



CENTRO DE COLABORAÇÃO INTERINSTITUCIONAL DE
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

DESCRIÇÃO DE PROGRAMA/PROJETO

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ARARAQUARA

Novembro 2025



SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO	4
2.1. Contexto	4
2.2. Público-alvo	4
2.3. Objetivos do programa/projeto	5
2.4. Quadro normativo	6
2.5. Recursos	6
2.6. Atividades	6
2.7. Produtos	7
2.8. Resultados	7
2.9. Impactos	8
2.10. Pressupostos	8
3. DIAGRAMA: OBJETIVOS E PÚBLICO-ALVO DO POLÍTICA	10
4. MAPA DE PROCESSOS E RESULTADOS	11
5. LINHA DO TEMPO	12
REFERÊNCIAS	13



POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ARARAQUARA

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome do Programa/Projeto:

Política Municipal de Capacitação dos Servidores Públicos de Araraquara

Data de Implementação do Programa/Projeto:

11/2025

Localização:

Município de Araraquara - SP.

População do Município:

253.474 habitantes.

Instituição:

Prefeitura Municipal de Araraquara

Dirigente Responsável pela Validação:

Secretário Municipal

2. DESCRIÇÃO DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

2.1. Contexto

A Política Municipal de Capacitação dos Servidores Públicos de Araraquara é o instrumento que norteia o processo formativo dos servidores no biênio 2023-2025. Sua estruturação, formalizada no Plano Bienal de Qualificação do Funcionalismo Público Municipal (PBQF), baseia-se diretamente nos dados consolidados obtidos a partir do Censo do Funcionalismo Público Municipal (CFPM) de 2023. O Censo, regulamentado pelo Decreto Municipal nº 11.976/2019, tem como finalidade principal subsidiar a política municipal de qualificação. A análise dos dados de 2023, realizada como Atividade de Planejamento e Suporte inicial do PBQF, evidenciou desafios críticos que esta Política se propõe a superar, como:

- **Dificuldade com TICs:** Foi identificada a dificuldade dos servidores com o uso de novas tecnologias (TICs - Tecnologia da Informação e Comunicação), externando a necessidade de investimentos em formações nessa área.
- **Profissionalização Contínua:** A necessidade de dar continuidade à estruturação de uma dinâmica formativa para adequar as competências individuais às complexidades institucionais e às novas exigências de gestão pública.

Esta Política, portanto, é a resposta planejada da gestão municipal para garantir a incorporação de novos conhecimentos, visando melhorar o desenvolvimento das atividades dos servidores e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

2.2. PÚBLICO-ALVO

O programa municipal tem como público-alvo a totalidade dos Agentes Públicos Municipais do Executivo de Araraquara, abrangendo:

- **Servidores Públicos Ativos:** O principal foco do Plano, incluindo os **7.246 servidores** (conforme o **Censo 2023**) das Secretarias e da Administração Indireta. A política de qualificação é direcionada a todos os níveis e áreas, priorizando as necessidades específicas identificadas pelo Censo.
- **Agentes Políticos:** Incluindo o Prefeito, Secretários e Coordenadores.

- **Membros de Conselhos e Usuários de Serviços:** Para aprimoramento da gestão participativa e melhoria da qualidade do serviço.

As ações formativas são planejadas pela EG.MA (Escola de Governo) para atender à necessidade de atualização técnica e profissional contínua, visando cobrir as lacunas de conhecimento (como o uso de TICs) e promover o desenvolvimento de competências exigidas pelo cargo e pelas mudanças normativas.

2.3. Objetivos do programa/projeto

A Política Municipal de Capacitação dos Servidores Públicos de Araraquara objetiva responder aos problemas coletivos e individuais gerados pela obsolescência de conhecimentos e falta de alinhamento estratégico, com ações integradas voltadas a alcançar os seguintes esforços:

- **Reducir a incidência de erros e ineficiência** em processos administrativos e na prestação de serviços, com foco especial na aplicação de novas normativas.
- **Reducir os custos e desperdícios** decorrentes de falhas de gestão e má aplicação de recursos públicos, fortalecendo a economicidade.
- **Realizar ações de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais** (*soft skills*, como liderança e ética), principalmente entre servidores recém-ingressos e em áreas estratégicas para a gestão de resultados.
- **Estimular a adesão dos servidores à cultura de aprendizagem contínua**, transformando a qualificação em um processo constante e valorizado.
- **Proteger a gestão municipal contra riscos legais e de conformidade (compliance)**, garantindo que os servidores dominem as normas vigentes, como o uso correto das TICs e a correta aplicação da LGPD.
- **Reducir a defasagem de conhecimento** entre o corpo funcional e as melhores práticas de gestão pública, conforme metas definidas no PBQF.
- **Promover a valorização do servidor** por meio do reconhecimento formal da qualificação profissional e do desenvolvimento de carreira (progressão funcional), conforme o Estatuto Municipal.

