



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – JUNHO 2026/MAIO 2027

### EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDBAST, CNPJ n. 56.822.489/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, apresenta os termos aprovados em assembleia geral da categoria na presente **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** para ajustar condições de trabalho em sede de **CONVENÇÃO COLETIVA** com abrangência no Estado de São Paulo conforme segue:

#### **1ª. CLÁUSULA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

Fica mantida a vigência da norma coletiva pelo período de 1 (um) ano, e a data-base da categoria em 01º de junho, assim sendo pelo período compreendido entre 01º de junho de 2026 a 31 de maio de 2027.

Parágrafo único – Todos os direitos e benefício dos empregados ficarão garantidos até protocolo da desta convenção coletiva no sistema mediador, ou atribuição de efeito meramente devolutivo em despacho judicial face à eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância, respeitando-se o princípio da irredutibilidade de salários e da não precarização, previstos respectivamente na Constituição Federal, artigo 7 º, inciso VI e artigo 468 da CLT.

#### **2ª. CLÁUSULA - ABRANGÊNCIA**

Será estabelecida Convenção Coletiva de Trabalho que abrangerá os **PROFISSIONAIS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE ALIMENTOS, PLANO DA CNTC no estado de São Paulo.**

Parágrafo único – o SINDBAST representa todos os empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, quer seja, pública ou privada incluindo aqueles que terceirizados no caso de atividades fim.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

---

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### **3ª. CLÁUSULA - PISO SALARIAL**

O piso salarial será estabelecido para toda categoria segundo suas atividades cotidianas e exercício de ofício da seguinte maneira:

§ 1º - Para os trabalhadores que exerçam qualquer atividade nos empregadores de centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo, desde que não sejam as listadas nos parágrafos 2º e 3º abaixo, o piso salarial será de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) na data-base 01/06/2026, devendo sempre minimamente ser pago o piso estadual, se este vier a se tornar maior que o valor do piso aqui reivindicado;

§ 2º - Para os operadores de empilhadeiras e paleteiras o piso salarial será de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos) na data-base 01/06/2026, devendo sempre ser pago o piso do parágrafo primeiro se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 3º - Para os motoristas o piso salarial será de R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais) na data-base 01/06/2026, devendo sempre ser pago o piso do anterior se tornar maior que o valor ora fixado;

§ 4º - Os empregados contratados antes da data base não poderão ter seus salários reduzidos, sendo que o piso normativo só poderá ser pago aos trabalhadores admitidos após 1º de junho de 2026.

§ 5º - O empregado com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, ou, se deficiente ou universitário, até os 24 anos e desde que o período da contratação não exceda um ano, poderão ser contratados na condição de "aprendiz".

§ 6º - O aprendiz deverá obrigatoriamente ter registro em carteira de trabalho, fazendo jus a 2% (dois por cento) de FGTS e todos os demais direitos assegurados em lei, sendo remunerado pelo número de horas efetivamente trabalhadas que será calculado tendo como base o salário mensal de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) na data-base 01 de junho de 2026.

§ 7º - Até os 18 (dezoito) anos o aprendiz não cumprirá jornada de trabalho diária superior a 06 (seis) horas e, a partir dos 18 (dezoito) até os 24 (vinte e quatro) anos, o máximo de 08 (oito) horas.

### **Reajustes/Correções Salariais/Aumento Real**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

#### **4ª. CLÁUSULA - RECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NA DATA-BASE**

As cláusulas econômicas, exceto aquelas que tem valor nominal fixado na redação da presente pauta de reivindicações, serão reajustadas pelo IPCA/IBGE ou pelo ICV/ DIEESE, e será aplicado o que melhor for para o trabalhador no período compreendido de junho de 2025 até maio de 2026, sobre os salários e demais benefícios econômicos praticados em 31/05/2026.

§ 1º – Será concedido aumento real de 3% (três por cento) a todos os empregados da base cujos contratos de trabalho tenham mais de 1 (um) ano em 01 de junho de 2026, e que recebem até R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais).

§ 3º – Não haverá parcelamento dos valores retroativos com referência as cláusulas econômicas dessa Norma Coletiva;

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **5ª. CLÁUSULA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS E COMPENSAÇÕES**

Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial, de mérito, mudança de categoria e, quando existirem, sobre eles serão aplicados os reajustes fixados nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Único - Todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente aos empregados somente poderão ser compensadas na data-base.

#### **6ª. CLÁUSULA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Deverá o Empregador mensalmente fornecer demonstrativo de pagamento aos empregados na data do pagamento, com sua identificação com nome e número de CPF, com a discriminação da natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido a título de INSS e na conta vinculada do FGTS, devendo este demonstrativo ser destinado nominalmente ao funcionário.

Parágrafo Único – É vedada a prática de qualquer pagamento sem o correspondente demonstrativo de pagamento, sendo certo que o holerite deverá ser entregue de forma impressa.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## **7ª. CLÁUSULA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês seguinte.

Parágrafo Único - Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, serão estabelecidas condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso.

### **Remuneração DSR**

## **8ª. CLÁUSULA - INCIDÊNCIA NO D.S.R.**

No pagamento dos descansos semanais remunerados, incidirá obrigatoriamente a parte variável do salário, constituída por adicional noturno, periculosidade, insalubridade e qualquer outro decorrente da prestação de serviços.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **9ª. CLÁUSULA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será garantida ao empregado substituto, a partir do primeiro dia da substituição, igual remuneração à do empregado substituído, inclusive nas substituições decorrentes de férias ou outros afastamentos temporários, ficando desta forma proibido o acúmulo de funções sem a devida remuneração.

Parágrafo Primeiro: O substituto deverá receber, por escrito e contrarrecibo, a determinação para a substituição, condição sem a qual não deverá exercê-la, sob pena de multa prevista nesta norma.

## **10ª. CLÁUSULA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

O cálculo para pagamento de férias e 13º salário deverá ser efetuado com base na remuneração do empregado, considerando-se sobre as parcelas variáveis de natureza salarial a média aritmética dos valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses em geral, e dos meses de novembro, dezembro, janeiro e fevereiro para os empregados comissionados – ou à dos últimos meses efetivamente laborados se o empregado não tiver laborado nos referidos meses - considerada a parte variável o disposto na cláusula nona da presente Convenção.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## **11ª. CLÁUSULA - D.S.R. - FALTAS**

O desconto do D.S.R. em caso de faltas será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 (um quinto) ou 1/6 (um sexto) do respectivo valor do D.S.R., por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 05 (cinco) ou 06 (seis) dias respectivos.

## **12ª. CLÁUSULA - SALÁRIOS COMISSIONADOS**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais fica garantido uma remuneração mínima de 1 salário e 1/2 do piso da categoria.

§ 1º – Aos empregados que recebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis pelo empregado da forma diferenciada prevista na cláusula 10ª.

§ 2º – O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pela média dos últimos 12 (doze) meses de trabalho.

§ 3º – A remuneração dos empregados que recebem comissão pelos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por motivo de doença, será calculada pela média aritmética das comissões por ele aferidas nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês em que ocorreu o afastamento.

## **13ª. CLÁUSULA - PROMOÇÕES**

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial garantido a partir do primeiro dia na nova função.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

## **14ª. CLÁUSULA - 13º SALÁRIO**

Será pago integralmente o 13º salário durante a vigência da presente Norma Coletiva, tendo por base o salário nominal do empregado afastado por motivo de doença.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

Parágrafo Único – A inobservância do prazo legal ou o não pagamento do décimo terceiro salário para qualquer empregado dará ensejo ao pagamento de multa em favor do empregado no valor de um salário nominal.

## **Outras Gratificações**

### **15ª. CLÁUSULA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para o empregado que se aposentar ou adquirir o direito de aposentar durante o contrato de trabalho, será concedida no ato de sua rescisão de contrato de trabalho, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele recebido.

§ 1º – Aos empregados que já tiverem mais de 5 (cinco) anos de vínculo na empresa em empresa do mesmo grupo econômico, a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **16ª. CLÁUSULA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), com sua integração nos cálculos de férias, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado e FGTS.

§ 1º: As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 2º: É vedada a realização de horas extraordinárias em número superior a duas por dia e se, em situações excepcionais o labor ultrapassar esse limite, a empresa obriga-se a fornecer ao empregado vale-refeição no valor mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por dia de extrapolação, garantir um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição, bem como remunerar com adicional de 100% (cem por cento) as horas excedentes à 10ª (décima) hora de trabalho diário.

§ 3º: A extrapolação prevista no §1º não poderá ocorrer por mais de 1 (um) dia ao mês, sob pena de aplicação de multa prevista nesta norma coletiva, a ser revertida integralmente ao trabalhador prejudicado.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 4º: Fica vedada, no âmbito desta norma coletiva, a compensação tácita ou informal de jornada, bem como a exigência de trabalho aos domingos e feriados para os empregados representados, salvo mediante celebração de acordo coletivo de trabalho específico que autorize expressamente tal prática, nos termos da Portaria nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Adicional Noturno**

### **17ª. CLÁUSULA - ADICIONAL E HORÁRIO NOTURNO**

Deverá ser efetuado o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo Único – Considera-se horário noturno o período compreendido entre 22:00 horas até às 5:00 horas.

## **Outros Adicionais**

### **18ª. CLÁUSULA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados registrados na função "caixa" receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa equivalente a 7,5 % (sete e meio por cento) do salário nominal.

### **19ª. CLÁUSULA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Será proporcionada assistência jurídica integral pelo empregador e sem custo ao empregado que, no desempenho normal de suas funções, for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho das funções delegadas e na defesa do patrimônio do empregador.

## **Prêmios**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## 20ª. CLÁUSULA - PRÊMIO PERMANÊNCIA

Aos empregados que tenham 05 (cinco) ou mais anos de tempo de serviço contínuo e ininterrupto na mesma empresa, eventual empresa sucessora ou em empresa do mesmo grupo econômico, será pago um adicional por permanência em serviço de 5% (cinco por cento), juntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 1º: A cada 05 (cinco) anos de serviços prestados contínuos e ininterruptos, será aumentado o referido benefício, acumulando-se novos 5% (cinco por cento), sucessivamente e na mesma progressão aritmética.

