



Diário Oficial do **MUNICÍPIO**

Prefeitura Municipal de Lauro de Freitas

Quarta-feira • 15 de Abril de 2026 • Ano XIV • Nº 3602

Esta edição encontra-se no site oficial deste ente.

Sumário

Atos Administrativos 02 a 16



Acesse o QR Code e tenha acesso a esse diário na íntegra

Atos Administrativos



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO INTERNA CGM 2026

CONCEPÇÃO

Henio Dourado Pereira – Controlador Geral

Edinalva Lago – Coordenadora da Escola de Governo

APOIO TÉCNICO

José Londe de Carvalho Neto
Coordenador Executivo - CGM

Ana Manuela Santos Borges Silva
Assessoria Técnica - CGM

Vigência: 12 meses a contar da publicação

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVO GERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
JUSTIFICATIVA	6
DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES	8
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS.....	9
Portfólio de Cursos por Área	9
RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES.....	12
CERTIFICAÇÃO	13
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO.....	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	15



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação 2026 da Controladoria Geral do Município, elaborado por meio da Escola de Governo da CGM, tem como objetivo orientar as ações formativas voltadas ao fortalecimento das competências institucionais e ao aprimoramento contínuo dos servidores da CGM, em consonância com os princípios da eficiência, integridade, transparência e excelência na gestão municipal de Lauro de Freitas.

As ações previstas buscam alinhar o desenvolvimento profissional dos servidores da CGM, às necessidades estratégicas definidas, observando as diretrizes da Administração Pública Municipal e os normativos dos órgãos de controle externo, contribuindo para o fortalecimento do controle interno e da governança pública municipal.

Ressalta-se, contudo, que as diretrizes e ações programadas neste documento não esgotam as oportunidades de desenvolvimento oferecidas aos servidores. O presente Plano de Capacitação não exclui, tampouco substitui, a realização e a participação nas atividades presenciais promovidas pela Escola de Governo da CGM. Da mesma forma, permanece resguardada e incentivada a participação dos servidores em seminários, congressos, simpósios e encontros de capacitação organizados por outras entidades, órgãos de controle ou instituições acadêmicas, desde que alinhados aos interesses e às demandas estratégicas da Controladoria.

Por fim, compreendendo o dinamismo da Administração Pública e a constante necessidade de adaptação às inovações legais, tecnológicas e de gestão, este instrumento possui caráter flexível. Sendo assim, o Plano Anual de Capacitação será revisado e complementado periodicamente, a critério da administração, visando incorporar novas temáticas, metodologias e ações formativas emergentes que se mostrem essenciais para a manutenção da excelência dos serviços prestados à sociedade de Lauro de Freitas.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



OBJETIVO GERAL

Estruturar ações de capacitação interna voltadas aos servidores da Controladoria Geral do Município, com foco no desenvolvimento e aprimoramento das competências técnicas e profissionais necessárias ao exercício das atividades de controle interno, buscando o fortalecimento institucional da CGM, à melhoria dos processos de trabalho e à qualificação dos serviços prestados à sociedade.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Promover a qualificação contínua dos servidores da CGM, com ênfase no fortalecimento dos conhecimentos técnicos relacionados ao controle interno;
- b) Desenvolver ações de capacitação que contribuam para a melhoria do ambiente de trabalho, estimulando o bem-estar, a motivação e a produtividade dos servidores da CGM.
- c) Identificar, desenvolver e fortalecer competências técnicas e comportamentais essenciais à atuação eficaz da Controladoria Geral do Município, em consonância com suas atribuições legais e institucionais.
- d) Fortalecer o compromisso institucional com a ética, a integridade, a governança e a missão da Controladoria Geral do Município.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



JUSTIFICATIVA

O aprimoramento técnico contínuo dos servidores é condição essencial para o adequado desempenho das atividades da Controladoria Geral do Município, especialmente diante da complexidade das funções de controle interno, orientação à gestão e acompanhamento da legalidade dos atos administrativos. A participação em cursos presenciais e on-line contribui para o fortalecimento das competências institucionais, conferindo maior segurança, eficiência e qualidade às ações da Administração Pública Municipal.