2.4. Quadro normativo

A Política de Capacitação é integralmente gerenciada e executada pela Escola de Governo do Município de Araraquara (EG.MA), re-instituída pela Lei municipal nº 10.736/2023. A EG.MA é o centro regular de certificação e validação de certificados de todas as atividades formativas da municipalidade, exercendo um papel fundamental de gestão permanente do conhecimento e auxiliando a área de Recursos Humanos no processo de progressão funcional por mérito dos servidores. A formulação e execução do Plano Bienal ocorrem em diálogo constante com as Secretarias e órgãos da Administração Pública Indireta.

2.5. Recursos

Os recursos mobilizados para a implementação do Plano Bienal (2023-2025) são:

- **Recursos Humanos Qualificados:** Equipe interna da EG.MA (Gerência de Assuntos Administrativos e Educacionais e Gestora do Núcleo de Articulações e Soluções).
- **Corpo Docente:** Parceria com a UNESP/FCLAr, que atua na Direção Acadêmico-Científica da Escola de Governo.
- **Tecnologia e Infraestrutura:** Uso de plataformas EAD para viabilizar o Ensino à Distância , reconhecendo a importância das novas tecnologias para a difusão do conhecimento.
- **Articulação:** Utilização da rede de parceiros institucionais para viabilizar a Formação Acadêmica com Titulação (Programa I) e as Formações EAD (Programa XIV).

2.6. Atividades

As atividades da Política de Capacitação estão organizadas em Programas no Plano Bienal, destacando-se as seguintes ações para o biênio:

- **Planejamento e Suporte:**
 - **Análise de Dados:** Realização da análise aprofundada dos dados consolidados do Censo do Funcionamento Público Municipal 2023.
- **Formação e Desenvolvimento (foco nas necessidades identificadas):**

- 
- **Programa X. TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação:** Programas e cursos específicos para superar o gargalo relativo às dificuldades dos servidores com o domínio das novas tecnologias.
 - Programa IX. Formação técnicas, teóricas e práticas aplicadas - *Hard Skills*: Foco em temas cruciais como gestão pública, licitações, e serviços públicos eficientes.
 - Programa IV. Integração e Ambientação: Ações de Formação Básica para ingresso e progressão na carreira, incluindo a Formação de multiplicadores de conhecimento (facilitadores).
 - Programa XI. Formações técnicas em gestão pública: Oferecendo uma Formação Básica introdutória a temas como estrutura organizacional e rotinas administrativas.

2.7. Produtos

São produtos tangíveis da Política de Qualificação, conforme o Plano Bienal:

- **Certificação Formal:** Certificados de todas as atividades formativas emitidos pela EG.MA, com registro em seus arquivos.
- **Documentos de Apoio:** Protocolos, manuais e diretrizes que auxiliam no dia a dia da gestão.
- **Programas de Formação:** Oferta contínua de cursos e especializações, organizados em programas temáticos (ex: Programa TICs, Programas de *Hard Skills*, Programa EAD).
- **Informação Institucional:** Criação de canais de comunicação (site e plataforma EAD) para a difusão das informações e dos conhecimentos.

2.8. Resultados

Os Resultados Esperados do Plano Bienal (2023-2025) são a concretização da melhoria na gestão e no desempenho funcional:

- **Melhoria do Conhecimento:** Aumentar o rol de conhecimentos dos servidores municipais em relação à estrutura administrativa e aos conceitos teóricos sobre a gestão pública.
- **Promover o Conhecimento de Novos Procedimentos:** Promover o conhecimento dos servidores sobre os novos procedimentos a serem adotados em suas respectivas funções.

- **Melhoria da Gestão Orçamentária:** Melhorar a gestão dos recursos orçamentários e financeiros, garantindo que os agentes públicos dominem minimamente as informações sobre as condições para a execução das políticas públicas.
- **Engajamento:** Aumentar o engajamento dos servidores com a execução das políticas governamentais.
- **Melhoria do Fluxo:** Melhorar a troca de conhecimentos e informações sobre o fluxo de políticas públicas na estrutura institucional.