§ 2º: Para os empregados admitidos a partir desta data, será garantido o início do pagamento do prêmio de permanência sempre que completado o período de 5 (cinco) anos de labor nas condições do *caput* desta cláusula.

## 21ª. CLÁUSULA - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Os empregadores poderão estipular metas diárias, semanais ou mesmo mensais aos empregados, bonificando-os com o pagamento de prêmios.

## 22ª. CLÁUSULA - DA NATUREZA DO PRÊMIO

Nos termos do art.457, § 2º da CLT, fica estabelecido que o pagamento de prêmios não integra a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

### **Auxílio Alimentação**

## 23ª. CLÁUSULA - CESTA BÁSICA

O empregador fornecerá, mensalmente a seus empregados, que percebam até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) de salário nominal, inclusive, afastados por motivos de férias, 01 (uma) cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), que deverá conter, no mínimo:

<b>10 Kg Arroz Tipo 1;</b>	<b>04 Latas Óleo de Soja Refinado;</b>
<b>05 Kg Feijão Carioca Novo Tipo 1;</b>	<b>01 Kg Sal Refinado;</b>



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

FILIADO A



04 Pcts. Macarrão Espaguete c/ Ovos;	1 lata de Goiabada;
04 Pts. Extrato de Tomate;	1 pct. De mistura de bolo 450 gramas;
02 Latas Sardinha em Conserva;	1 sachê de maionese de 200 gramas;
01 Pt. Tempero Completo;	1 unidade de milho em conserva de 170 gramas;
01 Kg Fubá Mimoso;	1 unid de vinagre comum de 750 ml;
01Kg Farinha de Mandioca crua;	1 lata de creme de leite 200 gramas;
01 Kg Farinha de Trigo Especial;	1 lata de leite condensado 395 gramas;
01 Pct. Leite em Pó Integral de 800 gramas;	2 litros de leite longa vida;
01 Lata (500g) Achocolatado em pó;	1 unidade de creme dental 90 gramas;
04 Kg Açúcar Refinado;	2 unidades de detergente líquido de 500 ml;
01 kg de café torrado e moído;	2 sabonetes em barra de 85 gramas;
01 pct. Biscoito cream cracker;	2 pcts Papel Higiênico 4x30 de 240g Personal;
01 pct. Biscoito recheado chocolate 120 gramas;	1 pct de sabão em pó de 800 gramas;
	1 litros de água sanitária;
	1 unidade de desinfetante de 500 ml;

§ 1º – O empregador poderá fazer o pagamento da cesta básica por meio de transferência bancária ou vale alimentação em cartão, não sendo tais valores incorporados ao salário.

§ 2º – Não sendo a cesta fornecida na forma do parágrafo anterior, o empregado terá um prazo de 10 (dez) dias úteis para a retirar, cabendo ao empregador garantir o local seguro para armazenamento, e garantir que o funcionário possa levar a cesta de forma fracionada, em virtude do peso e da volta para casa.

§ 3º – É facultado aos empregadores concederem a cesta básica de alimentos aos empregados que percebam salário superior R\$ 5.000,00 (cinco mil e reais), desde que seja garantida este auxílio a todos empregados de menor salário e que não haja discriminação de qualquer natureza.

§ 4º – Independente da forma da concessão adotada pelo empregador, o auxílio cesta básica previsto nesta norma coletiva, possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao salário.

§ 5º – O cumprimento desta cláusula será devido em caso de afastamento por acidente ou doença, bem como durante licença maternidade enquanto perdurar os eventos neste parágrafo mencionados;

§ 6º – Na hipótese de aposentadoria por invalidez total decorrente de acidente ou enfermidade, deixará de ser devido o benefício desta cláusula.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## **24ª. CLÁUSULA - VALE REFEIÇÃO**

Será fornecido a cada empregado, mensalmente, cartão vale-refeição, no valor, não inferior, ao total de R\$ 728,00 (setecentos e vinte oito reais), a ser pago todo último dia de cada mês, a partir de 01 de junho de 2026, observando-se as seguintes regras:

§ 1º - Para fins de cálculos, considerar-se-á o valor diário a importância de R\$ 28,00 (vinte oito reais);

§ 2º Havendo ausência injustificada do empregado, será abatido o valor proporcional à respectiva ausência no crédito do cartão no mês seguinte;

§ 3º - Não se considera ausência injustificada, aquela que for previamente acordada e autorizada pela chefia imediata, com posterior compensação.

§ 4º - Poderá ser descontado do salário do funcionário até 8% (oito por cento) sobre o valor recebido no vale refeição, não sobre o salário total.

### **Auxílio Transporte**

## **25ª. CLÁUSULA - VALE TRANSPORTE**

O empregador deverá fornecer ao empregado que solicitar, antecipadamente e mensalmente, os vales-transportes necessários para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte público coletivo, sendo-lhe facultado o desconto de 3% (três por cento) do salário básico do empregado, nos termos da legislação aplicável.

§ 1º - O empregador poderá efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro juntamente com o pagamento do salário, considerando no cálculo o valor correspondente à tarifa integral do deslocamento do trabalhador, hipótese em que, da mesma forma, o vale-transporte não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS.

§ 2º - É facultado ao empregador conceder vale-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês de referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salário, podendo o empregador realizar o desconto de 3% (três por cento) do salário base do empregado, hipótese em que, da mesma forma, o vale-combustível não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos e não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

## Auxílio Saúde

### **26ª. CLÁUSULA - ASSISTENCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E PSICOLÓGICA AO EMPREGADO DEMITIDO.**

Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de vínculo, e seus dependentes, beneficiários de Convênio Médio ou Plano de Saúde contratado pelo empregador, nos casos de demissão sem justa causa, será assegurado o direito à permanência no plano de saúde, sem qualquer custo, pelo prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das demais garantias legais.

Parágrafo único – Aos empregados que não possuam 01 (um) ano de vínculo, serão assegurados 30 (trinta) dias.

## Auxílio-Doença/Invalidez

### **27ª. CLÁUSULA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE**

Aos empregados afastados do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, será concedida pelo empregador complementação do salário que somará ao benefício do I.N.S.S., podendo ser acionada a comissão paritária entre o sindicato patronal e o SINDBAST para análise de casos em que haja suspeita de abuso de direito, não se constituindo direito adquirido do empregado, em qualquer hipótese.

§ 1º - Se necessário, conceder-se-á um adiantamento de 01 (um) salário nominal, a ser descontado em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas, para os funcionários e/ou dependentes para as situações abaixo:

1. Afastamento por doença;
2. Por acidente de trabalho;
3. Morte;
4. Invalidez permanente;



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## Auxílio Morte/Funeral

### **28ª. CLÁUSULA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado e/ou pai, mãe, filhos (as), companheiro (a) e esposo (a); os empregadores pagarão, a título de auxílio-funeral, juntamente com os salários e outras verbas do trabalhador 02 (dois) pisos salariais, em caso de morte natural e, 04 (quatro) pisos em caso de morte decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, sendo dispensado caso o empregador possua plano funerário para empregado que cubra os mesmos valores da presente cláusula, e demais termos desta convenção.

Parágrafo Único - Caso o plano do empregador não cubra o auxílio funeral com os mesmos valores desta cláusula o empregador deverá complementar o valor pago pelo plano.

### **29ª. CLÁUSULA - AUXÍLIO-CRECHE**

Será concedido mensalmente benefício a título de auxílio-creche de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por criança em idade de 0 (zero) até 8 (oito) anos.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **30ª. CLÁUSULA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Será garantida ao empregado admitido após a data-base, a aplicação de todas as Cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

### **31ª. CLÁUSULA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no artigo 451 da CLT, parágrafo único, será de no máximo de 90 (noventa) dias, sendo o período inicial definido a cada contratação, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período ao inicialmente estipulado.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 1º - No caso de readmissão de empregado na mesma função que exercia no empregador, em até seis meses de rompimento do vínculo anterior, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

§ 2º - Se a readmissão ocorrer em função diversa, deverá ser celebrado um novo contrato de experiência.

## **Desligamento/Demissão**

### **32ª. CLÁUSULA – DEMISSÕES**

Todo empregado demitido será submetido a exame médico, compreendido como investigação clínica, sendo que tais resultados deverão ser entregues ao empregado mediante recibo ao término do exame.

## **Aviso Prévio**

### **33ª. CLÁUSULA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Além do aviso prévio previsto na Lei 12.506/11 (3 dias por ano trabalhado) e outros dispositivos legais, é garantido ao empregado que possua 45 anos de idade ou mais, mais um dia por ano de serviço prestado aos empregadores, não se aplicando qualquer limitação.

### **34ª. CLÁUSULA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito e contrarrecibo, das razões determinantes de sua dispensa ou suspensão, sob pena de tornar a suspensão ou demissão imotivada.

## **Outros grupos específicos**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## **35ª. CLÁUSULA - EMPREGADOS ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes nos dias que prestarem exames vestibular e para exames finais em cursos regulares que coincidirem com o horário de trabalho.

Parágrafo Único - Com comprovação mensal de frequência às aulas, o empregado terá direito de entrada 1 (uma) hora após início da jornada de trabalho, ou saída antecipada de 1 (uma) hora.

### **Relações de Trabalho – PLR, Plano de Cargos e Salários, Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

## **36ª. CLÁUSULA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Fica assegurado o direito sobre a participação nos resultados, na forma proporcional aos meses trabalhados, aos empregados atuais e aos admitidos e aos demitidos no período estabelecido, qual seja, de 01/06/2026 à 31/05/2027, no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil) a ser pago em duas parcelas, a seguir citadas e desvinculadas das respectivas remunerações salariais.

