



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARUJÁ

ESTADO DE SÃO PAULO

Arujá, 26 de fevereiro de 2026.

Ofício n.º 38/DA/2026

Prezado Senhor Presidente,

Considerando a recusa da última proposta ofertada pela Administração Municipal na última Assembleia realizada pelo Sindicato, bem como as tratativas realizadas até o presente momento, e, empenhados em valorizar os Servidores Municipais, encaminhamos a seguir a proposta final da Administração, representando o limite máximo possível sem comprometer o equilíbrio fiscal:

1) PLANO DE CARGOS E CARREIRA

O Município de Arujá já iniciou formalmente a construção do Plano de Cargos e Carreiras, tendo contratado o Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), entidade reconhecida nacionalmente pela sua expertise em gestão pública. O trabalho desenvolvido é de elevada complexidade técnica, abrangendo análise estrutural das carreiras, estudos comparativos, revisão de atribuições, modelagem de progressões e impacto financeiro, além de envolver diversos setores da Administração para garantir que o plano atenda às necessidades atuais e futuras do serviço público.

Atualmente, o projeto final elaborado pelo IBAM encontra-se em fase de validação pelo Departamento de Recursos Humanos, etapa essencial para compatibilizar a proposta com a capacidade financeira do Município, a legislação vigente e a realidade operacional das secretarias. Trata-se, portanto, de um processo em andamento, maduro e estruturado, que exige responsabilidade e rigor técnico para assegurar que o novo plano seja sustentável, transparente e capaz de promover uma valorização efetiva e permanente dos servidores.

2) REAJUSTE SALARIAL

A proposta inicialmente apresentada contemplava reajuste salarial de 4,26%, equivalente ao IPCA, acrescido de 2,00% de aumento real, conforme anuênio previsto na legislação vigente.

Em nova proposta a Administração Municipal, observando os limites da responsabilidade fiscal, propõe reajuste salarial de 6,00%, correspondente a 4,26% (IPCA), acrescido de 1,74% de aumento real, além da manutenção dos 2,00% de aumento real previsto em lei, **totalizando um aumento efetivo de 8,00%.**



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARUJÁ

ESTADO DE SÃO PAULO

3) REAJUSTE DO VALE REFEIÇÃO

Concessão de Vale Refeição de R\$ 251,59 para R\$ 350,00, representando reajuste superior ao inicialmente previsto.

4) REAJUSTE DO VALE ALIMENTAÇÃO

Concessão de Vale Alimentação de R\$ 575,99 para R\$ 650,00, em atenção ao pleito de majoração do benefício.

5) FALTA ABONADA

Concessão de mais 2 (duas) faltas abonadas, observada a seguinte dinâmica: 1 (uma) falta abonada será disponibilizada de forma imediata, após a aprovação da lei correspondente, e a segunda será incorporada a partir de 1º de janeiro de 2027, garantindo previsibilidade orçamentária e respeito aos parâmetros de responsabilidade fiscal.

6) DISPONIBILIZAÇÃO DE SOLUÇÃO DE MOBILIDADE PARA SERVIDORES EM HORÁRIOS SEM TRANSPORTE PÚBLICO

Implementação de uma solução de mobilidade, por meio de plataforma contratada pelo Município, para atender os servidores que trabalham em horários em que não há oferta de transporte público regular. O objetivo é garantir condições adequadas de deslocamento e assegurar a continuidade da prestação dos serviços municipais.

7) GRATIFICAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO EM COMISSÕES

Implantação de gratificação destinada aos servidores efetivos que integram comissões formalmente constituídas no âmbito da Administração Municipal, em reconhecimento ao caráter técnico, estratégico e permanente das atividades desenvolvidas, contribuindo para o aprimoramento da governança interna, sem gerar impacto desproporcional na estrutura remuneratória.

