

LEI N.º 5.745, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2021

DISPÕE sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Controladoria Geral do Estado e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAZONAS FAÇO SABER a todos os habitantes que a ASSEMBLEIA LEGISLATIVA decretou e eu sanciono a presente

LEI:
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Fica instituído, na forma desta Lei e seus anexos, o PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DO AMAZONAS-CGE, destinado a prover os recursos humanos necessários ao desenvolvimento das atividades do sistema de controle interno, com garantia de eficácia das funções do Estado, da transparência, do controle social, da qualificação profissional e da valorização dos servidores da Controladoria, mediante a observância dos seguintes princípios e diretrizes:

I - vinculação à natureza das atividades e objetivos da Controladoria e ao nível de escolaridade requerido para o desempenho dos cargos;

II - ingresso na carreira condicionado à aprovação em concurso público, em conformidade com o disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal;

III - garantia de progressão e promoção funcional e salarial, nos termos desta Lei;

IV - vinculação do desenvolvimento funcional no cargo e do exercício de cargos em comissão e funções de confiança à capacitação profissional sistemática e à avaliação de desempenho;

V - adoção de sistema de capacitação que abranja programas de ambientação às atividades da organização, de formação técnica básica e de aperfeiçoamento técnico e gerencial;

VI - avaliação de desempenho mediante princípios e critérios que levem em conta os resultados do desempenho organizacional e do desempenho individual;

VII - compatibilização com a realidade da atividade de controle interno e com o contexto regional;

VIII - obediência ao princípio constitucional de eficiência na Administração Pública, consubstanciado pelo Índice de Desempenho do Controle Interno (IDCI).

Art. 2.º Fica instituída, nos termos desta Lei, a Carreira de Auditor de Controle Interno, da CGE, e definida sua estruturação e seus respectivos cargos, bem como estabelecidos os princípios disciplinares sobre a qualificação profissional, a habilitação para ingresso e o regime de remuneração pelo exercício dos referidos cargos.

Parágrafo único. A carreira de Auditor de Controle Interno compreende o cargo de Auditor Estadual de Controle Interno (AECI)

Art. 3.º O Plano de Carreiras da CGE, consubstanciado no Quadro de Pessoal Efetivo da Secretaria, é estruturado em Linhas de Atividades, Cargos, Carreiras, Classes, Referências e quantidades constantes dos Anexos I a III desta Lei.

Art. 4.º Para os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - LINHA DE ATIVIDADES: conjunto de ações básicas e essenciais ao desempenho da missão e dos objetivos da Controladoria-Geral de Estado, cujas atividades tenham natureza correlata ou afim;

II - PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO: sistema estratégico de remuneração, estruturado na forma de carreira, cargo, classes e referências que possibilitam o crescimento profissional do servidor público de forma transparente, fundamentada na qualificação e no desempenho profissional;

III - CARGO PÚBLICO: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidos a um servidor, com denominação própria, quantitativo certo e pagamento pelos cofres públicos, de provimento em caráter efetivo ou em comissão, previstas na estrutura organizacional que são atribuídas a um servidor;

IV - QUADRO DE PESSOAL: conjunto de cargos de provimento efetivo, com as respectivas classes, definido de acordo com as necessidades da CGE;

V - QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal privativa de servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições, responsabilidades e direitos definidos nos termos desta Lei;

VI - CARREIRA: o agrupamento de cargos, estruturados em classe única ou série de classes, de natureza ocupacional semelhante, dispostos em ordem crescente, segundo o grau de complexidade e a responsabilidade das atividades que lhe são inerentes;

VII - CLASSE: subdivisão da carreira que agrupa os cargos e seus ocupantes em função das atribuições, bem como do grau e tipo de conhecimento e experiência para seu exercício;

VIII - REFERÊNCIA: posição do servidor na faixa de vencimentos da respectiva classe;

IX - DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL: possibilidades de crescimento na estrutura de carreira que ocorrem por progressão e promoção;

X - PROGRESSÃO: mudança do servidor de uma referência para o imediatamente seguinte, dentro da mesma classe, independentemente da existência de vaga

XI - PROMOÇÃO: passagem do servidor de uma classe para a primeira referência da classe imediatamente seguinte da mesma carreira, condicionada à existência de vaga; e

XII - REMUNERAÇÃO: retribuição pecuniária fixada em lei devida ao servidor pelo exercício do cargo, composta por vencimento e Gratificação de Controle Interno.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NO QUADRO DE PESSOAL EFETIVO

Art. 5.º O ingresso na carreira do Quadro Permanente de Pessoal da Controladoria-Geral do Estado dar-se-á na 5ª Classe, Referência I, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a legislação vigente.

