

Aula 00

*Legislação (tópicos 3, 4, 5 e 6) p/ UFMS -
Com Videoaulas - Pós-Edital*

Autor:

Marcos Girão, Thais de Assunção
(Equipe Marcos Girão)

31 de Janeiro de 2020

Plano de Cargos e Carreiras Técnicos Administrativos Educação	2
1. Regras e Conceitos Iniciais	2
2. Organização do Quadro de Pessoal	4
3. A Estrutura do Plano de Carreira	5
4. O Ingresso e Formas de Desenvolvimento no Cargo	6
4.1. <i>Ingresso na Carreira</i>	<i>6</i>
4.2. <i>Desenvolvimento na Carreira</i>	<i>7</i>
4.3. <i>O Incentivo à Qualificação</i>	<i>10</i>
5. A Remuneração	11
6. Regrinhas Finais	12
7. Questões.....	15
7.1. <i>Questões Comentadas</i>	<i>15</i>
7.2. <i>Lista de Questões</i>	<i>33</i>
7.3. <i>Gabarito</i>	<i>42</i>
8. Considerações Finais	43



PLANO DE CARGOS E CARREIRAS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EDUCAÇÃO

Olá, queridos alunos!

Primeiramente, gostaria de compartilhar minha alegria e privilégio em tê-los como alunos nessa sua jornada! Falando um pouco sobre mim, sou, com muito orgulho, Analista do Banco Central, lotado no Departamento de Segurança, Coordenador de Riscos, Continuidade e Normas, na sede do órgão em Brasília.

Nessa aula, fiquei com a responsabilidade de estudar com você a importantíssima Lei Federal nº 11.091/95, 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.

Regra geral, um **Plano de Carreiras e Cargos** é o instrumento administrativo inerente à gestão de pessoas, que contempla normas, conceitos essenciais, estrutura de carreira e cargos e remuneração de determinadas categorias de servidores.

E é exatamente isso que conheceremos aqui, à luz do que regula a norma em estudo!
Começaremos então conhecendo como é estrutura a carreira do Magistério Federal.

1. 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.

Beleza? Pois bem, de acordo com o art. 1º da Lei nº 11.091/05, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é composto cargos efetivos:

- 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:



- 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.



2. 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:



- 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.

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.

3. 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 a 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;
- ✓ 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.

4. O INGRESSO E FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NO CARGO

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

4.1. 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.





- 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.

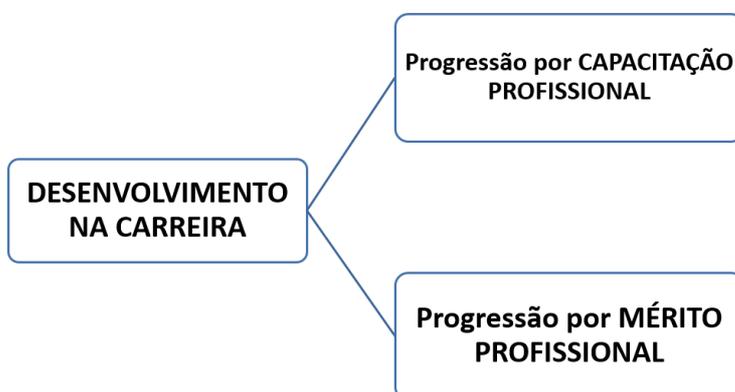
O edital definirá:

- ✓ 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!

4.2. 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 nível de capacitação, 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, respeitado o interstício de 18 meses .
Progressão por MÉRITO PROFISSIONAL	é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício* , desde que o servidor apresente <u>resultado fixado em programa de avaliação de desempenho</u> , observado o respectivo nível de capacitação <i>*mudança promovida pela Lei nº 11.784/2008</i>

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!



4.3. 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:



- 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.

5. 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:





- 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.

6. 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:





-
- 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.
-

Bom, é isso!

Finalizamos o nosso curso!