2.9. Impactos

A manutenção e a continuidade da Política Municipal de Capacitação dos Servidores Públicos de Araraquara para além do biênio 2023-2025 são esperadas para gerar os seguintes impactos estruturais e de longo prazo no município:

- **Transformação da Cultura Organizacional:** Consolidar a cultura de gestão por competências e aprendizagem contínua na administração pública de Araraquara, tornando a qualificação um valor institucional intrínseco.
- **Melhoria da Qualidade de Vida e do Atendimento ao Cidadão:** O aumento da eficiência e da qualidade dos serviços públicos (resultado direto da qualificação) impactará positivamente a satisfação do munícipe e, consequentemente, os indicadores de desenvolvimento social da cidade.
- **Sustabilidade e Economia:** A profissionalização do funcionalismo e o domínio de ferramentas (como TICs e legislação de *compliance*) diminuirão a incidência de erros, retrabalho e riscos de penalidades, gerando economia de recursos públicos a longo prazo.
- **Valorização da Carreira:** A política gera um impacto positivo na motivação e na retenção de talentos, ligando formalmente a qualificação ao desenvolvimento de carreira e à progressão funcional.

2.10. Pressupostos

Os Pressupostos são as condições externas e não controláveis pela EG.MA (Escola de Governo) que são cruciais para o sucesso e a plena operação do Plano Bienal de Qualificação:

- **Continuidade Administrativa e Orçamentária:** A manutenção da prioridade política e da dotação orçamentária integral destinada à EG.MA e aos programas de qualificação, garantindo a execução do Plano até Agosto de 2025 e sua prorrogação.
- **Apoio das Secretarias Setoriais:** A colaboração e a liberação efetiva dos servidores pelas Secretarias e órgãos da Administração Indireta para participarem dos cursos, especialmente aqueles de longa duração ou de alta criticidade (como o treinamento em TICs).
- **Adesão Ativa dos Servidores:** O engajamento e a motivação do corpo funcional em aplicar os conhecimentos adquiridos no dia a dia, transformando o treinamento em melhoria prática do serviço.
- **Estabilidade da Legislação de Carreira:** A manutenção do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) e dos mecanismos de incentivo à qualificação, garantindo que o servidor seja recompensado por seu investimento na formação.

3. DIAGRAMA: OBJETIVOS E PÚBLICO-ALVO DO POLÍTICA

Nome do Programa	Objetivos do Programa	Público-alvo
Política Municipal de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores Públicos de Araraquara	<ul style="list-style-type: none">• Superar a dificuldade com o uso de TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação) identificada no Relatório Consolidado.• Ofertar atividades formativas para melhorar a qualidade do serviço público entregue ao cidadão.• Promover o conhecimento de novos procedimentos, manuais e diretrizes para reduzir a incidência de erros e ineficiência.• Auxiliar no processo de progressão funcional por mérito (certificação de atividades formativas).	Agentes Públicos Municipais (Servidores Ativos - efetivos e comissionados - totalizando 7.246 servidores em 2023; Agentes Políticos; Membros de Conselhos e Usuários).

4. MAPA DE PROCESSOS E RESULTADOS

Contexto	Atividades	Produtos	Resultados	Resultados
<p>Contexto</p> <ul style="list-style-type: none">• Dificuldade dos servidores com o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).• Necessidade de profissionalização e alinhamento do funcionalismo às novas exigências da gestão pública.• Falta de conhecimento sobre o fluxo de políticas públicas e gestão orçamentária em algumas áreas.	<p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none">• Utilização do Relatório Consolidado – Censo 2023 para identificar e priorizar temas.• Ações do Programa X: TICs e do Programa IX: Formação em Hard Skills (Licitações, Gestão Pública) em unidades da administração.• Levantamento de Necessidades de Treinamento anual em articulação com as Secretarias.• Criação e difusão de protocolos, manuais e guias práticos sobre a legislação municipal.<ul style="list-style-type: none">• Capacitação de servidores para atuarem como facilitadores internos da EG.MA.	<p>Produtos</p> <ul style="list-style-type: none">• Emissão de certificados válidos para a progressão funcional no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV).• Realização de cursos presenciais, workshops e módulos em EAD.• Protocolos e diretrizes desenvolvidos para rotinas administrativas.• Aumento de unidades com acesso a formação da EG.MA, alcançando maior capilaridade no município.	<p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none">• Servidores demonstram domínio nas TICs, superando a dificuldade apontada no Censo.• Aumento do conhecimento dos agentes públicos sobre os mecanismos de execução das políticas.• Servidores demonstram maior engajamento com as políticas governamentais e maior consciência dos seus papéis na estrutura.	<p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none">• Serviços públicos mais ágeis, eficientes e de maior qualidade entregues à população.• Diminuição dos custos indiretos decorrentes de ineficiência, erros administrativos e retrabalho.• Fortalecimento da cultura de desenvolvimento profissional, valorização do servidor e gestão por conhecimento em Araraquara.
<p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none">• Escola de Governo do Município de Araraquara como unidade executora e certificadora.• Servidores (Gestores, Pedagogos, etc.) e Parceria com a UNESP/FCLAr para direção acadêmica.<ul style="list-style-type: none">• Recursos Orçamentários para financiamento dos Programas de Qualificação previstos no Plano Bienal.• Articulação com a Rede de Escolas de Governo (ex: ENAP) para acesso a plataformas EAD e conteúdo.	<p>Pressuposto</p> <ul style="list-style-type: none">• Participação efetiva e cumprimento das cargas horárias e requisitos de avaliação nas atividades propostas pela EG.MA.	<p>Pressuposto</p> <ul style="list-style-type: none">• Uso contínuo e internalização dos conhecimentos e das novas práticas (ex: uso de sistemas digitais) no dia a dia do trabalho.		