Art. 6.º O edital que regulamenta o concurso para o ingresso na carreira de Auditor de Controle Interno, obedecendo ao disposto do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, e ao disposto nesta Lei, poderá exigir provas objetivas e subjetivas.

§ 1.º Das instruções para o concurso, entre outros elementos, deverá constar, obrigatoriamente, qualificações e conhecimentos compatíveis com a natureza e complexidade dos respectivos cargos, o número de vagas reais e o seu prazo de validade.

§ 2.º Os procedimentos exigidos para a inscrição e realização do concurso serão fixados em edital publicado na íntegra no Diário Oficial do Estado e, em forma de extrato, em jornais diários de grande circulação, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da realização da primeira etapa do concurso.

§ 3.º Os servidores aprovados no concurso público para o cargo de Auditor Estadual de Controle Interno deverão passar por curso, com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas, promovido pela Escola de Governo do Amazonas.

§ 4.º Após o curso, o servidor aprovado no concurso público para o Cargo de Auditor Estadual de Controle Interno deverá atuar no âmbito da CGE.

Art. 7.º O ingresso nos cargos estabelecidos por esta Lei é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos aqui estabelecidos.

Art. 8.º O Concurso Público terá validade máxima de 02 (dois) anos, contados da data de sua homologação pela autoridade competente, prorrogável 01 (uma) vez, por igual período, contado a partir da data de publicação da homologação do concurso.

Parágrafo único. No prazo de validade do concurso, o candidato aprovado e classificado na forma deste artigo poderá ser nomeado, em caráter efetivo, para a referência inicial da carreira de Auditor de Controle Interno.

Art. 9.º É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito a se inscreverem em concurso público, em iguais condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas respectivas limitações pessoais.

Art. 10. Os integrantes do Cargo de Auditor Estadual de Controle Interno ficam sujeitos ao regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO IV

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11. Após a nomeação e a posse, o servidor cumprirá estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual serão avaliadas sua capacidade, idoneidade e aptidão para o exercício do cargo.

§ 1.º O servidor ocupante do Cargo de Auditor Estadual de Controle Interno, quando nomeado para cargo em comissão ou função gratificada, no curso do estágio probatório, terá o prazo e a avaliação suspensos até o retorno do servidor ao exercício das funções próprias de seu cargo, quanto estes reiniciar-se-ão.

§ 2.º A análise do desempenho do servidor em estágio probatório será realizada a cada período de 6 (seis) meses e basear-se-á na observação de fatos concretos e objetivos, devendo ser verificados o atendimento pelo servidor das seguintes exigências e requisitos:

- I** - conduta idônea e reputação ilibada no exercício do cargo;
- II** - aptidão para o exercício do cargo;
- III** - disciplina;
- IV** - pontualidade;
- V** - assiduidade;

VI - eficiência e eficácia; e

VII - dedicação e compromisso com o serviço público.

§ 3.º Deverá ser exonerado do cargo de Auditor Estadual de Controle Interno, o servidor que, durante o estágio probatório, deixar de atender quaisquer das exigências e requisitos referidos no parágrafo anterior.

§ 4.º Caso se conclua pela não confirmação do estagiário, nos termos do parágrafo anterior, deverá ser concedido a este o prazo de 15 (quinze) dias para apresentação de defesa, respeitados a ampla defesa e o contraditório.

§ 5.º A apuração quanto ao atendimento ou não, se for o caso, das exigências ou requisitos a que se referem os incisos do § 2.º deste artigo deverá ser publicada pela autoridade competente.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na respectiva carreira dar-se-á através dos institutos da progressão e da promoção, respeitado o disposto na Lei nº 1.762/86 e nos artigos seguintes.