Vamos ao resumo da aula e, em seguida, à resolução de mais questões inéditas!



7. QUESTÕES

7.1. QUESTÕES COMENTADAS

1. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Consoante a Lei Federal 11.091, de 2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes, exceto:

- (A) Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.
- (B) Reconhecimento do saber instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.
- (C) Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- (D) Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal.
- (E) Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Comentário:

A – Certo. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará a dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes (Art. 3º, II).

B – Errado. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará o reconhecimento do saber **não** instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão (Art. 3º, IV).

C – Certo. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará a investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público (Art. 3º, VI).

D – Certo. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará a garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (Art. 3º, VIII).

E – Certo. A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará a oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas (Art. 3º, X).

Gabarito: B

2. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

De acordo com a Lei Federal 11.091, de 2005, o conceito correto é:



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

(D) Padrão de vencimento: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.

(E) Nível de classificação: 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.

Comentário:

A – Certo. Plano de carreira é 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).

B – Errado. **Nível de classificação** é 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 (Art. 5º, II).

C – Errado. **Padrão de vencimento** é a posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação (Art. 5º, III).

D – Errado. **Cargo** é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor (Art. 5º, IV).

E – Errado. **nível de capacitação** é 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 (Art. 5º, V).

Gabarito: A

3. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Nos termos da Lei Federal 11.091, de 2005, 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 e atualização das diretrizes e bases da educação.

Comentário:

A questão cobra o conhecimento do Art. 4º:



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.

Como se pode ver, **não é variável a ser considerada** na avaliação da Instituição Federal de Ensino para eventual redimensionamento do seu quadro de pessoal às suas necessidades **a atualização das diretrizes e bases da educação**.

Gabarito: Errado

4. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Nos termos da Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens a seguir:

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que não possuir educação formal superior.

Comentário:

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor **que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento** (Art. 11).

Gabarito: Errado

5. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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

Comentário:

Errado. 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** (Art. 12, § 3º).

Gabarito: Errado

6. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes indicados pelo Ministério da Educação.

Comentário:

Não é bem assim! A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes **da administração superior da Instituição Federal de Ensino** (Art. 19, § 2º).



Gabarito: Errado

7. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino será dissociado do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

Comentário:

Outra equivocada. 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 (Art. 24).

Gabarito: Errado

8. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada.

Comentário:

Agora sim! O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada (Art. 6º).

Gabarito: Certo

9. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Segundo a Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens subsecutivos:

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 estabelecidas no Anexo II desta Lei.

Comentário:

Verdade! 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 estabelecidas no Anexo II desta Lei (Art. 9º).

Gabarito: Certo

10. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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; e 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.

Comentário:

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 (Art. 8º).

Gabarito: Certo

11. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 12 (doze) meses.

Comentário:

Errado. Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de **18 (dezoito)** meses (Art. 10, § 1º).

Gabarito: Errado

12. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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.

Comentário:

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 (Art. 10º, § 3º).

Gabarito: Certo

13. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]



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

Comentário:

Certinho. A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação (Art. 10º, §5º).

Gabarito: Certo

14. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Conforme prevê a Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens a seguir.

O Incentivo à Qualificação integrará sempre os proventos de aposentadorias e as pensões.

Comentário:

Opa! 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: Errado

15. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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.

Comentário

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 (Art. 13).

Gabarito: Certo

16. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação farão jus à Vantagem Pecuniária Individual – VPI.

Comentário:

Aqui não! 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 (Art. 13-A).

Gabarito: Errado

17. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]



Considere as atribuições:

- I. propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho.
- II. acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira.
- III. avaliar, semestralmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino.
- IV. examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

A Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, tem a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial o que versa os itens I, II e IV.

Comentário:

Art. 22. Fica criada 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:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1o do art. 24 desta Lei; e

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

Como se pode ver, a questão está certinha em sua afirmação.