§ 1º - A participação dos lucros ou resultados dos empregadores, nos termos acima citados, será proporcional ao número de faltas injustificadas ao trabalho, apuradas no período de 1º junho de 2026 a 31 de maio de 2027, devendo a sua liquidação ser efetuada em duas parcelas, conforme segue: 1ª parcela, a ser paga na folha de pagamento do mês de julho de 2027 ( referente ao 1ª semestre da vigência da CCT) e a 2ª e última parcela, na folha de pagamento do mês de agosto de 2027 (referente ao 2ª semestre da vigência da CCT) , de acordo com os seguintes critérios:

a) AUSÊNCIAS - VALOR PAGAMENTO: Ausência de faltas injustificadas no período de junho a novembro de 2026 (referente ao 1º semestre da vigência da CCT) R\$ 500,00 Pagamento em julho/2027. Ausência de faltas injustificadas no período de dezembro/2026 a maio/2027 (referente ao 2º semestre da vigência da CCT) R\$ 500,00 Pagamento em agosto/2027;

b) AUSÊNCIAS - VALOR PAGAMENTO: Até 03 faltas injustificadas no período de junho a novembro de 2026 (referente ao 1º semestre da vigência da CCT) R\$ 330,00 Pagamento em julho/2027. Ausência de faltas injustificadas no período de dezembro/2026 a maio/2027 (referente ao 2º semestre da vigência da CCT) R\$ 330,00 Pagamento em agosto/2027;



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



c) AUSÊNCIAS - VALOR PAGAMENTO: De 04 à 06 faltas injustificadas no período de junho a novembro de 2026 (referente ao 1º semestre da vigência da CCT) R\$ 200,00 Pagamento em julho/2027. Ausência de faltas injustificadas no período de dezembro/2026 a maio/2027 (referente ao 2º semestre da vigência da CCT) R\$ 200,00 Pagamento em agosto/2027;

d) AUSÊNCIAS - VALOR PAGAMENTO: Acima de 6 faltas injustificadas na vigência desta CCT (01/06/2026 à 31/05/2027): Sem direito ao PLR.

§ 2º - Para efeito do pagamento do PLR, não serão consideradas como faltas, as ausências em razão de acidente do trabalho em serviço prestado ao empregador ou ausências previstas nas cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho;

§ 3º - A 1ª parcela relativa às alíneas "a", "b" ou "c" desta Cláusula será paga inclusive, àqueles que se encontrem afastados em razão de Férias ou Acidente de Trabalho. Para o cálculo, considerar-se-á as faltas compreendidas no período de 01 junho a 31 de novembro de 2026 (referente ao 1º semestre da vigência da CCT).

§ 4º - O pagamento da 2ª parcela, relativa às alíneas "a", "b" ou "c" desta Cláusula inclusive aqueles que se encontrem afastados em razão de férias ou Acidente de Trabalho. Para o cálculo, considerar-se-á as faltas compreendidas no período de dezembro/2026 a maio/2027 (referente ao 2º semestre da vigência da CCT)

§ 5º - Os empregados admitidos após 01/06/2026, receberão o pagamento estabelecido nas letras "a", "b" ou "c" desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, inclusive aqueles que se encontrem afastados em razão de férias ou Acidente de Trabalho, que tenham direito ao PLR.

§ 6º - Funcionários demitidos dentro do período de vigência do PLR, receberão nas Verbas Rescisórias, na proporção de 1/12 avos por mês efetivamente trabalhado, o valor do PLR vigente, caso tenham direito, e, considerar-se-á como mês integral, a fração igual ou superior a 15 dias.

§ 7º - Nos termos da Lei 13.467 e das disposições contidas no artigo 3º da Lei 10.101, a participação nos resultados pactuada na presente cláusula não substitui ou complementa a remuneração do empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

§ 8º - Os empregadores que já adotem ou, venham a adotar planos próprios de participação nos lucros e resultados negociados com a assistência do SINDBAST pelos trabalhadores, ficam excluídos do cumprimento desta cláusula, desde que observado o item II, § 2º da Lei 10.101 de 19/12/2000.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 9º - Será considerado como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.  
§ 10º - A remuneração à título de PLR em 100%, nas condições desta cláusula, serão devidas aos empregados sócios do SINDBAST, e aqueles que não apresentarem oposição às contribuições das contribuições previstas na última convenção, fazendo jus a 80% (oitenta por cento) da parcela referente ao PLR os demais empregados, ficando garantido que os 20% (vinte por cento) complementares deverão ser pagos ao SINDBAST.

### **37ª. CLÁUSULA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Os empregadores poderão instituir Plano de Cargos e Salários, individualmente, o qual deverá ser homologado pelo sindicato, mediante acordo coletivo firmado com o SINDBAST.

### **38ª. CLÁUSULA - PGR: PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS**

As empresas deverão elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos da legislação vigente, especialmente a NR-01.

§1º O PGR deverá conter inventário de riscos com registros fotográficos atualizados, identificação por setor e atividade, bem como avaliação qualitativa e/ou quantitativa dos riscos ocupacionais.

§2º O plano de ação deverá conter medidas de controle, prazos definidos, responsáveis e indicadores de acompanhamento.

§3º O PGR deverá ser elaborado e assinado por profissional legalmente habilitado, quando aplicável, com a devida responsabilidade técnica.

§4º O documento deverá ser revisado anualmente ou sempre que houver alteração significativa no processo produtivo ou ocorrência de acidente grave.

§5º O sindicato laboral poderá solicitar acesso ao PGR para fins de acompanhamento das condições de trabalho.

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **39ª. CLÁUSULA - PROGRAMA DE TREINAMENTO**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



Os empregadores poderão, em conjunto com o sindicato, criar Programa de Treinamento, extensivo a todos os funcionários de todas os empregadores em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, inclusive aos analfabetos ou semialfabetizados, sem custos para os mesmos.

§1º - Neste Programa se inclui a reciclagem da mão-de-obra.

§2º - Aos funcionários que assim solicitarem, os empregadores deverão liberá-los para que participem de cursos, palestras e congressos de atualização em suas áreas de trabalho, não sofrendo os mesmos quaisquer prejuízo nos salários, 13º salário, D.S.R., F.G.T.S. e outros títulos que acompanhem o Contrato de Trabalho.

#### **40ª. CLÁUSULA – TREINAMENTO DE SST.**

As empresas deverão garantir treinamentos periódicos em SST.

§ 1º - Carga mínima anual: 8 horas.

§ 2º - Os treinamentos deverão conter:

- a) conteúdo programático;
- b) registro de presença;
- c) avaliação de eficácia.

§ 3º - É vedada a realização meramente formal ou documental.

§ 4º - O sindicato poderá solicitar auditoria técnica nas condições de trabalho, mediante justificativa.

§ 5º - Poderá acompanhar por profissional indicado.

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **41ª. CLÁUSULA - SEGURANÇA PATRIMONIAL OU OPERACIONAL**

Em nenhuma hipótese poderão os empregadores designar qualquer de seus empregados para o desempenho de função de vigia ou segurança patrimonial ou operacional, sem a devida



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

contratação e remuneração, a qual deverá estar anotada na CTPS, adequado treinamento, fornecimento de todos os recursos necessários, e observância à legislação vigente.

## **42ª. CLÁUSULA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Com o objetivo de preservar a dignidade profissional e os direitos dos trabalhadores, fica proibido ao empregador exigir o exercício habitual de atividades estranhas à função para a qual o empregado foi contratado, salvo mediante acordo formal com a devida compensação salarial.

Parágrafo único – Verificada a prática de acúmulo ou desvio de função sem prévia concordância do trabalhador e sem o correspondente acréscimo salarial, o empregador deverá regularizar imediatamente a situação, pagando retroativamente as diferenças salariais e multa convencional, sem prejuízo das demais sanções normativas e legais aplicáveis.

### **Transferência setor/empresa**

## **43ª. CLÁUSULA - TRANSFERÊNCIAS**

Os empregadores deverão comunicar obrigatoriamente e com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, toda e qualquer transferência para outra região metropolitana e que exija a mudança de residência dos empregados, a qual somente poderá ser efetivada mediante a anuência do empregado, nos termos do artigo 469 da CLT.

Parágrafo Único – Será concedido, obrigatoriamente, acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração do trabalhador remanejado para o Município diverso do contratado originalmente.

### **Igualdade de Oportunidades**

## **44ª. CLÁUSULA - IGUALDADE DE SALÁRIOS**

Todos os trabalhadores que exercem funções idênticas no mesmo empregador, deverão receber a mesma remuneração salarial, ressalvados os reajustes em razão do tempo de casa e prevalecendo as disposições do Plano de Cargos e Salários se houver, sendo certo que este deve ser negociado por via de acordo coletivo e homologado pelo Sindicato.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## **45ª. CLÁUSULA - IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO**

Será assegurada igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função.

§ 1º – Será permitido às funcionárias o livre acesso a cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento;

§ 2º – Será concedida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias aos homens e mulheres adotantes;

§ 3º - O empregador pagará complementação na hipótese em que a licença adotante paga pelo INSS venha a ser inferior ao valor do salário;

### **Outras normas de pessoal**

## **46ª. CLÁUSULA - ANOTAÇÕES NA CTPS – REGISTRO E MULTA**

Os empregadores se obrigam a anotar na C.T.P.S. de todos os seus empregados a função e o código do C.B.O., efetivamente exercido, a remuneração recebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens que façam parte da remuneração.

Parágrafo Único – Não se admitirá em hipótese alguma, trabalhadores nos empregadores sem o devido registro em carteira, devendo o registro ser realizado a partir do 1º dia de trabalho, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, revertido ao trabalhador e ao SINDBAST no percentual de 50% (cinquenta por cento) para cada parte, considerando que o SINDBAST realizará as fiscalizações devidas.

## **47ª. CLÁUSULA - QUADRO DE AVISO**

O SINDBAST poderá fixar um quadro de avisos nos locais de trabalho, com informações visando a divulgação de suas atividades sindicais e sociais.

### **Outras estabilidades**

## **48ª. CLÁUSULA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

---

Será assegurada a estabilidade provisória nas hipóteses e condições previstas abaixo, sendo as demissões de natureza política vedadas:

§ 1º - À empregada gestante, durante o período de gravidez, até 03 (três) meses após o término da licença prevista no artigo 392 da C.L.T., não poderá ser transferida de local de trabalho ou sofrer alteração na função e no horário de trabalho, não podendo ainda, ser dispensa durante o período mencionado, exceto no caso de justa causa devidamente comprovada.