Fundamentado no art. 37, caput, da Constituição Federal, que estabelece o princípio da eficiência como diretriz da Administração Pública, e no art. 39, §2º, que dispõe sobre a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, O presente Plano aplica-se a todos os servidores em exercício na Controladoria Geral do Município, abrangendo servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e cargos em comissão, considerando o interesse público e a necessidade de desenvolvimento contínuo das competências institucionais.

A Constituição Federal, em seu art. 39, §§ 2º e 7º, estabelece diretrizes claras quanto à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores públicos, ao prever a manutenção de Escolas de Governo e a destinação de recursos orçamentários para programas de qualidade, produtividade, treinamento, desenvolvimento e modernização do serviço público. Ainda que o § 2º não imponha expressamente a criação de escola de governo no âmbito municipal, o § 7º reafirma a responsabilidade dos entes federativos, inclusive dos Municípios, em fomentar a qualificação e o aperfeiçoamento de seus servidores.

Adicionalmente, a Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, ao dispor sobre a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, reforça a necessidade da gestão por competências, atribuindo à autoridade máxima do órgão o dever de promover a adequada capacitação e designação de agentes públicos para o exercício das funções essenciais à execução da norma.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



Nesse contexto, o presente Plano Anual de Capacitação justifica-se como instrumento estratégico para o fortalecimento institucional da Controladoria Geral do Município, promovendo maior eficiência, segurança jurídica e confiabilidade nas ações administrativas, bem como apoio qualificado ao gestor público no cumprimento de suas responsabilidades legais.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES

O diagnóstico de necessidades de capacitação foi elaborado com base nas atividades desempenhadas pelos servidores da Controladoria Geral do Município, a partir da identificação de lacunas de conhecimento e atualização técnica em áreas consideradas estratégicas para o fortalecimento do controle interno.

Foram identificadas necessidades prioritárias de desenvolvimento, especialmente nos seguintes temas:

- Transparência e Acesso à Informação;
- Orçamento Público;
- Integridade e Compliance;
- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- Licitações e Contratos Administrativos, entre outros conteúdos correlatos

às atribuições da CGM.

O levantamento foi realizado por meio de consultas aos diversos setores da Controladoria Interna, considerando os desafios enfrentados no exercício das atividades, as prioridades definidas no Planejamento Estratégico da CGM e os resultados do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) aplicado.

Esse diagnóstico subsidia a definição das ações formativas previstas neste Plano Anual de Capacitação, assegurando maior aderência às demandas institucionais e efetividade no desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho das funções de controle interno.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS

Em alinhamento com a nova visão de controle que está sendo implementada pela gestão da Controladoria Geral, é fundamental que nossos servidores estejam devidamente capacitados para enfrentar os desafios contemporâneos do setor público. Para isso, sugerimos a adesão a uma série de cursos online oferecidos pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que dialogam diretamente com as diretrizes de Integridade, Controle Social, LGPD, Licitações e Contratações, e Orçamento Público.

1. Portfólio de Cursos por Área

Com o objetivo de ampliar e detalhar as possibilidades formativas previstas neste Plano, fica instituído o seguinte portfólio de cursos como referência prioritária para cumprimento da carga horária anual mínima definida em 40 horas/ano por servidor.

O portfólio sugerido constitui referência orientadora para o planejamento individual de desenvolvimento dos servidores, devendo cada área organizar, em conjunto com a Coordenação da Escola de Governo da CGM, a distribuição das capacitações ao longo do exercício, observando as necessidades institucionais e as especificidades de cada função.

1.1 Unidade/Setor: Controladoria Geral - Todas as unidades

CURSO	Instituição	LINK
Governo Aberto: Transparência e Dados Abertos - 10h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/500
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - 10h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/491/governoba
Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção - 25h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370
Inteligência Artificial no Contexto do Serviço Público - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/377
Instrumentos de Planejamento: PPA, LDO e LOA - 14h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/404
Noções Básicas de Atendimento ao Cidadão - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1349

1.2. Unidade/Setor: Coordenação de Normas e Procedimentos

CURSO	Instituição	LINK
Controles na Administração Pública - 30h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/278



1.3. Unidade/Setor: Superintendência de Convênios e Contratos

CURSO	Instituição	LINK
Fundamentos de Transferências Voluntárias - 35h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/278
Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/210