Gabarito: Certo

18. [VUNESP – ADMINISTRADOR – UFABC – 2019]

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, de acordo com a Lei nº 11.091/2005:

- (A) pessoal da ativa e os que estão em fase de aposentadoria; novos cursos e demandas da comunidade local e disponibilidade de recursos físicos.
- (B) vacância de docentes e pessoal permanente; necessidades de pessoal em pesquisa e desenvolvimento e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.
- (C) temáticas atuais e emergentes de interesse da instituição de ensino; necessidades de capacitação técnica e operacional e demandas de ensino, pesquisa e extensão.
- (D) demandas institucionais; proporção entre os quantitativos da força de trabalho, do Plano de Carreira e usuários e inovações tecnológicas.
- (E) necessidade de pessoal num prazo de até 5 anos; plano de capacitação docente e do quadro técnico e funcional e demandas locais.

Comentário:

D – Certo. Conforme o art. 4º, da Lei Federal 11.091, de 2005:



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.

A, B, C e E – Errados. Conforme explicação acima.

Gabarito: D

19. [VUNESP – ADMINISTRADOR – UFABC – 2019]

A Lei nº 11.091/2005, 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, no que se refere à gestão dos cargos do Plano de Carreira, seguirá os seguintes princípios e diretrizes:

(A) equidade de oportunidades aos docentes e técnicos administrativos, observadas as vagas de capacitação disponíveis, e planejamento estratégico de carreira de acordo com as expectativas da instituição de ensino.

(B) estímulo ao desenvolvimento contínuo dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores públicos e do corpo docente; transparência nos processos e atribuição impessoal de cargos e funções por parte da instituição de ensino.

(C) investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; avaliação baseada em critérios objetivos e vinculados aos objetivos estratégicos da instituição de ensino e promoção por mérito e títulos.

(D) reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; formação continuada e com amplo acesso aos docentes e demais servidores e remuneração compatível ao desempenho.

(E) natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; qualidade do processo de trabalho e desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.

Comentário:

E – Certo. Entre as alternativas, somente aquela que afirma serem princípios da gestão dos cargos de carreira a natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino, a qualidade do processo de trabalho e desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais, conforme o art. 3º, incisos I, III e VII, da Lei. Conforme descrição do artigo 3º, na íntegra abaixo:

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.

A, B, C e D – Errados. De acordo com a explicação da alternativa “E” acima.

Gabarito: E

20. [IF/MS – PEDAGOGO – IF/MS – 2019]

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 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. Avalie as assertivas abaixo e assinale a alternativa CORRETA:

(A) O interstício de 24 (vinte e quatro) meses deve ser observado para que ocorra a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação.

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

(C) O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, mediante a Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

(D) A Progressão por Mérito Profissional é a mudança de nível de classificação na carreira, desde que observado o requisito de escolaridade, habilidades específicas, formação especializada e experiência.

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

Comentário:



A – Errado. Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, **respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses**, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei (Art. 10, § 1º).

B – Errado. Conforme os parágrafos do art. 10, abaixo:

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º 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.

C – Certo. 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).

D – Errado. **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, parágrafo 2o).

E – Errado. **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).

Gabarito: C

21. [CESPE – ASSISTENTE DE ALUNO – IFF– 2018]

A área específica de atuação do servidor que seja integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e orientada à política de desenvolvimento de pessoal caracteriza-se, de acordo com a Lei n.º 11.091/2005, como:

- (A) ambiente organizacional.
- (B) nível de capacitação.
- (C) cargo.
- (D) plano de carreira.
- (E) nível de classificação.

Comentário:

A – Certo. **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. 5º, VI).



B – Errado. **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. 5º, V).

C – Errado. **Cargo:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor (Art. 5º, IV).

D – Errado. **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).

E – Errado. **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).

Gabarito: A

22. [FAURGS – TÉCNICO – TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – UFRGS– 2018]

Segundo a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos e Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, é plano de carreira:

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

(B) o conjunto de pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

(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) 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.