5. LINHA DO TEMPO

A **Linha do Tempo** do programa ou projeto descreve os principais marcos (políticos, sociais, econômicos), que impactaram centralmente a formulação e a implementação do programa ou projeto, além de normas legais diretamente relacionadas, que instituíram, ampliaram ou alteraram a concepção e o funcionamento do programa ou projeto.

1988

Promulgação da CF/88, que estabelece o princípio da Eficiência na Administração Pública (Art. 37), tornando a capacitação um imperativo legal e um dever do gestor.

Anos 1990

Movimentos nacionais de reforma administrativa (Plano Bresser) que enfatizam a necessidade de capacitar servidores e investir em gestão de pessoas para modernizar o Estado.

2003

Criação da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP): Instituída como referência federal, influenciando a criação de Escolas de Governo em nível municipal e disseminando metodologias de LNT (Levantamento de Necessidades de Treinamento).

2010

Criação da Lei Orgânica do Município de Araraquara (LOA): Institui as bases do regime jurídico dos servidores, possivelmente incluindo a capacitação como direito e dever ou como critério para progressão na carreira.

2013

Lei nº 12.813/2013 (Federal): Criação do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GesPública), reforçando a necessidade de qualificação para a melhoria da qualidade do serviço público em todos os níveis federativos.

2019

Criação da Escola de Governo de Araraquara (EGA): A formalização de um órgão municipal dedicado exclusivamente à formação continuada, transformando a política de capacitação de ações isoladas para um programa estruturado.

2019

Promulgação do Estatuto e Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) dos Servidores, estabelecendo formalmente que a participação em cursos e a qualificação podem ser critérios para progressão funcional (Adicional de Qualificação/Meritocracia).

2021

Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações): Marco legal que exige capacitação imediata de grande parte dos servidores (compradores, fiscais de contrato, gestores), impulsionando o volume e a complexidade dos cursos oferecidos pela EGA.

2022 - 2024

Crescimento da oferta de cursos digitais pela EGA e por meio de parcerias (como a Escola Virtual de Governo - EV.G), ampliando o alcance da política a todos os servidores, ativos e inativos.



REFERÊNCIAS

ARARAQUARA. **Lei Ordinária nº 9.450, de 30 de Janeiro de 2019.** Institui a Escola de Governo do Município de Araraquara e dá outras providências. Araraquara, SP: Prefeitura Municipal. Disponível em: <https://www.legislacaodigital.com.br/Araraquara-SP/LeisOrdinarias/9450>. Acesso em: 5 nov. 2025.

ARARAQUARA. **Lei Ordinária nº 9.800 de 27 de novembro de 2019.** Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) da Prefeitura do Município de Araraquara, e dá outras providências.. Araraquara, SP: Câmara Municipal. Disponível em: <https://legislacaodigital.com.br/Araraquara-SP/LeisOrdinarias/9800>. Acesso em: 5 nov. 2025.

ARARAQUARA. Escola de Governo do Município de Araraquara (EG.MA). **Perfil do funcionalismo público municipal de Araraquara/SP: relatório consolidado – 2023.** Araraquara, SP: EG.MA, 2023.

ARARAQUARA. Escola de Governo do Município de Araraquara (EG.MA). **Plano Bienal de Qualificação do Funcionalismo Público Municipal (Set/2023 - Ago/2025).** Araraquara, SP: EG.MA, 2023.

ARARAQUARA. Escola de Governo disponibiliza novos cursos para servidores municipais. Araraquara, SP: Prefeitura Municipal, 22 fev. 2024. Disponível em: <https://www.araraquara.sp.gov.br/noticias/governo/escola-de-governo-disponibiliza-novos-cursos-para-servidores-municipais>. Acesso em: 5 nov. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: nov. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA. Adicional de qualificação para servidores efetivos é proposta para incentivar capacitação. Araraquara, SP: Câmara Municipal, 7 jul. 2022. Disponível em:

<https://camara-arq.sp.gov.br/noticias/adicional-de-qualificacao-para-servidores-efetivos-e-pr>
oposta-para-incentivar-capacitacao,07-07-2022. Acesso em: 5 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Cidades e Estados:
Araraquara. [S.I.]: IBGE. Disponível em:
<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/araraquara.html>. Acesso em: 5 nov. 2025.

