

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003945/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043750/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.209024/2026-22
DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0178-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

JBS AVES LTDA., CNPJ n. 08.199.996/0092-55, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

E

SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.997.394/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MANOEL GONCALVES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2026 a 30 de junho de 2028 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio**, com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial para os empregados com jornada de trabalho de 220 horas mensais será de R\$ 1.909,37, a partir de 1º de julho de 2026. A partir de 1º de janeiro de 2027, o piso salarial passará a ser de R\$ 1.972,00 mensais.

Para a data base 2027 o piso salarial será corrigido pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2026 a 30 de junho de 2027.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Conforme negociado entre as partes, a empresa concederá um reajuste salarial para os empregados abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, pela aplicação do percentual de 4,33%, compensando adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargos, função, estabelecimento ou localidade e equiparação determinada por sentença transitada em julgado.

Para a data base 2027 as cláusulas econômicas serão corrigidas pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2026 a 30 de junho de 2027.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

É garantido para o empregado admitido para a mesma função de outro cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer motivo, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Na forma prevista no caput do art. 462 da CLT, o presente acordo reconhece a validade das autorizações individuais escritas que sejam dadas pelos empregados às empregadoras, para que estas descontem de seus salários conforme plano específico, descontos legais para o Sindicato, telefonemas particulares feitos através das linhas telefônicas das Empresas e devidamente apontadas pelos operadores da mesa telefônica ou outros que sejam de interesse do empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido comprovante de pagamento aos trabalhadores constando as importâncias pagas, descontos efetuados e recolhimentos do FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS

Quando o empregado trabalhar em horário extraordinário, as 2 (duas) primeiras horas serão acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento), as demais horas, inclusive as prestadas em domingos e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento) de adicional, desde que não compensadas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO

Aos profissionais que atuam na área externa de vendas serão concedidos créditos em cartão de alimentação no valor diário de R\$ 38,00, a partir de 01 de julho de 2026, não possuindo tal verba natureza salarial.

Para a data base 2027 o vale refeição será corrigido pelo INPC/IBGE apurado no período de 01 de julho de 2026 a 30 de junho de 2027.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO BENEFÍCIO VALE TRANSP. ESPÉCIE VIA DEPÓSITO EM CONTA CORRENTE

Fica ajustado entre as partes que as Empresas poderão, aos seus exclusivos critérios, entregar o vale transporte aos seus empregados ou depositar o valor correspondente em conta corrente destes. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência observado o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com o que dispõe a lei 7418 de 16 de dezembro de 1985, alterada pela lei 7619 de 30 de setembro de 1987 e Regulamentada pelo Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987.

Parágrafo único: É de total e única responsabilidade do trabalho a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em dinheiro ou não para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções previstas em lei.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO-CRECHE

A empresa adotará o sistema de reembolso-creche, a fim de cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche legalmente constituída, de livre escolha da empregada-mãe, até a criança completar 5 anos 11 meses e 29 dias de idade.

Parágrafo primeiro: O valor do reembolso será equivalente ao preço cobrado pelas creches, limitado a 40% do salário mínimo nacional.

Parágrafo segundo: O valor do reembolso-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo terceiro: Idêntico direito fica assegurado aos empregados do sexo masculino, desde que comprovem a guarda e responsabilidade do(s) filho(s), através de documento fornecido pelo Poder Judiciário, excetuando-se a hipótese do mesmo receber indiretamente o benefício na forma do caput.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Aos empregados que percebam remuneração variável (comissões ou produtividade) ou remuneração mista (fixa + variável) o cálculo para pagamento de verbas rescisórias, indenizatórias, 13º salário e férias, deverá ser a média dos últimos 12 (doze) meses, garantida a correção de cada um dos valores com base na variação do INPC/IBGE.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão sob pena de não poder alegá-la em juízo.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO



O empregado que, no curso do aviso prévio por demissão imotivada ou pedido de demissão, obtiver novo emprego, será dispensado do seu cumprimento, pagando o empregador, nesta hipótese apenas os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas referentes à rescisão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO

Os profissionais da área de vendas (externas e internamente) estarão sujeitos ao trabalho em toda a área de abrangência territorial da empresa (RS), considerando-se como definitiva a transferência de um município para outro, não ensejando qualquer acréscimo salarial ou benefício adicional.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MATERIAL

Constitui ônus do empregador o extravio eventual ou a devolução, danificada pelos clientes, de embalagens e recipientes reaproveitáveis de seus produtos, sendo vedada, em tais condições, a transferência de ocasionais prejuízos à responsabilidade do vendedor, para efeito de ressarcimento.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DO EMPREGADO NA IMINÊNCIA DE APOSENTADORIA

É garantida a estabilidade do emprego a todo membro da categoria profissional, durante os 12 meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial, desde que o empregado tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa.

Parágrafo primeiro: Para fazer jus à estabilidade prevista no “caput” desta cláusula, o empregado interessado deverá comunicar expressa e formalmente à empresa que se encontra abrangido pela estabilidade, além de apresentar os documentos que se comprovem o efetivo tempo de serviço.