(E) o conjunto de posições 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.

Comentário:

A – Errado. **Cargo:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor (Art. 5º, IV).

B – Errado. **Usuários:** pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados (Art. 5º, VII).

C – Certo. **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).



D – Errado. **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).

E – Errado. **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. 5º, V).

Gabarito: C

23. [CCV-UFC – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFC – 2018]

Nos termos da Lei nº 11.091, de 2005, é correto o que se afirma em:

(A) Os cargos do Plano de Carreira são organizados em seis níveis de classificação: A, B, C, D, E e F.

(B) Os cargos do Plano de Carreira são organizados em quatro níveis de classificação - A, B, C e D - com quatro níveis de capacitação cada.

(C) A garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação informal, é um dos princípios da gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

(D) O reconhecimento do saber não instituído, resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão, é um dos princípios da gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

(E) De acordo com a Lei nº 11.091, nível de classificação é 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.

Comentário:

A – Errado. Os cargos do Plano de Carreira são organizados em **5 níveis de classificação, A, B, C, D e E**, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei (Art. 7º).

B – Errado. O Plano de Carreira está **estruturado em 5 níveis de classificação, com 4 níveis de capacitação cada**, conforme Anexo I-C desta Lei (Art. 6º).

C – Errado. Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, **nesta incluída a educação formal** (Art. 3º, VIII).

D – Certo. Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão (Art. 3º, IV).

E – Errado. **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).

Gabarito: D

24. [VUNESP – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFTM – 2018]



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.

Comentário:

A – Certo. Os percentuais do Incentivo à Qualificação **não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão** (Art. 12, § 1º).

B, C D e E – Errados. Conforme explicação acima.

Gabarito: A

25. [VUNESP – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFTM – 2018]

Nos termos da Lei nº 11.091/2005, o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente,

(A) Plano de Qualificação Profissional ou Promoção por Merecimento.

(B) Plano de Qualificação Profissional ou Progressão por Capacitação Pessoal.

(C) Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

(D) Promoção por Mérito Profissional ou Promoção por Antiguidade na Carreira.

(E) Promoção Pessoal ou Promoção por Remuneração.

Comentário:

C – Certo. 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)

A, B, D e E – Errados. Conforme explicação anterior.

Gabarito: C

26. [FAPEC – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFMS – 2018]

Assinale a alternativa INCORRETA. Nos termos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:



(A) Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; qualidade do processo de trabalho; e reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.

(B) 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; e reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.

(C) 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; e garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal.

(D) 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 nos cargos por meio de indicação; 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.

(E) 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; e oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Comentário:

A – Certo. 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 (Art. 3º, II, III e IV).

B – Certo. 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; reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão (Art. 3º, I, II e IV).

C – Certo. 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; e garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (Art. 3º, V, VI, VII e VIII).

D – Errado. **Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público** (Art. 3º, VI).

E – Certo. 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; e oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas (Art. 3º, IV, V, X).



Gabarito: D

27. [IF/RS – ENGENHEIRO ELETRICISTA– IF/RS – 2018]

Assinale a alternativa CORRETA sobre o Plano de Carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, instituído através da Lei 11.091/2005:

(A) A avaliação de desempenho com resultado favorável não é condicionante na liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado.

(B) A Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, tem como finalidade acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

(C) Ambiente organizacional consiste no conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram a carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação.

(D) Para os fins de pagamento do Incentivo à Qualificação, a aquisição de título em área de conhecimento com relação indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual do que em área de conhecimento com relação direta..

(E) O afastamento para prestar colaboração técnica a outra instituição federal de ensino poderá ser autorizado pela chefia imediata do servidor, não podendo exceder a 5 (cinco) anos.

Comentário:

A – Errado. 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).

B – Certo. Fica criada 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 (Art. 22).

C – Errado. **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).

D – Errado. 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** (Art. 12, I).