1.4. Unidade/Setor: Coordenação de Execução Orçamentária

CURSO	Instituição	LINK
Gestão Orçamentária e Financeira - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/257
Gestão Fiscal Municipal - 10h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/487

1.5. Unidade/Setor: Ouvidoria

CURSO	Instituição	LINK
Gestão de Ouvidoria - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/119
Atuação Gerencial das Ouvidorias para Melhoria da Gestão Pública - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/512
Noções Básicas de Atendimento ao Cidadão - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1349

1.6. Unidade/Setor: Coordenadores

CURSO	Instituição	LINK
Gestão de Pessoas - 20h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1338
Planejamento Estratégico para Organizações Públicas - 25h	ENAP	https://www.escolavirtual.gov.br/programa/181/curso/107

Além das ações de capacitação listadas neste plano, os servidores da Controladoria Geral do Município poderão participar, ao longo do exercício de 2026, de cursos presenciais ofertados pela Escola de Governo, destinados aos servidores das diversas Secretarias Municipais, observada a compatibilidade com a área de atuação e o interesse institucional da CGM.

Adicionalmente, será incentivada a participação dos servidores da CGM em congressos, seminários, encontros técnicos e eventos correlatos que venham a surgir durante o ano e que sejam considerados relevantes para o aprimoramento técnico, o



fortalecimento institucional e o desenvolvimento da equipe, respeitada a disponibilidade orçamentária e a autorização da gestão.

É fundamental que os servidores da CGM tenham um conhecimento aprofundado sobre os temas propostos. Esse entendimento não apenas os capacita tecnicamente, mas também os faz sentir parte integrante de um projeto coletivo em construção. Quando os servidores se identificam com os objetivos da gestão, sua atuação se torna mais engajada e eficaz. Eles se tornam protagonistas das mudanças necessárias, contribuindo ativamente para a construção de uma administração pública mais transparente, responsável e alinhada com as necessidades da sociedade. Essa sensação de pertencimento é essencial para fomentar um ambiente de trabalho colaborativo e comprometido com a melhoria contínua dos serviços prestados à população.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES

Esta tabela apresenta o plano de Resultados Esperados e Indicadores para o ano de 2026, com foco no desenvolvimento institucional e na gestão de pessoas da Controladoria Geral do Município (CGM).

A tabela abaixo está estruturada em quatro colunas principais que conectam os objetivos estratégicos à sua execução prática:

a) **Resultados Esperados:** Define os objetivos qualitativos, como a capacitação contínua, o fortalecimento da ética, a melhoria da qualidade dos serviços e a retenção de talentos.

b) **Indicador Mensurável:** Estabelece a métrica que será usada para medir o sucesso (ex: número de horas de treinamento ou percentual de satisfação interna).

c) **Meta Quantitativa 2026:** Estipula o alvo específico a ser atingido, como o mínimo de 40 horas de curso por servidor ou a redução de 20% em inconsistências de auditoria.

d) **Forma de Aferição:** Identifica a fonte de dados oficial, como relatórios da Escola de Governo, pesquisas de clima e registros funcionais.

Resultado Esperado	Indicador Mensurável	Meta Quantitativa 2026	Forma de Aferição
Desenvolvimento, capacitação e qualificação contínua dos servidores da CGM	Número médio de horas de capacitação por servidor/ano	Mínimo de 40h por servidor/ano	Relatórios da Escola de Governo e certificados emitidos
Maior comprometimento com objetivos estratégicos institucionais	Percentual de servidores que cumprem a carga horária mínima anual	≥ 95% dos servidores cumprindo 40h anuais	Relatórios consolidados de capacitação
Fortalecimento dos valores éticos, integridade e conformidade normativa	Percentual de servidores capacitados em ética, integridade ou compliance	100% dos servidores com ao menos 1 curso na temática	Relatórios da Escola de Governo e certificados emitidos
Melhoria da qualidade, eficiência e segurança jurídica dos serviços	Percentual de redução de inconsistências apontadas em auditorias internas	Redução mínima de 20% em relação ao exercício anterior	Relatórios de auditoria, pareceres e monitoramentos internos
Desenvolvimento, valorização e retenção de talentos	Taxa de permanência dos servidores ao longo do exercício	≥ 95% de permanência anual	Dados de gestão de pessoas e registros funcionais
Melhoria do clima organizacional	Índice de satisfação em pesquisa interna	Índice mínimo de 80% de satisfação	Aplicação anual de pesquisa de clima organizacional



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



CERTIFICAÇÃO

Para fins de registro e validação das ações de capacitação previstas neste Plano Anual, cada servidor da Controladoria Geral do Município deverá cumprir, ao longo do exercício de 2026, o mínimo de 40 (quarenta) horas de capacitação, considerando a soma dos cursos obrigatórios e opcionais previstos ou autorizados no âmbito da Escola de Governo da CGM.