§ 2º - A empregada gestante poderá solicitar mudança de função durante o período de gravidez caso seja comprovado, mediante atestado médico, que sua condição é incompatível com o desempenho das atividades que exercia, ficando-lhe assegurado, ao final da licença maternidade, o retorno à mesma função e cargo ocupados anteriormente.

§ 3º - Para dirimir quaisquer dissensões interpretativas, fica assegurada a estabilidade provisória para a empregada gestante, mesmo na hipótese de tratar-se de contrato por prazo determinado, especialmente o de experiência.

§ 4º - Fica garantida a estabilidade do empregado por 06 (seis) meses após ter recebido alta médica oficial do INSS, independentemente de recursos administrativos, ao empregado que tenha ficado afastado do trabalho, por motivo de doença não ocupacional, por tempo igual ou superior a 90 (noventa) dias.

§ 5º - Fica garantida a estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses, imediatamente anteriores ao cumprimento de requisitos de aposentadoria, ao empregado que tiver no mínimo 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo.

§ 6º - Fica garantida a estabilidade dos empregados eleitos para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), efetivos e suplentes, desde a data de inscrição para as eleições, até 01 (um) ano após o término do mandato.

§ 7º - Fica garantida a estabilidade do empregado convocado para o serviço militar obrigatório, desde a data de alistamento até 30 até 60 dias após o término do serviço militar

§ 8º - Fica garantida a estabilidade à empregada por 03 (três) meses, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico.

§ 9º - Durante o período de licença, férias ou tratamento médico contínuo de doença grave assim considerada pela previdência social, comprovada por atestado, não será dado aviso prévio aos empregados.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 10º - Será garantida a estabilidade de emprego, enquanto perdurar o tratamento da doença ocupacional.

§ 11º - Os contratos de trabalho se rescindirão sem observância dos prazos acima citados, no caso de prática de falta grave devidamente comprovada, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre empregador e funcionário, com assistência do SINDBAST, que assistirá e no ato lavrará termo de evento.

§ 12º - O funcionário deverá informar ao Empregador imediatamente no ato da rescisão qualquer uma das condições acima previstas.

§ 13º - No caso de aposentadoria previsto no parágrafo 5, e nos casos de licença médica previsto no parágrafo 9, da presente Cláusula, o funcionário deverá apresentar, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do aviso de rescisão, documento oficial do INSS demonstrando o direito à aposentadoria ou, ou justificar a não apresentação mediante comunicação ao RH do empregador.

§ 14º - O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário integral e proporcional.

#### **49ª. CLÁUSULA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUNCIONÁRIO ACIDENTADO**

Nos casos de acidentados do trabalho ou doença profissional (comprovadamente reconhecida pela Previdência Social), será garantida a continuidade do vínculo empregatício ao empregado pelo período de 03 (três) anos, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que presentes as seguintes condições:

- a) haja comprovada redução na sua capacidade laboral;
- b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

#### **50ª. CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO**

A partir do primeiro mês da vigência da Norma Coletiva, a jornada semanal máxima de trabalho do empregado será de 44 (quarenta e quatro) horas, sem redução de salários e outros benefícios.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 1º – Os empregadores poderão estabelecer contratações por tempo parcial (art. 58-A da CLT) e de trabalho intermitente (art. 443, § 3º da CLT), mediante Acordo Coletivo firmado com o SINDBAST.

§ 2º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos no controle de jornada de trabalho nos termos dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373 de 25/02/11 sem prejuízo do disposto no Artigo 74, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

§ 3º – O intervalo intrajornada será concedido nos termos do art. 71, da CLT.

- a) As horas suprimidas da intrajornada, serão acrescidas em 80% (oitenta por cento) em caráter remuneratório;

§ 4º – Em qualquer caso, a jornada de trabalho observará o caput do art. 58 e 58-A, sendo vedado o sistema 12 x36.

§ 5º – Não se aplicará aos empregados o quanto disposto no §5º do art. 59 da CLT, ficando restrita a negociação relativa a banco de horas aos acordos coletivos de trabalho.

§ 6º – Será concedido um dia de folga ao empregado no mês de seu aniversário, sendo facultado ao empregado, escolher o dia da folga do descanso ou pagamento do dia em dobro.

§ 7º – É vedado a jornada de trabalho aos domingos consecutivamente para as empregadas mulheres, nos termos do art. 386 da CLT;

§ 8º – Eventual legislação sobre redução de jornada de trabalho aprovada posteriormente à vigência desta norma deverá observada no âmbito da base de representação.

## **Compensação de Jornada**

### **51ª. CLÁUSULA - BANCO DE HORAS.**

O sistema de banco de horas poderá ser adotado pelos empregadores apenas por via de acordo coletivo de trabalho com o SINDBAST.

## **Intervalos para Descanso**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## **52ª. CLÁUSULA - JORNADA DO DIGITADOR**

Os empregados que executam exclusivamente a função de digitador estão sujeitos à jornada máxima de 06 (seis) horas diárias e deverão gozar dos intervalos previstos no art.72 da CLT (dez minutos de repouso a cada noventa minutos de trabalho consecutivo).

### **Faltas**

## **53ª. CLÁUSULA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS E DESCONTOS**

Quando não houver adoção de qualquer forma legal de jornada flexível de trabalho (banco de horas, horário flexível, compensação semanal, etc.), não serão descontadas as variações de horário no registro de entrada (início da jornada) do empregado não excedentes de 15 (quinze) minutos.

## **54ª. CLÁUSULA – DIA DO TRABALHADOR EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Em reconhecimento à importância histórica e social da base de trabalhadores SINDBAST, todo mês de outubro - mês de aniversário da fundação do sindicato - o empregado será beneficiado, sem incidência de encargos com valor correspondente a 2 (dois) dias de trabalho, ou, concedido dois dias de folga não há havendo supressão de do direito previsto nessa clausula, para os empregados que fazem aniversário em outubro.

### **Férias e Licenças Férias Coletivas**

## **55ª. CLÁUSULA - FÉRIAS**

Será concedida uma gratificação de férias correspondente a 1/3 (um terço) do salário total de cada empregado, inclusive nas férias indenizadas e o pagamento dos valores correspondentes ao período das férias será sempre com dois dias de antecedência ao início delas.

§ 1º– Os empregados terão direito, se assim solicitarem, a usufruir suas férias em 3 (três) períodos.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§ 2º – Fica assegurada a participação de todos os funcionários na programação da data de início e término do gozo de férias a partir da entrada no período aquisitivo.

§ 3º – O início do gozo de férias dos empregados respeitará o §3º do art. 134 da CLT não podendo ainda, coincidir com dias compensados.

§ 4º – As férias poderão ser concedidas de forma fracionada em até 3 (três) períodos respeitando o mínimo de 14 (quatorze) dias seguidos dos termos do §1º do art. 134 da CLT.

§ 5º – Será obrigatória a concessão do período total de férias, ainda que fracionado, no 1º ano após o período aquisitivo, sob pena de sofrer o empregador os efeitos do art. 137 da CLT, sem prejuízo das demais sanções legais.

§ 6º - O não pagamento ou gozo das férias das férias conforme *caput* desta cláusula acarretará o pagamento de multa no valor de um salário trabalhador prejudicado.

## Outras disposições sobre férias e licenças

### **56ª. CLÁUSULA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a. por 10 (dez) dias úteis em caso de nascimento de filho ou adoção a partir da data do nascimento;
- b. por até 05 (cinco) dias consecutivos a contar da ocorrência, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), filho, pai, mãe, irmão, avós, sogros, genros e noras ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c. por 01 (um) dia, para efetivamente atender internação ou desinternação das pessoas elencadas no item “b)”, acima, desde comprovado o acompanhamento por atestado médico;
- d. por ½ (meio) dia útil, para fins de receber o PIS/PASEP, quando necessário dirigir-se a instituição bancária não localizada nas imediações do local de trabalho;
- e. pelo período efetivamente empregado na realização de exame médico exigido pelo empregador;
- f. por até 01 (um) dia a cada 4 (quatro) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- g. será concedida aos empregados, por motivo de casamento, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis;



- h. para gestantes será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, podendo iniciar-se a partir de 04 (quatro) semanas antes do parto. A licença-maternidade poderá ser aumentada em 02 (duas) semanas após o parto mediante atestado, garantindo-se à gestante, em ambos os casos, o recebimento dos salários do período de afastamento e também o retorno ao cargo ocupado no início da licença;
- i. enquanto durar a amamentação de seu filho a empregada terá redução de 01 (uma) hora em dois períodos a cada jornada de trabalho diário, por no mínimo 2 (dois) anos;
- j. por até 15 (quinze) dias, para cuidar de filho com doença infectocontagiosa ou outros problemas de saúde que, comprovadamente, à critério do médico, necessite da presença da mãe;
- k. por 01 (um) dia, para dar entrada junto ao INSS em pedidos de benefícios previdenciários, tais como aposentadoria e pensão.
- l. por 5 (cinco) dias por ano para acompanhar filho de até 8 (oito) anos em consulta médica;

## Saúde e Segurança do Trabalhador – Uniforme

### **57ª. CLÁUSULA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos trabalhadores os uniformes, aventais e demais itens de vestuários necessários à execução dos serviços, bem como todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários ao desempenho das atividades, comprometendo-se a:

- a. adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- b. exigir e fiscalizar seu uso;
- c. fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d. orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI;
- e. substituir o EPI imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f. realizar a higienização e manutenção periódica do EPI;
- g. comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) qualquer irregularidade observada em relação ao EPI; e,
- h. registrar o fornecimento do EPI ao trabalhador, nos termos das normas regulamentadoras do MTE.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



- 
- i. eliminar ou neutralizar riscos ocupacionais, sob pena de responsabilização civil, trabalhista e administrativa.

§ 1º – Sempre que necessário serão instalados armários duplos em todos os vestiários, de forma que sejam separadas as roupas de uso pessoal das de uso profissional, bem como as roupas limpas das sujas.

§ 2º – Será garantido aos trabalhadores operacionais o tempo mínimo de 15 (quinze) minutos antes do término da jornada de trabalho para sua higiene pessoal, sem prejuízo do intervalo para refeição e descanso.