E – Errado. 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 4 (quatro) anos** (Art. 26-A).

Gabarito: B

28. [FAPEC – PSICÓLOGO – UFMS – 2018]



De acordo com a Lei Nº 11.091/2005, 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, assinale a alternativa correta:

(A) No Art. 7º, os cargos do Plano de Carreira são organizados em 7 (sete) níveis de classificação, A, B, C, D, E, F e G, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.

(B) No Art. 24, as políticas de ensino superior orientadas pelo MEC contemplarão o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

(C) No Art. 10, 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.

(D) De acordo com o Art. 13-A, os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação farão jus à Vantagem Pecuniária Individual – VPI, instituída pela Lei no 10.698, de 2 de julho de 2003.

(E) conforme o Art. 9º, § 7º, a liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado independe do resultado obtido na avaliação de desempenho.

Comentário:

A – Errado. Os cargos do Plano de Carreira são organizados em **5 níveis de classificação, A, B, C, D e E**, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei (Art. 7º).

B – Errado. **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 do art. 3º desta Lei (Art. 24).

C – Certo. 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).

D – Errado. 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, de 2 de julho de 2003** (Art. 13-A).

E – Errado. A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado **está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho** (Art. 9º, § 7º).

Gabarito: C

29. [IF/RS – ENGENHEIRO ELETRICISTA– IF/RS – 2018]

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 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. Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos 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 de Ensino:



- (A) Federal e Estadual.
- (B) Federal e Municipal.
- (C) Federal.
- (D) Federal e Particular.
- (E) Federal, Estadual e Municipal.

Comentário:

C – Certo. Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos 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** (Art. 2º).

A, B, D e E – Errados. Conforme explicação anterior.

Gabarito: C

30. [FAPEC – PSICÓLOGO – UFMS – 2018]

De acordo com a Lei Nº 11.091/2005, 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, o art. 22, estabelece a criação da 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:

- I - Avaliar, semestralmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.
- II - Propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho.
- III - Acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira.
- IV - Examinar e julgar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira.

Assinale a alternativa que apresenta a(s) afirmação(ões) correta(s):

- (A) Apenas I, II e III estão corretas.
- (B) Apenas II e III estão corretas.
- (C) Apenas III e IV estão corretas.
- (D) Apenas I está correta.
- (E) I, II, III e IV estão corretas.

Comentário:

B – Certo. As assertivas II e III estão corretas. Veja:

Art. 22. Fica criada 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:



I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

E – Errado. As assertivas I e IV estão em desacordo com o texto do art. 22, abaixo:

Art. 22 (...)

III - avaliar, **anualmente**, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e

IV - **examinar os casos omissos** referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

A, C, D e E – Conforme explicações anteriores.

Gabarito: B



7.2. LISTA DE QUESTÕES

1. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Consoante a Lei Federal 11.091, de 2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes, exceto:

- (A) Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.
- (B) Reconhecimento do saber instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.
- (C) Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- (D) Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal.
- (E) Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

2. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

De acordo com a Lei Federal 11.091, de 2005, o conceito correto é:

- (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 capacitação: 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) Cargo: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.
- (D) Padrão de vencimento: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.
- (E) Nível de classificação: 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.



3. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Nos termos da Lei Federal 11.091, de 2005, 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 e atualização das diretrizes e bases da educação.

4. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Nos termos da Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens a seguir:

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que não possuir educação formal superior.

5. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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

6. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes indicados pelo Ministério da Educação.

7. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino será dissociado do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

8. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada.

9. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Segundo a Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens subsecutivos:

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 estabelecidas no Anexo II desta Lei.



10. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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; e 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.

11. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 12 (doze) meses.

12. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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.

13. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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

14. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Conforme prevê a Lei Federal 11.091, de 2005, julgue os itens a seguir.

O Incentivo à Qualificação integrará sempre os proventos de aposentadorias e as pensões.

15. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

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.



16. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação farão jus à Vantagem Pecuniária Individual – VPI.

17. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA - 2019]

Considere as atribuições:

I. propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho.

II. acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira.

III. avaliar, semestralmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino.

IV. examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

A Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, tem a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial o que versa os itens I, II e IV.

18. [VUNESP – ADMINISTRADOR – UFABC – 2019]

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, de acordo com a Lei nº 11.091/2005:

(A) pessoal da ativa e os que estão em fase de aposentadoria; novos cursos e demandas da comunidade local e disponibilidade de recursos físicos.

(B) vacância de docentes e pessoal permanente; necessidades de pessoal em pesquisa e desenvolvimento e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

(C) temáticas atuais e emergentes de interesse da instituição de ensino; necessidades de capacitação técnica e operacional e demandas de ensino, pesquisa e extensão.

(D) demandas institucionais; proporção entre os quantitativos da força de trabalho, do Plano de Carreira e usuários e inovações tecnológicas.

(E) necessidade de pessoal num prazo de até 5 anos; plano de capacitação docente e do quadro técnico e funcional e demandas locais.

19. [VUNESP – ADMINISTRADOR – UFABC – 2019]

A Lei nº 11.091/2005, 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, no que se refere à gestão dos cargos do Plano de Carreira, seguirá os seguintes princípios e diretrizes:



(A) equidade de oportunidades aos docentes e técnicos administrativos, observadas as vagas de capacitação disponíveis, e planejamento estratégico de carreira de acordo com as expectativas da instituição de ensino.

(B) estímulo ao desenvolvimento contínuo dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores públicos e do corpo docente; transparência nos processos e atribuição impessoal de cargos e funções por parte da instituição de ensino.

(C) investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; avaliação baseada em critérios objetivos e vinculados aos objetivos estratégicos da instituição de ensino e promoção por mérito e títulos.

(D) reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; formação continuada e com amplo acesso aos docentes e demais servidores e remuneração compatível ao desempenho.

(E) natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; qualidade do processo de trabalho e desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.

20. [IF/MS – PEDAGOGO – IF/MS – 2019]

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 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. Avalie as assertivas abaixo e assinale a alternativa CORRETA:

(A) O interstício de 24 (vinte e quatro) meses deve ser observado para que ocorra a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação.

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

(C) O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, mediante a Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

(D) A Progressão por Mérito Profissional é a mudança de nível de classificação na carreira, desde que observado o requisito de escolaridade, habilidades específicas, formação especializada e experiência.

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



21. [CESPE – ASSISTENTE DE ALUNO – IFF– 2018]

A área específica de atuação do servidor que seja integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e orientada à política de desenvolvimento de pessoal caracteriza-se, de acordo com a Lei n.º 11.091/2005, como:

- (A) ambiente organizacional.
- (B) nível de capacitação.
- (C) cargo.
- (D) plano de carreira.
- (E) nível de classificação.

22. [FAURGS – TÉCNICO – TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – UFRGS– 2018]

Segundo a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos e Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, é plano de carreira:

- (A) o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.
- (B) o conjunto de pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.
- (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) 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.
- (E) o conjunto de posições 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.

23. [CCV-UFC – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFC – 2018]

Nos termos da Lei nº 11.091, de 2005, é correto o que se afirma em:

- (A) Os cargos do Plano de Carreira são organizados em seis níveis de classificação: A, B, C, D, E e F.
- (B) Os cargos do Plano de Carreira são organizados em quatro níveis de classificação - A, B, C e D - com quatro níveis de capacitação cada.



(C) A garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação informal, é um dos princípios da gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

(D) O reconhecimento do saber não instituído, resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão, é um dos princípios da gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

(E) De acordo com a Lei nº 11.091, nível de classificação é 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.

24. [VUNESP – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFTM – 2018]

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.

25. [VUNESP – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFTM – 2018]

Nos termos da Lei nº 11.091/2005, o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente,

(A) Plano de Qualificação Profissional ou Promoção por Merecimento.