Art. 13. As progressões dentro da mesma classe deverão obedecer ao interstício mínimo de 18 (dezoito) meses.

Art. 14. As promoções serão condicionadas à disponibilidade orçamentária e ocorrerão, alternadamente, por antiguidade e merecimento, sendo:

I - tempo de serviço, observado o interstício mínimo de 72 (setenta e dois) meses na mesma classe;

II - merecimento, exigido o interstício mínimo de 48 (quarenta e oito) meses na classe.

§ 1.º Os servidores em exercício de mandato legislativo ou sindical poderão ser promovidos apenas pelo critério de tempo de serviço.

§ 2.º A promoção por merecimento dependerá do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

I - aperfeiçoamento técnico, por meio de Plano de Qualificação Profissional da Controladoria-Geral do Estado;

II - desempenho funcional, por meio de sistema permanente de Avaliação de Desempenho, com aproveitamento mínimo de 80% (oitenta por cento);

III - existência de vaga na classe imediatamente superior.

§ 3.º No caso de empate na promoção por merecimento, terá preferência o servidor que tiver a maior média final obtida nos cursos de especialização e aperfeiçoamento oferecidos pela Instituição durante o período de permanência do servidor na classe.

Art. 15. O processamento das promoções ficará a cargo de Comissão instituída para esse fim, integrada por servidores designados pelo Controlador-Geral.

§ 1.º A participação nos trabalhos da Comissão é considerada serviço relevante, não cabendo retribuição ou pagamento a qualquer título.

§ 2.º Compete ao órgão de pessoal elaborar e fornecer, antes do início dos trabalhos da Comissão, a relação de vagas em cada classe e dos servidores que concorrem às promoções.

Art. 16. Concluídos os trabalhos da Comissão, será dado conhecimento prévio do resultado aos servidores através publicação no Diário Oficial do Estado e afixação no quadro de avisos.

§ 1.º O servidor que se julgar prejudicado poderá apresentar pedido de reconsideração à Comissão, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de publicação das listagens de que trata o caput deste artigo.

§ 2.º O pedido de reconsideração será examinado pela Comissão, que emitirá parecer fundamentado e, se o pedido for considerado procedente, retificará a listagem no prazo de 15 (quinze) dias, dando ciência ao interessado, qualquer que seja a decisão.

§ 3.º Concluído o exame dos pedidos de reconsideração, o presidente da Comissão encaminhará a proposta de promoção ao Secretário, que a apresentará ao Chefe do Poder Executivo para aprovação e publicação no Diário Oficial.

CAPÍTULO VI

DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 17. O Plano de Capacitação Profissional do Auditor Estadual de Controle Interno compreenderá cursos de formação, ambientação, aperfeiçoamento ou especialização organizados e executados de forma integrada ao Plano de Carreiras e constituídos de módulos teóricos e práticos e outros programas regulares de qualificação vinculados à natureza e à complexidade das atribuições das diferentes classes das respectivas carreiras, consistindo de uma carga horária mínima anual de 60 horas por servidor, com os seguintes objetivos:

I - nos cursos de formação, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos mediante transmissão de conhecimentos, métodos e técnicas específicos.

II - nos cursos de ambientação, a adaptação dos conhecimentos, habilidades e experiência profissional anteriormente adquiridos ao contexto organizacional da CGE;

III - nos cursos regulares de aperfeiçoamento ou especialização, a atualização técnica permanente para o adequado desempenho das atribuições inerentes à classe à qual o servidor pertença, o aprimoramento dos padrões e procedimentos adotados e a habilitação para o exercício de funções de direção e assessoramento;

IV - em outros cursos, a aquisição de conhecimentos ligados à formação geral e ao desenvolvimento integral do servidor.

§ 1.º Além dos objetivos especificados nos incisos I a IV deste artigo, os programas dos cursos de formação, capacitação, especialização e aperfeiçoamento devem propiciar o fortalecimento de uma cultura administrativa orientada para a

eficácia organizacional, para a valorização da transparência, do controle social e da função pública e para a responsabilidade ético-social do servidor.