§ 3º – Os empregadores serão obrigados a fornecer aos operadores de empilhadeiras óculos de segurança, protetor auditivo, capacete de segurança, luvas de segurança e calçado fechado;

§ 4º – Os empregadores envidarão esforços para assegurar a manutenção e o regular reaparelhamento de todos os sanitários e vestiários destinados ao uso de seus empregados.

§ 5º - O trabalhador poderá interromper suas atividades sempre que identificar risco grave e iminente, nos termos da NR-01.

§ 6º - A interrupção não acarretará prejuízo salarial.

§ 7º - O fato deverá ser imediatamente comunicado à empresa e poderá ser informado ao sindicato.

§ 8º - Os ambientes deverão possuir sinalização adequada, conforme normas técnicas vigentes.

§ 9º - O empregador deverá garantir ambiente de trabalho seguro, conforme legislação vigente e normas regulamentadoras.

§ 10º - As empresas deverão manter estrutura mínima de primeiros socorros.

- a. Trabalhadores treinados;
- b. Materiais adequados;
- c. Procedimentos definidos

## **58ª. CLÁUSULA - SAÚDE MENTAL: PROGRAMA PREVENTIVO**

As empresas obrigam-se a implementar Programa de Saúde Mental Preventivo, voltado à identificação precoce de transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, com oferta de acompanhamento psicológico, realização de ações educativas sobre saúde mental, gerenciamento do estresse ocupacional e prevenção do assédio moral e sexual, garantindo sigilo, acesso facilitado e ausência de estigma no atendimento aos trabalhadores.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

## **59ª. CLÁUSULA - VACINA: PROGRAMA DE VACINAÇÃO OCUPACIONAL**

A empresa obriga-se a implementar e manter Programa de Vacinação Ocupacional para todos os trabalhadores que exercem atividades com exposição a agentes biológicos, especialmente aqueles envolvidos na coleta e destinação de resíduos sólidos urbanos, garantindo, no mínimo, a vacinação contra Hepatite B, Tétano, Febre Amarela e demais imunizantes recomendados pelo Ministério da Saúde para as atividades de risco, sem ônus para o trabalhador.

## **60ª. CLÁUSULA - LTCAT: LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO**

A empresa compromete-se a elaborar e manter o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), promovendo sua atualização anual ou sempre que houver alteração nos ambientes, equipamentos ou processos de trabalho que possam modificar as condições de exposição dos trabalhadores a agentes nocivos à saúde.

## **61ª. CLÁUSULA - PPP: PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, no ato da rescisão do contrato de trabalho — seja por demissão, pedido de demissão ou aposentadoria — o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) devidamente preenchido, atualizado e assinado por representante legal da empresa, abrangendo todo o histórico de atividades desenvolvidas pelo empregado durante o vínculo empregatício.

## **62ª. CLÁUSULA - ERGONOMIA E MOVIMENTAÇÃO DE CARGAS**

As empresas deverão realizar Análise Ergonômica do Trabalho (AET), conforme NR-17.

§1º A análise deverá contemplar:

- a. limites de peso;
- b. pausas obrigatórias;
- c. rodízio de atividades;
- d. utilização de meios auxiliares mecânicos.

§2º As medidas deverão ser implementadas de forma efetiva, sendo vedadas soluções meramente formais.

## **63ª. CLÁUSULA – DAS CONDIÇÕES DE HIGIENE E SAÚDE**

As empresas deverão garantir condições adequadas de higiene, conforme NR-24.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

---

§1º Devem ser assegurados:

- a. água potável;
- b. instalações sanitárias adequadas;
- c. vestiários compatíveis;
- d. local apropriado para refeições;
- e. higienização de EPIs.

§2º Deverão ser adotadas medidas de controle de agentes biológicos e químicos.

## **64ª. CLÁUSULA – LAUDOS TÉCNICOS:**

Os documentos técnicos de SST (PGR, LTCAT, AET e demais laudos) deverão refletir fielmente as condições reais de trabalho, sendo vedada a elaboração genérica ou desvinculada da realidade operacional.

## **ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

### **65ª. CLÁUSULA - PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

Será sempre devido adicional de periculosidade e insalubridade quando verificada a exposição de trabalhadores a condições insalubres ou perigosas, nos termos da lei.

### **66ª. CLÁUSULA - INSALUBRIDADE: ADICIONAL GRAU MÁXIMO PARA LIXO URBANO**

Os trabalhadores que exercem atividades de coleta, transporte e destinação de lixo urbano fazem jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário-mínimo nacional, em razão da exposição habitual e permanente a agentes biológicos de alta nocividade à saúde humana, nos termos do Anexo 14 da NR-15 e da jurisprudência consolidada dos Tribunais do Trabalho.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## 67ª. CLÁUSULA - CIPA/SIPAT

O cipeiro titular ou suplente não estará sujeito à rotatividade, transferência de função ou local de trabalho, somente o estará mediante a anuência do mesmo e com eleição de novo membro para representação do setor.

§ 1º – Serão convocadas as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência dando publicidade do ato e enviando cópia ao SINDBAST nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, podendo serem as eleições provocadas e supervisionadas pelo SINDBAST.

§ 2º – As eleições serão feitas sem a constituição e inscrição da chapa, sendo que o pleito será realizado através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos.

§ 3º – O SINDBAST será notificado sobre o resultado das eleições e relação dos eleitos (titulares e suplentes), no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 4º – Não haverá limites para a reeleição dos cipeiros representantes dos empregados.

§ 5º – Serão garantidas aos membros da CIPA, em seu conjunto ou separadamente, 04 (quatro) horas semanais, remuneradas pelo empregador dentro do período normal de trabalho, destinadas a realização de inspeção a higiene e segurança do trabalho.

§ 6º – É obrigatória a participação de um cipeiro representante dos empregados na investigação das causas dos acidentes.

§ 7º – A programação das reuniões ordinárias da CIPA deverá ser encaminhada ao SINDBAST com antecedência mínima de 10 (dez) dias, sendo que o SINDBAST e os Cipeiros suplentes deverão ter livre acesso para acompanhar as mesmas, sem prévio aviso.

§ 8º – A data de curso de treinamento deverá ser encaminhada ao SINDBAST com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, junto com o nome da entidade que ministrará o curso. Este curso deve acontecer num prazo máximo de 30 (trinta) dias após o mandato.

§ 9º – A CIPA deverá elaborar mensalmente boletim sobre suas resoluções e distribuí-los a todos os empregados.

§ 10º - O sindicato poderá indicar representante para acompanhamento das reuniões da CIPA.

§ 11º - As empresas deverão garantir acesso às atas, planos de ação e registros de acidentes.

§ 12º - Todo acidente de trabalho, com ou sem afastamento, deverá ser formalmente investigado.

a. A investigação deverá conter:



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



- 
1. análise de causa raiz;
  2. identificação de falhas sistêmicas;
  3. plano de ação corretivo e preventivo.
- b. O relatório deverá ser concluído no prazo máximo de 10 (dez) dias.
- c. O sindicato poderá acompanhar ou solicitar cópia dos relatórios.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **68ª. CLÁUSULA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

Fica obrigatória toda comunicação de qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de 01 (um) dia útil.

§ 1º - Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, o mesmo empregador arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste ato.

§ 2º - Os empregadores estão obrigados a fornecerem ao SINDBAST, cópias de relatórios enviados por ela ao Ministério do Trabalho, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, no prazo de 10 (dez) dias após o protocolo.

§ 3º - Os empregadores estão obrigados ainda, a comunicar ao Sindicato em 48 (quarenta e oito) horas, sobre acidente fatal ocorrido nos empregadores ou de seu conhecimento, de acidente fatal em trajeto.

## **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

### **69ª. CLÁUSULA – ATENÇÃO ESPECIAL ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)**

As partes reconhecem a importância da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no ambiente de trabalho, comprometendo-se a promover ações que garantam a igualdade de oportunidades, acessibilidade e o pleno exercício de seus direitos.

§ 1º: Fica estabelecido que a empresa deverá cumprir a legislação vigente referente à contratação, acessibilidade, adaptação de ambientes e condições de trabalho específicas para PCD, bem como



oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, capacitação e inclusão em todos os setores da organização.

§ 2º: Além disso, a empresa se compromete a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, promovendo a conscientização de seus colaboradores sobre a importância da diversidade e inclusão de PCD, garantindo assim um ambiente mais justo, acolhedor e produtivo para todos.

## **Disposições Especiais para Operadores de Empilhadeira**

### **70ª. CLÁUSULA - OPERADORES DE EMPILHADEIRA**

Além das disposições contidas nessa reivindicação, serão direitos e deveres dos operadores e empregadores que utilizam empilhadeiras:

- a) Todo operador de empilhadeira deverá trabalhar com EPI que deverá ser fornecido pelo empregador;
- b) Eventuais multas aplicadas pela administração dos entrepostos e mercados da base de representação deverão ser pagas pelos empregadores contratantes, desde que não haja conduta dolosa por parte do operador;
- c) O treinamento e reciclagem dos operadores é de responsabilidade dos empregadores contratantes;
- d) A identificação dos operadores e das máquinas empilhadeiras é de responsabilidade dos empregadores contratantes;
- e) A observância dos limites de carga, bem como da amarração da mesma é de responsabilidade dos empregadores contratantes, desde que não haja conduta dolosa por parte do funcionário;
- f) As empresas deverão implementar plano de circulação interna de veículos e pedestres.
- g) O plano deverá contemplar:
  1. segregação de fluxos;
  2. sinalização horizontal e vertical;
  3. definição de limites de velocidade;
  4. rotas seguras.
- h) Somente poderão operar empilhadeiras trabalhadores capacitados e com treinamento válido.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



- 
- i) Será obrigatória a realização de inspeção diária dos equipamentos, com registro em checklist.
  - j) As empresas deverão manter plano de manutenção preventiva documentado.

