo com a Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, as Instituições Federais de Ensino devem avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis, EXCETO:**

- A) Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.
- B) Proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários.
- C) Modernização dos processos de trabalho no âmbito da instituição.
- D) Demandas institucionais.

**4. (UFPEl-CES - 2021 - UFPEL - Engenheiro Agrônomo) De acordo com a Lei nº 11.091 de 2005, que dispõe sobre o plano de carreira dos cargos técnicoadministrativos em educação, nível de classificação conceitua-se como**

- A) o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.
- B) a posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação.
- C) o conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.
- D) a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso.
- E) a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

**5. (FUNDATEC - 2020 - UNIPAMPA - Técnico em Mecânica) Com base no Art. 3º da Lei nº 11.091/2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:**

- I. Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino.



II. Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.

III. Qualidade do processo de trabalho.

IV. Investidura em cada cargo condicionada a melhor titulação.

Quais estão INCORRETAS?

A) Apenas I.

B) Apenas II.

C) Apenas IV.

D) Apenas II e III.

E) I, II, III e IV.

**6. (FUNDATEC - 2020 - UNIPAMPA - Médico Psiquiatria) Com base no Art. 5º da Lei 11.091/2005, relacione a Coluna 1 à Coluna 2.**

Coluna 1:

1. Plano de carreira. 2. Nível de classificação. 3. Padrão de vencimento. 4. Cargo.

Coluna 2:

( ) Conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

( ) Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.

( ) Posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.



( ) Conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

A ordem correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é:

A) 1 – 3 – 4 – 2.

B) 4 – 2 – 1 – 3.

C) 2 – 4 – 3 – 1.

D) 1 – 3 – 2 – 4.

E) 4 – 3 – 1 – 2.

**7. (FAPEC - 2020 - UFMS - Assistente em Administração) Considerando a Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, assinale a alternativa INCORRETA.**

A) O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional.

B) Progressão por Mérito Profissional é a mudança para a classe e o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 3 (três) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado positivo fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

C) A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

D) A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.

E) O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.



**8. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Engenheiro) A Lei nº 11.091/2005 dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Segundo essa lei, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:**

A) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio de Professor e Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

B) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes, ao apoio Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

C) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes, ao apoio Técnico-Administrativo e Professor voluntário ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

D) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio Técnico-Administrativo e ao Professor do quadro efetivo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

E) I – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao Professor que também desenvolve cargo de Técnico-Administrativo ao ensino; II – planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades Técnico-Administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e assegurar a eficiência,



a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

**9. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Técnico de Tecnologia da Informação) A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará, dentre outros, os seguintes princípios e diretrizes:**

A) I – dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; II – qualidade do processo de trabalho; III – reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; IV – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; V – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VI – garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; VII – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

B) I – demandas institucionais; II – proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários; III – inovações tecnológicas; IV – modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição; V – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas; VI – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.

C) I – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; II – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; III – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

D) I – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; II – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; III – nível de classificação: conjunto de cargos de



mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; IV – dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.

E) I – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal. II – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; III – modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição; IV – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições.

**10. (CEPS-UFPA - 2019 - UFRA - Técnico de Tecnologia da Informação) A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, estabelece que o plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes contidos na referida Lei. O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter**

A) I – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e II – dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.

B) I – Programa de Avaliação de Desempenho; e II – dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.

C) I – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; II – Programa de Avaliação de Desempenho, única e exclusivamente.

D) I – Dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; II – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; III – Programa de Avaliação de Desempenho.

E) I – Dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição, única e exclusivamente.



**11. (CS-UFG - 2019 - UFG - Técnico em Assuntos Educacionais) Segundo a Lei n. 11.091/2005, são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:**

- A) planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino.
- B) avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino.
- C) analisar relatórios que documentem as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício.
- D) prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, por período de até quatro anos, com ônus para a instituição de origem.

**12. (CS-UFG - 2019 - IF Goiano - Tecnólogo) A Lei nº 11.091/2005 dispõe sobre:**

- A) normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.
- B) o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- C) a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta os dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- D) a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências.

**13. (UFTM - 2019 - UFTM - Médico) De acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o “conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade” é o conceito de:**

- A) Nível de classificação.
- B) Padrão de vencimento.
- C) Cargo.



D) Plano de carreira.

**14. (VUNESP - 2018 - UFTM - Assistente em Administração) Segundo a Lei nº 11.091/2005, os percentuais do Incentivo à Qualificação**

- A) não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- B) não são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- C) são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- D) são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.
- E) são acumuláveis e não serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria, mas o serão na pensão.

**15. (COPESE - UFT - 2018 - UFT - Administrador) Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento. Quanto às variáveis que a Instituição Federal de Ensino deve considerar na adequação do seu quadro de pessoal, assinale a alternativa INCORRETA.**

- A) As demandas institucionais.
- B) A proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários.
- C) As inovações políticas e ideológicas.
- D) A modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.



## GABARITOS

01	02	03	04	05
C	C	A	A	C
06	07	08	09	10
C	B	B	A	D
11	12	13	14	15
A	D	D	A	C



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



**1** Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



**2** Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



**3** Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



**4** Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



**5** Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



**6** Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



**7** Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



**8** O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.