§ 2.º Os programas serão formulados anualmente pela Controladoria- -Geral do Estado, a partir do levantamento das necessidades organizacionais e individuais de capacitação, e executados em parceria com a Escola de Governo do Amazonas.

§ 3.º As solicitações de quaisquer cursos não previstos no plano anual de capacitação deverão ser submetidas ao Controlador-Geral que verificará a pertinência com os interesses da Instituição.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 18. A avaliação de desempenho, elemento básico para desenvolvimento do servidor no Plano de Carreiras, é a análise do cumprimento de metas e do comportamento funcional observável no exercício do cargo, executada mediante sistema próprio que contemple os seguintes princípios e diretrizes:

I - consideração conjunta da contribuição do servidor para resultados do desempenho da organização e característica de sua atuação funcional no processo de trabalho;

II - qualidade do trabalho executado;

III - avaliação pelo usuário do serviço prestado, quando for o caso

IV - objetividade dos processos e instrumentos de avaliação.

§ 1.º O ciclo de Avaliação de Desempenho é de 12 (doze) meses para todas as atividades, inclusive para aqueles servidores que estejam em exercício de cargo em comissão, no Poder Executivo Estadual ou fora dele, devendo a apuração e a homologação dos resultados ocorrerem dentro dos 60 (sessenta) dias posteriores ao término do correspondente período avaliado.

§ 2.º A contribuição do servidor para o resultado do desempenho da organização será definida em plano de trabalho da Unidade Administrativa e

previamente acordada com a chefia imediata, constituindo-se em plano individual de trabalho.

§ 3.º A implementação dos dois planos será objeto de acompanhamento permanente pela chefia e pelo servidor, com o fim de ajustá-lo à dinâmica organizacional e à superveniência de fatos e acontecimentos que exijam sua redefinição e de propiciar ao servidor informações que lhe possibilitem ajustar seu desempenho à efetiva execução dos planos referidos.

§ 4.º A Avaliação de Desempenho de que trata este artigo será realizada pelo chefe imediato do servidor, ou comissão designada para tal, assegurado o direito de recursos à autoridade hierarquicamente superior, dotado de efeito suspensivo, a ser interposto no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da ciência da decisão.

§ 5.º Provido o recurso do servidor, este será submetido à nova avaliação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, por comissão especial designada para este fim pelo Controlador-Geral.

Art. 19. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores da CGE será regulamentado, complementarmente, mediante Portaria do Controlador-Geral.

CAPÍTULO VIII

DA REMUNERAÇÃO

Art. 20. Os valores remuneratórios dos servidores integrantes da Carreira de que trata esta Lei serão compostos de vencimento e gratificação de controle interno, conforme Anexo II, e devem observar:

I - a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos servidores;

II - os limites legais; e

III - a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 21. Os valores a serem fixados correspondem à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais e servem de base de cálculo, proporcionalmente, para a retribuição pecuniária das demais jornadas de trabalho.

Art. 22. A remuneração da carreira ora criada deverá ser revista anualmente, mediante lei específica, para a devida atualização monetária.

Art. 23. A remuneração de que trata os artigos anteriores:

I - será devida pelo efetivo exercício do cargo e pelo desempenho funcional individual e integrarão a remuneração para efeito de aposentadoria, pensão, férias, nojo, gala, serviços obrigatórios por lei, participação autorizada pelo Governador do Estado, por indicação do Controlador-Geral, em cursos de aperfeiçoamento profissional, exercício de cargos eletivos de direção de entidade sindical, licença especial e licenças à maternidade, paternidade e para tratamento de saúde;

II - somente será pago ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de Auditor de Controle Interno em exercício na CGE, bem como quando no desempenho de cargo em comissão ou função de confiança em outro órgão ou entidade da Administração Pública, ressarcido o Estado do correspondente valor nas hipóteses de disposição para a União, outra Unidade da Federação, Municípios do Amazonas ou de outros Estados, e outros Poderes, em caso de opção pela remuneração da origem.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. Os cargos de Controlador-Geral do Estado, Subcontrolador-Geral de Controle Interno, Subcontrolador-Geral de Transparência e Ouvidoria, Secretário Executivo Adjunto de Administração e Secretário Executivo são cargos de livre nomeação e exoneração, não sendo exclusivos da carreira de auditor.