## **Relações Sindicais Representante Sindical**

### **71ª. CLÁUSULA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

O Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo - SINDBAST como único representante dos empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nos autos do Recurso em Mandado de Segurança nº 21.028/SP.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **72ª. CLÁUSULA - EDUCAÇÃO E ATIVIDADES SINDICAIS, DISPENSA DE DIRETORES E DELEGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS.**

Assegura-se a frequência livre para Diretores e Delegados Sindicais participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

Parágrafo único: Os funcionários indicados pelo SINDBAST, mediante prévia comunicação por escrito, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, poderão participar de cursos de interesse da categoria profissionalizante, ou congresso, encontros e eventos similares, sendo-lhes assegurados o cargo, vantagens e função em que se achavam investidos os empregados, não sofrendo os mesmos, quaisquer prejuízos no salário, férias, 13º salário, F.G.T.S. e outros títulos que acompanham o contrato de trabalho. Sendo permitido até 14 (quatorze) dias por ano.

### **73ª. CLÁUSULA - PRIMEIRA - HORA SINDICAL**

Será instituída a "Hora Sindical", consistente na dispensa das atividades normais, por até duas horas, durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer prejuízo financeiro aos empregados,



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



---

para realização de palestras ou outras atividades de caráter sindical, desde que em horário e data acordado com o empregador com 15 (quinze) dias de antecedência.

§ 1º – Não haverá desconto em salários de trabalhadores que participem das atividades previstas no *caput* desta cláusula durante a jornada normal de trabalho.

§ 2º – Faculta ao SINDBAST a indicação de funcionário para participar de hora sindical, caso em que, não poderá o empregador substituir o indicado;

§ 3º - Poderá ser a hora sindical realizada na sede do empregador ou do sindicato;

§ 4º - A recusa no agendamento de hora sindical além de sujeita a multa nos termos desta convenção, se reiterada, será considerada prática antissindical;

§ 4º - Em nenhuma hipótese será admitida a nomeação de sócio ou preposto do empregador para hora sindical, incluindo-se seus advogados, contadores e gerentes, exceto quando indicados pelo SINDBAST.

## **Acesso a Informações dos trabalhadores da base**

### **74ª. CLÁUSULA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS E LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS**

#### **PRESTAÇÃO DA INFORMAÇÃO**

Os Empregadores deverão em até 60 (sessenta) dias a contar do termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª, conforme o local de funcionamento da empresa, apresentar ao SINDBAST as informações e dados abaixo listados referentes aos seus empregados:

#### **ATUALIZAÇÃO DOS DADOS**

§ 1º - Os dados apresentados no período acima deverão ser atualizados igualmente no período compreendido entre o primeiro e o último dia do mês de fevereiro de 2027.

#### **DELIMITAÇÃO DOS DADOS**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



§2º - Os seguintes dados deverão ser apresentados na forma desta convenção: Nome do empregado, CPF (Cadastro de Pessoa Física); função, PIS, data de admissão, última remuneração, local de trabalho, e meio de contato para convocação às assembleias virtuais com validação do voto – preferencialmente telefone com DDD e e-mail - para envio de boletins informativos.

## OBSERVÂNCIA DA LGPD

§3º - O SINDBAST utilizará os dados apenas para fins do cumprimento de seu dever legal previsto na CF art.8º, na CLT art. 513 e dos objetivos de seu Estatuto Social havendo total observâncias da LGPD.

## FORMA DE TRANSMISSÃO DA INFORMAÇÃO

§ 4º - As informações deverão ser enviadas para o e-mail ([cadastro@sindbast.org.br](mailto:cadastro@sindbast.org.br)), inserindo na linha assunto a razão social e CNPJ do empregador, sendo certo que eventual inobservância deste requisito implicará a recusa na prestação da informação e configurará descumprimento da cláusula;

- a) O SINDBAST manterá orientações para cumprimento desta cláusula disponíveis no site oficial (<https://sindbast.org.br/cad-fun-assoc/>) para envio de dados em caráter confidencial, e em conformidade com a Lei n. 13.853, de 2019 – Lei Geral de Proteção de Dados, ficando o sindicato exclusivamente responsável pelo armazenamento e descarte dos respectivos dados;
- b) As informações serão eliminadas em cinco anos após rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo;
- c) Qualquer trabalhador empregado poderá apresentar repúdio à prestação das informações listadas na presente cláusula em até 10 (dez) dias corridos a partir do registro da convenção;
- d) O repúdio deverá ser feito por e-mail ([lgpd@sindbast.org.br](mailto:lgpd@sindbast.org.br)) informando o interessado seu o nome completo, e o empregador para quem trabalha com respectiva razão social e CNPJ, sob pena de não acolhimento do pedido, sendo certo que ao apresentar repúdio não será possível sua participação de forma virtual em assembleias, devendo ainda se o caso, o empregado interessado solicitar a presença se a assembleia de seu interesse for realizada exclusivamente



---

por meio cibernético em até 48h após a publicação do edital, identificando-se na ocasião para tanto;

- e) Na hipótese de empregado que tenha ingressado na base na vigência da norma, será admitido repúdio em até 10 (dez) dias corridos após a admissão;
- f) Não será permitido envio de repúdio pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante deste devendo o ato ser realizado individualmente pelo trabalhador interessado – sendo certo que eventual envio de manifestações de repúdio coletivamente serão considerados prática antissindical e ensejará aplicação de multa prevista nesta norma coletiva em desfavor do empregador;
- g) Sendo apresentado repúdio por qualquer empregado em atenção aos prazos acima definidos, o empregador passará a ser obrigado a informar ao SINDBAST no prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª.
  - 1- quantidade de funcionários;
  - 2- datas de admissão;
  - 3- cargos/funções existentes no empregador, e;
  - 4- salários bases atuais de cada funcionário - sendo certo que essas informações serão utilizadas para fins de acesso ao app do SINDBAST e participação em assembleias e eventual homologação ou emissão de TQA;
- h) A empresa tem o direito de repassar a execução da obrigação desta cláusula a terceiro contratado para esta finalidade (Contabilidades/ Departamentos Pessoais/ Escritórios De Advocacias, entre outros), desde que observados os preceitos da “LGPD”, e o cumprimento da obrigação aqui prevista respeitando-se as diretrizes presente na norma, coletiva sob pena de configuração do descumprimento da mesma;
- i) É de responsabilidade da empresa, a não habilitação do terceiro contratado para cumprir a obrigação normativa, no cadastro junto ao SINDBAST e aos envios das informações obrigacionais;
- j) A observância dos requisitos para o cumprimento da cláusula normativa, para fins de responsabilidade jurídica, será exclusivamente do empregador.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

## EMPRESAS SEM FUNCIONÁRIOS

§ 5º - Os empregadores que não tiverem empregados deverão, em até 60 (sessenta) dias corridos do termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª, ou do início de suas atividades no âmbito das centrais de abastecimento de alimentos assim informar o SINDBAST na forma desta cláusula, obrigando-se ainda na atualização desta informação no período compreendido entre 01 e o último dia do mês fevereiro de 2027.

- a) Inserir na linha “assunto” – SEM FUNCIONÁRIOS, o nome do empregador seguido do CNPJ ou CPF se pessoa física, e qual empreposto / cidade está lotado, e anexar ao e-mail documento que confirme o alegado.
- b) Para apresentar a justificativa tem-se alternativamente as possibilidades abaixo:
  - 1- RAIS negativa;
  - 2- Documento oficial do e-social que comprove a inexistência de empregado;
  - 3- Declaração do empregador, com firma reconhecida em cartório ou assinado digitalmente via GOV.BR, informando sobre a ausência de empregado com vínculo empregatício;

§ 6º - A prestação da informação a que se refere o parágrafo acima deverá ser feita observando-se o método do parágrafo §5º acima

§ 7º - Para empresa lotada no **Entreposto de São Paulo Capital (ETSP)**, em até 120 (cento e vinte) dias corridos do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª, determinar que todos os seus funcionários façam o crachá de identificação na sede do SINDBAST mediante agendamento nos termos abaixo, sendo certo que os custos de confecção dos crachás serão arcados pelo empregador.

- a) As empresas deverão realizar o agendamento através do site oficial do SINDBAST (<https://sindbast.org.br/cracha/>) para emissão do crachá identificação de seus empregados, devendo obrigatoriamente informar nome do empregador seguido de CNPJ ou se CPF se pessoa físicas com lista contendo o CPF e nome de cada funcionário.



- 
- b) Na hipótese de empregado que tenha ingressado na base na vigência da norma, será concedido o prazo de 30 (trinta) dias corridos após a admissão, para que a empresa providencie o agendamento na forma da alínea “a” acima;
- c) O custo para emissão do crachá será de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), que deverá ser pago pelo empregador;
- d) Em caso de quebra, perda, roubo ou furto do crachá o empregador terá o prazo máximo de 2 (dois) dias úteis para agendar a confecção da 2ª via do crachá, no site oficial do SINDBAST no link mencionado no parágrafo anterior, sendo que o valor com os custos para emissão da 2ª via será suportado pelo empregador.
- e) O não comparecimento do empregado na data e horário agendado implicará multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) ao empregador, por empregado ausente, sendo certo que o atraso superior a 1 (uma) hora será considerado ausência;
- f) É obrigatório para emissão do crachá de identificação do trabalhador, além do preenchimento do termo de consentimento, os seguintes documentos e informações, que deverão ser entregues pelos empregados ao SINDBAST mediante termo de consentimento especificando a finalidade da utilização dos dados consoante previsto na “LGPD”:
- 1- Documento de identificação (RG, CNH, ou outro documento válido com foto);
  - 2- Número do CPF (Cadastro de Pessoa Física);
  - 3- CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social física ou digital, com o respectivo registro de emprego, com nome do empregador, CNPJ ou CPF, data de admissão, remuneração inicial, ou outro documento que comprove o vínculo de emprego;
  - 4- Holerite do mês anterior com a última remuneração, caso já possua mais de um mês de trabalho;
  - 5- Exame médico do trabalhador realizado dentro de 1 (um) ano;
  - 6- Meio de contato para convocação às assembleias virtuais e validação do voto, e se do interesse do empregado, envio de boletins informativos;
- g) O crachá terá validade de um ano a contar da data de emissão, devendo a empresa em até 30 (trinta) dias antes do término da validade do crachá, proceder com o agendamento para emissão do novo crachá.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



## 75ª. CLÁUSULA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DO SINDICATO

### PROFISSIONAL:

Ao sindicato laboral SINDBAST, nos termos do Tema 935 do STF (com repercussão Geral), fica instituída contribuição no valor de 1% (um por cento) ao mês sobre o salário a ser descontado mensalmente pelo empregador de todos os empregados da base de representação, garantido o direito a oposição nos termos dos parágrafos seguintes:

§ 1º - Referida contribuição receberá a denominação do Tema 935, ou nova denominação na hipótese de legislação ou julgado do STF superveniente;

§ 2º - Os pagamentos dos valores descontados deverão ser repassados todo dia 10 do mês subsequente ao do desconto (ou primeiro dia útil subsequente) mediante emissão de guia no site do SINDBAST [www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao](http://www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao) garantida a continuidade das contribuições durante as negociações coletivas.