Parágrafo segundo: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Pedido de demissão;
- c) Encerramento das atividades da unidade da empresa.

Parágrafo terceiro: Adquirindo-se o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia da estabilidade.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS

A empresa poderá estabelecer, quando o processo de trabalho assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

Parágrafo primeiro: Será válido o Acordo para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria dos empregados da empresa ou de setores específicos, inclusive para menores.

Parágrafo segundo: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no Art. 413 da CLT.

Parágrafo terceiro: A empresa comunicará por meio eletrônico (e-mail) ao Sindicato, a programação de compensação, após a consulta aos empregados envolvidos, de acordo com o estabelecido no parágrafo primeiro.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A Empresa poderá adotar procedimento alternativo de controle da jornada de trabalho, nos termos da Legislação vigente, ficando convencionado o que segue:

Parágrafo primeiro: A empresa manterá o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente “Ponto Mobile”, para controle de jornada de trabalho de seus empregados vendedores externos e promotores, onde cada empregado, individualmente terá acesso através de um login e senha de posse exclusiva do portador;

Parágrafo segundo: O registro do horário de trabalho do empregado será realizado por meio eletrônico, mediante aplicativo disponível nos smartphones ou tablets utilizado pelo empregado no desempenho de suas atividades laborais. O empregado vendedor ou promotor não deverá utilizar celular ou notebook particular para execução de quaisquer atividades laborais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO REGISTRO, DAS MARCAÇÕES E PERÍODO DE APURAÇÃO

Em observância a Legislação vigente, as partes ajustam as condições a seguir:

Parágrafo primeiro: A Empresa passará, para os empregados abrangidos pelo presente aditivo, a realizar o controle de jornada de trabalho sendo esta de 44 horas semanais, podendo adotar o regime de compensação do sexto dia, ou seja, as horas correspondentes ao sexto dia serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 horas de trabalho semanais, ficando alterada por este instrumento a condição de trabalho externo, anteriormente prevista;

Parágrafo segundo: Em contrapartida, a utilização do sistema móvel, a empresa disponibilizará uma única vez ao mês, ou sempre que solicitado pelo empregado, os registros de ponto ao final de cada mês de apuração. Esta forma poderá ser realizada por meio eletrônico ou impressão, ficando ajustado que os empregados da Empresa estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto.

Parágrafo terceiro: As eventuais ocorrências de marcação/registro de ponto serão tratadas pela chefia imediata, observando a política de ponto da empresa;

Parágrafo quarto: O empregado fica liberado da marcação do cartão de ponto no intervalo de refeição, nos termos da lei;

Parágrafo quinto: O período de fechamento do cartão ponto para efeito de pagamento será apurado entre os dias 16 de um mês e 15 do mês subsequente.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com no mínimo de 72 horas e comprovados posteriormente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho em todas as áreas, inclusive as insalubres, independentemente da licença prévia da autoridade competente, podendo estas horas serem compensadas, ou remuneradas nos termos do art. 59, “caput” e § 2º e 611-A, XIII da CLT.

Parágrafo primeiro: A eventual compensação semanal da jornada do sexto dia não veda a prorrogação de horas em qualquer dia da semana, nos termos do artigo 59, parágrafo 1º, da CLT. Havendo feriado durante a semana, não haverá desconto das horas não compensadas, bem como quando o feriado coincidir com o dia designado para a folga compensada, os minutos de compensação realizados não serão considerados como extraordinários, nem para redução de jornada.

Parágrafo segundo: Fica desde já autorizada a compensação das horas extras realizadas além do horário e dia compensado, sem invalidação do regime de compensação, ou banco de horas, sendo devido como hora extras somente as horas não compensadas.

Parágrafo terceiro: As horas extras prestadas e não compensadas, serão remuneradas conforme percentuais estabelecidos.

Parágrafo quarto: As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas sobre a hora normal conforme percentuais estabelecidos, com exceção as decorrentes de escalas, se não for concedida folga compensatória ou houver negociação de troca dia.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

No que diz respeito às obrigações quanto ao fornecimento, registro, uso e fiscalização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), as partes acordam que:

Parágrafo primeiro: A empresa exigirá dos empregados o uso de EPIs, vestimenta/uniforme necessários ao desempenho das respectivas funções, sendo responsabilidade dos empregados a conservação, guarda, limpeza nos termos da norma regulamentadora vigente, comunicando à empresa o extravio, o dano ou qualquer alteração em algum de seus EPIs que o torne impróprio para uso;

Parágrafo segundo: Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPIs, a empresa poderá adotar o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento realizará a oposição de senha criptografada, biométrica ou crachá (chip) de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual, conforme norma regulamentadora vigente;

Parágrafo terceiro: Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do registro eletrônico, sempre que este julgar necessário, o que pode ser feito junto ao Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT;

Parágrafo quarto: As fichas de EPIs não serão o único meio de se comprovar o fornecimento, uso e troca dos EPIs, uma vez que também se faz a comprovação por meio das ordens de serviço, notas fiscais de compras, testemunhas, entre outros;