Nota Remissiva:

“Caput” do art. 14 alterado pelo art. 1º da lei nº 7.606/2025

Art. 24. *Os atuais cargos de provimento em comissão de Assessores de Controle Interno I e II serão extintos à medida que forem sendo providos os cargos de Auditor Estadual de Controle Interno, mediante concurso público.*

Parágrafo único. As funções do Controlador-Geral do Estado e dos Subcontroladores-Gerais têm natureza técnica e devem ser exercidas por cidadãos que possuam formação e conhecimentos especializados para supervisionar e exercer atividades de controle interno, transparência, ouvidoria e correição, bem como de fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial.

Nota Remissiva:

Parágrafo único do art. 24 acrescido pelo art. 1º da Lei nº 7.606/2025.

Art. 24. *Os atuais cargos de provimento em comissão de Assessores de Controle Interno I e II serão extintos à medida que forem sendo providos os cargos de Auditor Estadual de Controle Interno, mediante concurso público.*

Art. 25. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. **GABINETE DO GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAZONAS**, em Manaus, 23 de dezembro de 2021.

WILSON MIRANDA LIMA
Governador do Estado do Amazonas

FLÁVIO CORDEIRO ANTONY FILHO

OTÁVIO DE SOUZA GOMES
Controlador-Geral do Estado do Amazonas

FABRÍCIO ROGÉRIO CYRINO BARBOSA
Secretário de Estado de Administração e Gestão

ALEX DEL GIGLIO
Secretário de Estado da Fazenda

Publicada no D.O.E nº 34.649, de 23/12/2021, Poder Executivo – Seção 01, p. 5,6,7 e 8.



AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

ANEXO I CARREIRA DE AUDITOR ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO QUANTITATIVO E ESPECIALIDADES

CARGOS	ESPECIALIDADES	QUANTITATIVOS
AUDITOR ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO	Ciências Contábeis	5
	Direito	5
	Engenharia Civil	5
	Tecnologia da Informação	5
	Demais graduações	30

ANEXO II CARREIRA DE AUDITOR DE CONTROLE INTERNO QUADRO DE REMUNERAÇÃO

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO	GRATIFICAÇÃO DE CONTROLE INTERNO	REMUNERAÇÃO
NÍVEL SUPERIOR					
AUDITOR ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO	1. ^a	IV	1.553,50	25.946,50	27.500,00
		III	1.538,12	25.361,88	26.900,00
		II	1.522,89	24.777,11	26.300,00
		I	1.507,81	24.192,19	25.700,00
	2. ^a	IV	1.492,89	23.007,11	24.500,00
		III	1.478,10	22.421,90	23.900,00
		II	1.463,47	21.836,53	23.300,00
		I	1.448,98	21.251,02	22.700,00
	3. ^a	IV	1.434,63	20.065,37	21.500,00
		III	1.420,43	19.479,57	20.900,00
		II	1.406,37	18.893,63	20.300,00
		I	1.392,44	18.307,56	19.700,00
	4. ^a	IV	1.378,65	17.121,35	18.500,00
		III	1.365,00	16.535,00	17.900,00
		II	1.351,49	15.948,51	17.300,00
		I	1.338,11	15.361,89	16.700,00
	5. ^a	IV	1.324,86	14.175,14	15.500,00
		III	1.311,74	13.588,26	14.900,00
		II	1.298,75	13.001,25	14.300,00
		I	1.285,90	12.414,10	13.700,00

ANEXO III CARREIRA DE AUDITOR ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO

CARGO	QUALIFICAÇÃO MÍNIMA	DESCRIÇÃO DE ATIVIDADES
AUDITOR ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	Encargos relacionados à gestão do Sistema de Controle Interno compreendendo as funções de auditoria, controladoria, ouvidoria (controle social, transparência ativa e acesso à informação), correição, políticas de prevenção e combate à corrupção, dentre outras atividades correlatas.