- a) O empregador deverá descontar mensalmente quando do pagamento do salário a contribuição prevista no Caput desta cláusula;
- b) O repasse será feito através de boleto com vencimento todo dia 10;
- c) A responsabilidade pela emissão do boleto é do empregador ou de seu representante legal, que deverá acessar [www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao](http://www.sindbast.org.br/guia-de-contribuicao), fazer seu login no sistema de emissão, preencher o valor da guia e emitir o boleto;
- d) O atraso no repasse – ou seja no pagamento do boleto - implica multa de 2% (dois por cento) ao mês, e juros de 0,66% (sessenta e seis centésimos por cento) ao dia.
- e) O desconto de contribuições sem o devido repasse, se reiterado por mais de 1 (um) mês, implicará multa de 10 vezes o piso salarial mínimo previsto nessa convenção, sem prejuízo de outras sanções legais.
- f) A omissão ou negativa no desconto e repasse das contribuições, implicará no pagamento em dobro dos valores pelo empregador e não poderá ser descontado retroativamente do empregado.
- g) Não haverá desconto para fins da contribuição desta cláusula de valor superior a R\$ 200,00 reais, ainda que o salário do empregado ultrapasse R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);
- h) Não serão cobradas contribuições de sócios do SINDBAST (que pagarão apenas mensalidade) e de empregados afastados por qualquer motivo durante o período do afastamento;



- i) Os empregados que **não contribuem** e os **não sócios**, não sofrerão descontos até que seja realizado o atendimento do pedido de oposição;
- j) Os empregados que **já contribuem** permanecerão contribuindo até que norma posterior seja estabelecida, e novo prazo de oposição seja aberto, salvo se exerceram o direito de oposição na forma desta norma;
- k) No primeiro ano de trabalho do empregado da base do SINDBAST, o trabalhador que se tornar sócio do sindicato terá 30% (trinta por cento) de desconto nas mensalidades nos primeiros 12 meses.
- l) Não haverá desconto ou redução de intervalos intrajornada ao empregado que tenha que se dirigir ao sindicato para proceder sua oposição, caso deseje, nas formas presenciais previstas nessa cláusula;

§ 3º - Fica garantido direito de oposição à contribuição pelo trabalhador, sendo o direito a manifestação exclusivo do trabalhador;

§ 4º - A oposição só será admitida se realizada em observância ao inteiro conteúdo desta cláusula;

§ 5º - Faculta ao sindicato, limitar a participação das atividades sindicais – exceto as previstas em lei ou no estatuto – caso o empregado não seja sócio ou minimamente contribuinte;

§ 6º - Não será aceito envio de manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, ou qualquer superior do empregado, sendo certo que o envio de manifestações coletivamente será considerado prática antissindical;

§ 7º - Eventual manifestação de oposição pelo empregador, seu preposto, contador, advogado ou qualquer representante do empregador, coletivamente será objeto de multa em desfavor do empregador no valor correspondente a 10 (dez) pisos salariais previstos nessa norma;

§ 8º - A manifestação da oposição deverá ser feita com a entrega de justificativa de forma legível que deverá conter:

- a) o nome completo do trabalhador,
- b) CPF,
- c) nome do empregador;
- d) CNPJ do empregador que trabalha;
- e) Local de trabalho;

§ 9º - As oposições deverão ser manifestadas nos termos desta cláusula, conforme período e horários dos atendimentos abaixo programados, sendo a abertura de prazo na data do protocolo de requerimento de registro desta convenção no SEI – Sistema Eletrônico de Informações -



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



<https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/assuntos/gestao-documental/sistema-eletronico-de-informacoes-sei> - , ou de eventual despacho judicial com atribuição de efeito

meramente devolutivo em eventual interposição de recurso ordinário após julgamento de dissídio coletivo em primeira instância;

§ 10º - O SINDBAST se obriga a publicar em seu site e informar em seu aplicativo a ocorrência de um dos eventos previstos no parágrafo acima.

§ 11º - O exercício do direito de oposição consubstanciado na manifestação do trabalhador pelo não pagamento, deverá ser feito presencialmente na sede, sedes e pontos de atendimento do SINDBAST, nos prazos e locais estabelecidos nesta cláusula, exceto nos casos das situações excepcionais abaixo dispostas;

a) Os horários referentes ao atendimento ficarão determinados abaixo conforme os entrepostos e cidades listadas:

1- Em São Paulo – Capital, na sede do SINDBAST para os empregados do entreposto de São Paulo/Capital, durante 10 (dez) dias úteis após o termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª – de segunda a sexta-feira, das 09h às 12h e das 13h às 15h – respeitando-se a seguinte ordem:

i. no atendimento em São Paulo Capital terá preferência o trabalhador que realizar previamente seu agendamento pelo sistema de agendamento disponível no app e site do SINDBAST;

ii. o atendimento presencial será feito com sistema de senhas;

iii. a distribuição de senhas para quem não houver agendado ocorrerá as entre 09h às 11h e entre 13h às 14h;

2- Em Campinas/SP, para os empregados dos empregadores de permissionários CEASA Campinas, por cinco corridos exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período de do item “1)” acima, das 08h às 12h.;



- 3- Em Bauru/SP, por cinco corridos exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “2)” acima, das 08h às 12h;
  - 4- Em Ribeirão Preto/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Ribeirão Preto da CEAGESP (CETRIB), na sub-sede do SINDBAST do ETRIB, por cinco corridos exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “3)” acima, das 08h às 12h;
  - 5- Em São José do Rio Preto – para os empregados dos empregadores do entreposto de São José do Rio Preto, por cinco corridos exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “4)” acima, das 08h às 12h.
  - 6- Em Sorocaba/SP – para os empregados dos empregadores do entreposto de Sorocaba da CEAGESP, por cinco corridos exceto feriados e finais de semana a partir do primeiro dia útil subsequente ao término do prazo do período do item “5)” acima, das 08h às 12h.
  - 7- Aos empregados dos empregadores dos demais entrepostos será facultado manifestar-se excepcionalmente sua oposição por até 10 (dez) dias corridos após o termo inicial do prazo previsto no parágrafo 9º da Cláusula 75ª através de envio de e-mail para: [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br) – devendo o interessado necessariamente, sob pena de não ser acolhida a manifestação, informar: nome, CPF, empregador (empresa que trabalha), CNPJ (ou CPF) do empregador e a cidade ou entreposto que trabalha;
- b) Se o trabalhador ingressar na base na vigência desta norma, facultará ao mesmo, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da data de admissão, manifestar oposição mediante envio de e-mail para [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br), anexando comprovante de contratação recente por empregador da base e breve justificativa;
  - c) A manifestação excepcional por e-mail será feita acompanhada de exposição de motivo pelo qual não quer contribuir elaborada pelo próprio interessado, que no ato informará seu nome, CPF, cidade e empresa que trabalha;



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



- 
- d) E-mail enviado por qualquer trabalhador ao e-mail [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br) sem a observância dos requisitos listados nesta a norma coletiva, não será considerado para fins de oposição e poderão ser armazenados para eventuais demandas judiciais;
  - e) Fica garantida a abertura de prazo aos empregados que se encontrem em férias ou licença de qualquer natureza, facultado ao mesmo, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar do retorno atividade laboral, manifestar oposição mediante envio de e-mail para [oposicao@sindbast.org.br](mailto:oposicao@sindbast.org.br), anexando comprovante de férias/atestado médico de liberação a atividade laboral e breve justificativa;
  - f) Fica também garantido ao trabalhador “PCD” o direito de manifestar oposição por e-mail, nos mesmos moldes da alínea “e” acima;

## **Outras disposições sobre relação SINDBAST/EMPREGADORES**

### **76ª. CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÕES E TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL**

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho, seja a pedido, sem justa causa ou por justa causa, do empregado que tenha mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício deverá ser feita pelo SINDBAST.

§ 1º – Os Dirigentes Sindicais e Delegados do SINDBAST no interior do Estado de São Paulo ficam autorizados a proceder às homologações dos empregados lotados nos empregadores da região.

§ 2º – Os empregadores no ato da rescisão do contrato de trabalho e da homologação se comprometem a apresentar a seguinte documentação:

- a) Exame Médico Demissional,
- b) Carteira Profissional Atualizada,
- c) Livro de Registro de Empregado,
- d) Aviso Prévio, 05 (cinco) vias do termo rescisão de contrato de Trabalho,
- e) Extrato Analítico da conta vincula do Trabalhador,
- f) Comprovante de pagamento dos 40 % (quarenta) por cento do FGTS (GRR - quando for o caso),



---

g) Guias do Seguro Desemprego (quando for o caso),

h) Carta de preposto,

§ 3º - Os pagamentos dos valores poderão ser feitos em dinheiro, cheque administrativo ou transferência bancária previamente confirmada pelo trabalhador através do comprovante de transação bancária.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder ao décimo dia subsequente ao último dia efetivamente trabalhado, quando o aviso prévio for indenizado.

§ 5º - No caso de o aviso prévio ser cumprido, o pagamento deverá ser feito um dia após o último dia trabalhado.

§ 6º - Na eventualidade de exceder o prazo de 10 (dez) dias, será devida ao empregado multa correspondente ao valor de 01 (um) salário nominal.