O servidor deverá cumprir integralmente as atividades e avaliações exigidas em cada curso, obtendo frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

Após a conclusão das capacitações, o servidor deverá apresentar os respectivos certificados de conclusão à Coordenação da Escola de Governo da CGM, para fins de controle, registro funcional e acompanhamento das ações de desenvolvimento institucional.

A não adesão injustificada às ações de capacitação, bem como o não cumprimento da carga horária mínima anual estabelecida neste Plano, impactará na avaliação de desempenho do servidor, podendo repercutir em seus registros funcionais e ensejar a adoção de medidas administrativas cabíveis.



**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO
2026**



ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

A execução do Plano Anual de Capacitação 2026 será acompanhada e monitorada pela Controladoria Geral do Município, por meio da Coordenação da Escola de Governo, que avaliará o cumprimento das ações planejadas, das metas estabelecidas e dos indicadores definidos, com vistas a assegurar a efetividade das capacitações e o alinhamento aos objetivos institucionais da CGM.

Compete à Coordenação da Escola de Governo, em articulação com o Gabinete da Controladoria Geral do Município, notadamente por meio da sua Coordenação Executiva, realizar o acompanhamento, monitoramento e controle da execução do presente Plano.

Para esse fim, caberá:

- I – manter cadastro atualizado dos servidores participantes do Plano;
- II – registrar as capacitações realizadas e respectivas cargas horárias;
- III – receber, conferir e arquivar os certificados apresentados;
- IV – manter controle individualizado do cumprimento da carga horária mínima anual estabelecida;
- V – elaborar relatórios periódicos de acompanhamento da execução do Plano;
- VI – encaminhar ao Gabinete da Controladoria Geral do Município informações consolidadas sobre o cumprimento das ações de capacitação.

O Gabinete da Controladoria Geral do Município, por meio da Coordenação Executiva, exercerá a supervisão estratégica da execução do Plano, promovendo a articulação entre as unidades e apoiando o Controlador Geral no acompanhamento de sua implementação.

Os registros e relatórios decorrentes do monitoramento do Plano integrarão os controles administrativos internos da Controladoria Geral do Município, para fins de gestão institucional, planejamento e desenvolvimento organizacional.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A capacitação contínua dos servidores da Controladoria Geral do Município constitui elemento essencial para o adequado cumprimento de suas funções institucionais, contribuindo diretamente para o fortalecimento do controle interno, da governança e da eficiência administrativa. O Plano Anual de Capacitação reafirma a importância do investimento sistemático no desenvolvimento das competências técnicas, gerenciais e comportamentais dos servidores da CGM.

Por meio das ações formativas propostas, espera-se que os servidores estejam cada vez mais preparados para enfrentar os desafios inerentes às atividades de controle, auditoria, orientação à gestão e acompanhamento da legalidade dos atos administrativos, atuando com segurança, responsabilidade e alinhamento às normativas vigentes.

A capacitação, além de representar um direito do servidor, configura-se como dever institucional, na medida em que impacta positivamente a qualidade dos processos internos, a segurança jurídica das decisões administrativas e a efetividade das ações da Controladoria Geral do Município.

Ressalta-se que eventuais alterações visando adequar o presente plano às necessidades institucionais deverão seguir a publicidade e transparência, expondo os motivos determinantes.

Dessa forma, o Plano Anual de Capacitação 2026 reafirma o compromisso da CGM com o aperfeiçoamento contínuo, a ética, a transparência e a eficiência na execução de suas atribuições, consolidando a capacitação como instrumento estratégico para o fortalecimento institucional e para a melhoria permanente da gestão pública municipal.