(B) Plano de Qualificação Profissional ou Progressão por Capacitação Pessoal.

(C) Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

(D) Promoção por Mérito Profissional ou Promoção por Antiguidade na Carreira.

(E) Promoção Pessoal ou Promoção por Remuneração.

26. [FAPEC – ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO – UFMS – 2018]

Assinale a alternativa INCORRETA. Nos termos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:



(A) Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; qualidade do processo de trabalho; e reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.

(B) 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; e reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão.

(C) 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; e garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal.

(D) 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 nos cargos por meio de indicação; 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.

(E) 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; e oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

27. [IF-RS – TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – IF/RS – 2018]

Assinale a alternativa CORRETA sobre o Plano de Carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, instituído através da Lei 11.091/2005:

(A) A Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, tem como finalidade acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

(B) Ambiente organizacional consiste no conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram a carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação.

(C) Para os fins de pagamento do Incentivo à Qualificação, a aquisição de título em área de conhecimento com relação indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual do que em área de conhecimento com relação direta.

(D) A avaliação de desempenho com resultado favorável não é condicionante na liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado.

(E) O afastamento para prestar colaboração técnica a outra instituição federal de ensino poderá ser autorizado pela chefia imediata do servidor, não podendo exceder a 5 (cinco) anos.



28. [FAPEC – PSICÓLOGO – UFMS – 2018]

De acordo com a Lei Nº 11.091/2005, 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, assinale a alternativa correta:

- (A) No Art. 7º, os cargos do Plano de Carreira são organizados em 7 (sete) níveis de classificação, A, B, C, D, E, F e G, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.
- (B) No Art. 24, as políticas de ensino superior orientadas pelo MEC contemplarão o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.
- (C) No Art. 10, 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.
- (D) De acordo com o Art. 13-A, os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação farão jus à Vantagem Pecuniária Individual – VPI, instituída pela Lei no 10.698, de 2 de julho de 2003.
- (E) conforme o Art. 9º, § 7º, a liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado independe do resultado obtido na avaliação de desempenho.

29. [IF/RS – ENGENHEIRO ELETRICISTA– IF/RS – 2018]

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 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. Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos 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 de Ensino:

- (A) Federal e Estadual.
- (B) Federal e Municipal.
- (C) Federal.
- (D) Federal e Particular.
- (E) Federal, Estadual e Municipal.

30. [FAPEC – PSICÓLOGO – UFMS – 2018]

De acordo com a Lei Nº 11.091/2005, 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, o art. 22, estabelece a criação da 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:

I - Avaliar, semestralmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

II - Propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho.

III - Acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira.

IV - Examinar e julgar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira.

Assinale a alternativa que apresenta a(s) afirmação(ões) correta(s):

(A) Apenas I, II e III estão corretas.

(B) Apenas II e III estão corretas.

(C) Apenas III e IV estão corretas.

(D) Apenas I está correta.

(E) I, II, III e IV estão corretas.

7.3. GABARITO

1	2	3	4	5
B	A	E	E	E
6	7	8	9	10
E	E	C	C	C
11	12	13	14	15
E	C	C	E	C
16	17	18	19	20
E	C	D	E	C
21	22	23	24	25
A	C	D	A	C
26	27	28	29	30
D	B	C	C	B



8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos aqui o estudo da Lei Federal nº 11.091/05 e também a nossa participação no projeto do Estratégia para o seu concurso. Espero sinceramente que tenha gostado!

Se tiver dúvidas, utilize nosso fórum. Estou sempre à disposição também no e-mail e nas redes sociais.



<https://www.facebook.com/ProfMarcosGirao>



<https://www.youtube.com/channel/UCsjAzxopmLjgmxkeR1Lo6wQ>



@profmarcosgirao

Grande abraço, bons estudos e tenha uma excelente prova!

Marcos Girão



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.