§ 7º - Caso o empregado não compareça na data de homologação agendada pelo SINDBAST, o empregador poderá efetuar o depósito do valor da rescisão contratual em conta bancária de titularidade do empregado.

§ 8º - Deverá ser entregue ao empregado, no ato da homologação, cópia da ficha cadastral ou do livro de registro de empregados, devidamente autenticada e, no caso de o funcionário ter trabalhado em atividades insalubres, penosas ou perigosas, os empregadores fornecerão também o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

§ 9º - O SINDBAST deverá realizar a homologação toda vez que solicitado, salvo recusa ressalvada por escrito.

§ 10º - Sempre que se tornar penoso ao trabalhador a ida até o sindicato para fins de homologação, por motivos de saúde, distância de nova moradia/emprego, outro de mesma relevância, a homologação poderá ser feita por vídeo conferência (meio telemático).

§ 11º - O procedimento de homologação implicará cobrança de R\$ 100,00 (cem reais) a ser suportado pelo empregador.

§ 12º - Poderá ser emitido termo de quitação anual somente com a participação do SINDBAST, conforme prevê o art. 507-B da CLT.

a) O “TQA” deverá ser homologado individualmente para cada trabalhador, uma vez por ano, mediante os procedimentos estabelecidos pelo SINDBAST;



- 
- b) A empresa que solicitar a emissão do TQA, deverá obrigatoriamente realizara homologação do termo para todos os funcionários, respeitadas as ressalvas das alíneas desta clausula;
  - c) A solicitação da homologação do TQA deverá ser feita pelo e-mail [tqa@sindbast.org.br](mailto:tqa@sindbast.org.br);
  - d) O empregador deverá por ocasião da homologação do TQA, apresentar:
    - 1. Certidão Negativa do FGTS;
    - 2. Certidão Negativa do INSS;
  - e) Ainda por ocasião da homologação do Termo de Quitação Anual, o empregador deverá apresentar relatório de pagamentos realizados - “RELATÓRIO DA FICHA FINANCEIRA” - discriminando as verbas conforme sua natureza e competência do ano em questão que ser assinado pelo responsável do empregador ou seu preposto;
  - f) Os empregados deverão ser orientados pela própria empresa para trazerem os holerites do período ao qual se pretende emitir Termo de Quitação Anual;
  - g) As informações concernentes aos valores pagos aos funcionários ficam classificadas como confidenciais;
  - h) O SINDBAST poderá deixar de homologar o “TQA” caso o empregado não concorde com valores e demais informações apresentadas;
  - i) O SINDBAST fica desobrigado de atender solicitação de emissão de TQA em relação a algum funcionário ou a determinado grupo de funcionários se o (s) mesmo (s) estiver em litígio com o empregador;
  - j) o empregador pagará ao SINDBAST, a título de reembolso de despesa operacional o valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) por Termo de Quitação Anual homologado.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **77ª. CLÁUSULA - DELEGADO SINDICAL**



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



Os Entrepósitos do interior e os empregadores com mais de 20 (vinte) funcionários, poderão ter pelo menos 1 (um) delegado sindical, eleito por processo organizado pelo SINDBAST, nos termos do artigo 611-A, VII da CLT.

§ 1º - O Delegado Sindical regido por esta norma na proporção gozará de estabilidade durante a vigência da convenção e até 1 (um) ano depois;

§ 2º - Fica estabelecido que haverá ao menos de 1 (um) Delegado Sindical para cada entreposto ou CEASA do interior, além de 5 (cinco) Delegados Sindicais para o ETSP, sendo 1 (um) para cada um dos seguintes setores: 1 – Pescado; 2 – Plantas, Flores e Atípicos; 3 – MLP; 4 – Operadores de Empilhadeira, e; 5 – Boxes.

§ 3º - A nomeação de Delegados Sindicais regidos por esta norma respeitará o limite de 1 (um) delegado por empregador.

§ 4º - Qualquer penalidade aplicada ao empregado Delegado Sindical regido por esta norma deverá ser comunicada ao SINDBAST juntamente com a comunicação ao trabalhador.

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **78ª. CLÁUSULA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**

O SINDBAST promoverá sempre que identificada violação da norma ação de cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou de seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento da norma coletiva e aplicação de multas quando o caso, podendo igualmente o sindicato propor ação de cobrança quando incontroverso e flagrante o descumprimento normativo.

§ 1º - É a Justiça do Trabalho competente para proferir decisão em ação trabalhista de qualquer natureza pelo Sindicato Profissional, em nome da própria Entidade reclamante, ou em favor de todos os seus representados, sindicalizados ou não, quando houver descumprimento de dispositivo de Norma Coletiva - seja a violação de Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo, ou ainda em sede de reclamações plúrimas ou dispostos na presente Norma Coletiva, independente da outorga de poderes, quando a Entidade Sindical funcionar como substituta processual, ficando dispensado o comparecimento do empregado na audiência, uma vez que esteja representado legalmente pelo SINDBAST, face aos termos do Artigo 620, 622 e 872,



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



parágrafo único da C.L.T. e disposições instrumentadas nesta convenção, e ainda, Artigo 3º da Lei n.º 8.073 de 30 de julho de 1990.

§ 2º - Poderá ser cobrada a multa independente ação judicial, quando houver incontestada infração e o valor da penalidade será o previsto nesta norma;

§ 3º - Poderá ainda, a seu critério, o SINDBAST aplicar apenas uma advertência formal por notificação extrajudicial;

## **Penalidades decorrentes de violação da norma coletiva**

### **79ª. CLÁUSULA – DA MULTA DE NÃO CUMPRIMENTO E DA VEDAÇÃO DAS PRÁTICAS ANTISINDICAIS**

O não cumprimento de qualquer cláusula desta norma coletiva implicará em multa que será aplicada pelo SINDBAST em desfavor do empregador infrator:

§ 1º - A multa estabelecida nesta cláusula será de duas vezes o valor do piso salarial reivindicados nesta pauta, quando não houver previsão expressa do valor da multa nesta norma em dispositivo especial desta convenção;

§ 2º - Havendo mais de um trabalhador prejudicado pelo descumprimento da cláusula, a multa será calculada da seguinte forma: (1 x piso salarial mínimo) x (número de trabalhadores prejudicados) – ou seja, 1 (um) salário do piso disposto nesta convenção multiplicado por número de trabalhadores prejudicados;

§ 3º - Se o descumprimento da cláusula implicar em prejuízo ao sindicato, a multa será calculada com a mesma base do parágrafo 2º acima;

§ 4º - As multas contra os empregadores que tenham até 20 funcionários não poderão ultrapassar o valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

§ 5º - O descumprimento das cláusulas de SST implicará multa de no mínimo de um piso salarial por trabalhador exposto, podendo atingir até 5 vezes o valor do piso reivindicado nesta norma conforme gravidade, isso se não atribuída condenação judicial em valor sobejante.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

---

## Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

### **80ª. CLÁUSULA - ALTERAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

A qualquer momento, em se constatando substancial alteração da ordem econômica, modificações aceleradas ou substanciais nos índices de inflação vigentes, as partes se comprometem a discutir, no todo ou em parte, à presente convenção coletiva.

### **81ª. CLÁUSULA – TRANSIÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O empregador da base de representação do SINDBAST que por qualquer razão estiver aplicando norma coletiva diversa desta convenção, e, que venha a ser por entendimento do poder administrativo ou por sentença judicial a passar a seguir esta norma coletiva, deverá aplicar as condições mais benéficas aos empregados, sendo vedado retrocesso como no comando do artigo 7ª, *Caput* da Constituição Federal.

## Outras Disposições

### **82ª. CLÁUSULA - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Fica garantida manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade dos empregadores, com as alterações apresentadas na presente convenção.

### **83ª. CLÁUSULA - DOS ESFORÇOS CONJUNTOS**

O SINDBAST e o sindicato patronal se comprometem a envidar esforços para:

- a) Garantir que todos os direitos dos trabalhadores sejam respeitados;
- b) Contratar planos de assistência e seguros diversos, além de firmar outros convênios que possam beneficiar a categoria como um todo (empregados e empregadores);
- c) Implantar refeitórios e ambientes condignos com a pausa no trabalho em intervalos legais e previstos nesta norma;



- 
- d) Aumentar o número de lavabos, banheiros e vestiários para toda a categoria, em especial para mulheres, gestantes e trabalhadores de qualquer gênero (inclusive empregadores), visando criar condição mais confortável e salutar no âmbito das centrais de abastecimento no estado de São Paulo;
  - e) Atuar conjuntamente judicial e extrajudicialmente para exigir perante as Cias de abastecimento de alimentos o cumprimento de normas de segurança para trânsito de empilhadeiras, no que diz respeito a arruamento, recapeamento, engenharia de tráfego e sinalização nas dependências das centrais de abastecimento e alimentos do Estado de São Paulo;
  - f) Implantar crachá de identificação dos trabalhadores de todos os entrepostos das CEAGESP e demais Centrais de Abastecimentos de Alimentos;
  - g) Implantar normas coletivas específicas para regiões ou entrepostos do interior do Estado de São Paulo;
  - h) Promover ações de incentivo à sindicalização através de cooperação técnica entre sindicatos;
  - i) Buscar métodos de soluções negociadas para conflitos trabalhistas, sejam individuais ou coletivos no âmbito das centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo.
  - j) Promover conjuntamente estudos para análise de impactos a categoria em geral para eventual ampliação ou inauguração de novos entrepostos, sejam de iniciativa pública ou privada ou através de PPPs;
  - k) Buscar conjuntamente soluções de transporte público e trânsito de modais de transporte de cargas para entrepostos de centrais de abastecimento de alimentos do Estado de São Paulo junto ao Poder Público;

## **84ª. CLÁUSULA – FORO**

As controvérsias resultantes da aplicação desta Norma Coletiva serão dirimidas na Justiça do Trabalho.

São Paulo, 18 maio de 2026.



# SINDBAST

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO  
DE ALIMENTOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



FILIADO A

---

Enilson Simões de Moura

**Presidente**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DE  
ALIMENTOS ESTADO DE SÃO PAULO - SINDBAST**