Parágrafo quinto: O fornecimento e uso de equipamentos descartáveis serão reconhecidos mediante a marcação do ponto, uma vez que a empresa garante sua disponibilização nos locais de trabalho, e que nenhum trabalhador pode executar suas atividades sem a utilização dos devidos EPIs, dispensado o registro na ficha de EPI, assim como o creme de proteção e vestimenta de trabalho de troca diária, inclusive as térmicas.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

A empresa, quando exigir de seu empregado o uso de trajes especiais para o serviço, fornecerá gratuitamente os referidos trajes, no limite de dois por ano.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS POR DOENÇA

Somente serão justificados e abonados, mediante apresentação em até 72 horas corridas, os atestados médicos da entidade mantenedora do convênio ou de médico pertencente à previdência social, ressalvado ainda às Empresas o direito de exigir o devido laudo médico, receituário e correspondente nota fiscal relativa ao medicamento, para o correspondente abono de falta, quando entender conveniente.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A empresa, como simples intermediária, descontará de seus empregados, em folha de pagamento, dos integrantes da categoria profissional, a título de contribuição negocial, o equivalente a 3,33% do salário nominal (fixo), do mês de outubro/2026 e 3,33% do salário nominal, do mês de julho/2027.

Parágrafo primeiro: Cada empregado terá o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial, mediante entrega pessoal na sede do Sindicato ou através do envio de correspondência registrada via Correios, manifestando a oposição, no prazo de até 10 dias após a realização da Assembleia.

Parágrafo Segundo: O Sindicato deverá enviar a empresa a relação dos empregados que fizeram uso do direito a oposição ao desconto, constando nome completo e CPF.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Nos termos do art. 611-A, V da CLT, que permite identificação dos cargos de confiança, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT, os cargos listados abaixo:

I - Os cargos de Diretor, Gerente, Coordenador e Supervisor em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário, e como por exemplo, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisões de forma autônoma, organizar as férias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratação e dispensa de empregados de seu setor; ter acesso a documentos e informações confidenciais, fiscalizar o uso de EPIs; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

II - Os cargos de Especialista em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; conhecimento técnico diferenciado para a realização das atividades; gestão técnica de projetos da empresa; exercício de liderança técnica em relação aos demais empregados; acesso a informações ou documentos confidenciais e atuação estratégica na sua área de atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

III - Para os cargos do departamento jurídico, quais sejam, Advogados, Especialistas, Supervisores, Coordenadores, Gerentes e Diretores, em virtude do padrão de vencimentos; ausência de controle de jornada e livre gestão do seu horário; exercício de atividade intelectual extremamente especializada; estar investido de mandato que lhe confere poderes e autonomia na gestão processual e decorrente responsabilidade inerente à profissão, como participação em audiência, celebração de acordo e representação da empresa perante órgãos públicos; elaboração de pareceres; acesso a informações e/ou documentos confidenciais e atuação que pode colocar em risco o próprio empreendimento e a existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

Parágrafo primeiro: Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, serão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, mas, não se aplicam a eles os itens referentes a reajuste salarial, com exceção do cargo de Advogado. Para o reajuste salarial será aplicada a política salarial da Matriz em São Paulo - SP, em julho de cada ano.

Parágrafo segundo: Os empregados que exercem cargo de confiança, nos termos do art. 62, II da CLT, que são elegíveis ao recebimento de Bônus, conforme política interna da empresa, a eles não se aplicam eventuais prêmios existentes neste acordo. Em caráter de excepcionalidade, caso haja discussão judicial que descaracterize o cargo de confiança, com afastamento do enquadramento do art. 62, II da CLT, fica acordada a dedução ou compensação dos valores pagos a título de Bônus de qualquer valor que vier a ser devido pela descaracterização do cargo de confiança.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, a parte infratora pagará a parte prejudicada, a multa correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário percebido pelo empregado, por infração.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO

Findo o prazo ajustado na cláusula primeira, as partes poderão prorrogar este Acordo, ou revisar total ou parcialmente os seus dispositivos, se tiverem interesse.

Fica também convencionado, que após a correção pelo INPC das Cláusulas Econômicas, a Empresa deverá informar ao Sindicato acordante os valores reajustados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISSÍDIO COLETIVO/CONVENÇÕES COLETIVAS

A Empresa acordante, por força deste acordo, fica excluída dos efeitos decorrentes de dissídios instaurados contra o Sindicato dos Vendedores do Estado do Rio Grande do Sul, bem como das Convenções Coletivas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, representada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Fica acordado entre as partes que as diferenças salariais e as diferenças relativas ao vale-refeição, decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2026.

}

**OLAVIO LEPPER
PROCURADOR
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**FABIANA DELAZERI
PROCURADOR
SEARA ALIMENTOS LTDA**

**OLAVIO LEPPER
PROCURADOR
JBS AVES LTDA.**

**FABIANA DELAZERI
PROCURADOR
JBS AVES LTDA.**

**JOAO MANOEL GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS**

ANEXOS ANEXO I - VENDEDORES RS ATA ASSEMBLEIA ACT 2026 2028

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