A Administração Municipal reafirma que valoriza profundamente o servidor público, reconhecendo seu papel essencial para o funcionamento da máquina pública e para a entrega de serviços de qualidade à população. Por isso, mesmo diante das limitações orçamentárias, o Município tem buscado construir alternativas responsáveis que permitam avançar na valorização do quadro funcional, sempre com transparência, diálogo e respeito ao servidor.

No entanto, é necessário considerar o cenário fiscal enfrentado pelo Município: em 2025, havia a expectativa de arrecadar R\$ 700 milhões, porém a receita efetivamente realizada foi de R\$ 680 milhões, resultando em uma frustração de aproximadamente R\$ 20 milhões. Esse descompasso entre o previsto e o arrecadado impacta diretamente a capacidade financeira para ampliar despesas permanentes, exigindo prudência e responsabilidade na definição das medidas que envolvem impacto sobre a folha de pagamento.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ARUJÁ

ESTADO DE SÃO PAULO

Ficam, portanto, formalizados os termos da proposta final, reiterando o compromisso da Administração Municipal com a valorização dos Servidores, a observância da legislação e a manutenção da sustentabilidade fiscal do Município.

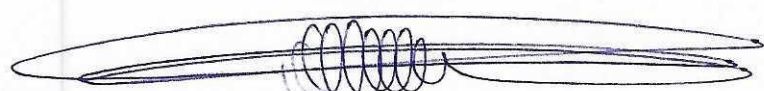
Atenciosamente,



DR. LUIS CAMARGO
Prefeito



RODOLFO RIBEIRO MACHADO
Vice Prefeito



CAIO CESAR VIEIRA DE ARAÚJO
Secretário Municipal de Finanças

Ilmo. Sr.

MIGUEL ÂNGELO LATINI

Presidente do SINDISMAR

Rua Higino Rodrigues de Ávila, 331, Arujamérica, Arujá/SP, CEP: 07403-070 -
sindismar@uol.com.br

Arujá, 03 de março de 2026

Ao SINDISMAR

A Prefeitura Municipal de Arujá, reafirmando seu compromisso com o diálogo transparente, respeitoso e construtivo com os Servidores Municipais, vem, pela presente, respeitosamente, apresentar derradeira contraproposta complementar à pauta de reivindicações formulada por V. Sas., o que faz nos seguintes termos:

Considerando as tratativas já realizadas e, sem prejuízo de todos os pontos anteriormente propostos pela Administração, apresentamos os seguintes avanços:

1. Vale-Refeição (VR): Propomos o acréscimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) ao valor já apresentado na última proposta, como forma de mitigar os impactos inflacionários e contribuir para a recomposição do poder de compra dos servidores;

2. Concessão de Abonadas: A Administração propõe a concessão das duas abonadas complementares referidas na última proposta, ambas para entrar em vigor no presente exercício, sendo uma delas de imediato e a segunda a ser usufruída a partir de julho do corrente ano, dentro dos critérios já estabelecidos para as demais faltas abonadas já em vigor;

3. Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS): A Prefeitura assume o compromisso de apresentar ao Sindicato, até novembro de 2026, a proposta do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que vem sendo elaborado com base em estudos técnicos e financeiros, para a respectiva discussão com a categoria, com posterior encaminhamento legal, sendo certo que sua efetiva entrada em vigor, vez que trará impacto financeiro na Folha de Salários, dependerá da existência de viabilidade econômica e orçamentária;

Reiteramos que a presente contraproposta é complementar, preservando integralmente os demais termos já ofertados anteriormente, reforçando a boa-fé negocial e a disposição desta Administração em construir soluções responsáveis e sustentáveis para os Servidores e o Município.

Mantendo o espírito de valorização dos servidores públicos municipais e a responsabilidade com o equilíbrio fiscal do Município, ficamos no aguardo da aprovação da presente, avançando na valorização do funcionalismo público sem comprometer a saúde financeira do Município.

Documento assinado digitalmente
 LUIS ANTONIO DE CAMARGO
Data: 03/03/2026 19:38:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

LUIS Camargo
Prefeito Municipal