



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

LEC BRASIL GESTÃO COMERCIAL LTDA “LEC BRASIL”, CNPJ n. 06.125.086/0001-65, com sede à Av. Francisco Matarazzo, 404, Cj. 601, Água Branca, CEP: 05001-000, Cidade São Paulo-SP, neste ato representada por seu Administrador Joaquim Carvalho Motta Junior, CPF: 019.754.838-55;

SINERGIA CAMPINAS - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS, CNPJ n. 46.085.528/0001-01, neste ato representado (a) por seu Secretário Geral, Sr(a). Cibele Granito Santana, CPF: 120.497.148-07 e por seu Presidente, Sr. Claudinei Donizeti Ceccato, CPF: 078.802.148-60 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 maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio, que de comum acordo se prorrogará até 01º de maio de 2024.

Parágrafo único: As cláusulas econômicas serão objeto de discussão e negociação anualmente na data-base da categoria.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos Trabalhadores, contratados sob qualquer forma ou regime, que prestem serviços nas empresas ou unidades de produção, geração, distribuição, comercialização, transformação ou transmissão de energia, cooperativas de eletrificação rural, empresas terceirizadas ou interpostas que prestem serviços as empresas vinculadas a estas atividades fins.

CLÁUSULA TERCEIRA-REAJUSTE SALARIAL

Será concedido um reajuste, sobre o salário corrigido, com base nos parâmetros negociados entre as partes para fins de evolução salarial dos empregados.

Parágrafo primeiro: O reajuste pactuado no caput resulta a recomposição salarial do período dos últimos 12 meses, de 01/05/2022 a 30/04/2023, a título de perdas inflacionárias, dando-se por cumprida a Lei n.º 8.880/94 e legislação complementar.



Parágrafo segundo: O percentual de reajuste tratado no caput desta cláusula será aplicado a todos os níveis salariais.

Parágrafo terceiro: As partes acordam que tal índice dará plena e total quitação de reajustes salariais aos empregados beneficiados por este acordo coletivo.

CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de maio de 2023, as partes ajustam como salário normativo para a função de eletricitista I no importe de R\$ 1.281,93, eletricitista II, a importância de R\$ 1.520,25, com jornada de 8h00 (oito) horas diárias de trabalho para a função de eletricitista III a importância de R\$ 1.695,69, com jornada de 8h00 (oito) horas diárias de trabalho.

Parágrafo Único: As demais funções serão ajustadas entre as partes.

CLÁUSULA QUINTA - VALE-ALIMENTAÇÃO

As partes ajustaram fruto da negociação coletiva, o fornecimento do vale refeição no valor mensal de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) sem desconto, à título de VR através de cartões magnéticos, mais o VA no valor de R\$ 15,00, por dia de trabalho (respeitados os critérios de recebimento).

Parágrafo primeiro: A empresa procederá o pagamento do vale alimentação nos casos de licença maternidade e nos casos de afastamentos decorrentes de acidente de trabalho, doença profissional e auxílio doença, limitado ao período de estabilidade de acordo com cada modalidade.

Parágrafo segundo: O empregador, a seu critério, poderá deixar de fornecer o benefício do alimentação nas seguintes condições:

- a) Quando o empregado tiver no mínimo 2 (duas) faltas injustificadas no mês;
- b) Quando o empregado tiver mais de 2 (duas) faltas justificadas no mês, não sendo consideradas para efeito exclusivo do fornecimento deste benefício, as ausências legais.

Parágrafo terceiro: Fará jus ao benefício o empregado recém-admitido, que tenha trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

Parágrafo quarto: O vale alimentação concedido em qualquer das formas estabelecidas nesta cláusula, não tem natureza salarial.

CLÁUSULA SEXTA - METAS E PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE

Fica assegurado aos empregados que desempenham atividade laborativa uma meta e um prêmio de produtividade da seguinte forma:

Simbólico:

- a) Aos empregados que desempenham atividade laborativa fica assegurado o pagamento de acordo com os seguintes critérios:

Meta 1 - 21 cortes	Atingindo a meta, premiação será paga para todos os serviços de corte no valor de 1,00
Meta 2 - 30 cortes	Atingindo a meta, premiação será paga para todos os serviços de cortes no valor de 1,20
Meta 3 - 40 cortes	Atingindo a meta, premiação será paga para todos os serviços de corte no valor de 1,50

- b) Premiação Pagamento Integral: A premiação será paga para todos os cortes conforme tabela abaixo:

- c) Premiação Pagamento Integral: Para fazer jus ao recebimento integral da Premiação, o empregado deverá seguir as premissas abaixo:

Premissas referentes a meta de cortes - Premiação	
Item	Descrição
1.Segurança	<i>O colaborador não pode ter recebido nenhuma medida disciplinar no decorrer do mês, tais como: Advertência, Suspensão ou envolvimento em Acidente e Incidente.</i>
2.Ética	<i>O colaborador não pode ter tido nenhuma ocorrência de falta de ética</i>
3.Faltas	<i>Somente terá direito a premiação o colaborador que não possuir falta injustificada (sem atestado)</i>
4.Excesso de Velocidade	<i>O colaborador não terá direito a premiação caso tenha ocorrido algum excesso de velocidade fora do padrão estabelecido, ou seja, para motos 60km/h em vias urbanas e 90km/h em rodovias.</i>

5.Multa de Trânsito	<i>O colaborador não terá direito a premiação caso tenha cometido qualquer Infração de Trânsito</i>
6.Inspeção de Campo (CPFL)	<i>O colaborador não terá direito a premiação se no decorrer da inspeção em campo pela contratante (CPFL), sua inspeção tiver índice menor que 90%</i>
7.Inspeção de Campo (Grupo TCM)	<i>O colaborador não terá direito a premiação se no decorrer da inspeção em campo realizada pela Gestão, seja observado desvios decorrentes a segurança (não utilização de EPI's), ou não seguir o PNQ para realizar o trabalho).</i>
8.Inspeção de Qualidade	<i>O colaborador não terá direito a premiação se no decorrer do mês através de inspeções amostrais pela Gestão Grupo TCM ou pela CPFL, identificar a falta de qualidade nos processos de cortes e religações, sendo necessário seguir os procedimentos de acordo com a GED da CPFL. For constatado desvio de conduta.</i>
9.Produtividade Pagamento Integral	<i>A Premiação será paga para todos os cortes executados no valor de R1,00 para cada corte, desde que a meta estipulada no mês seja atingida.</i>

CLÁUSULA SÉTIMA- ROTEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

A Empresa se compromete disponibilizar um roteiro de serviços logístico que contribua para a eficiência, celeridade dos serviços e cumprimento de metas a serem desempenhados pelos empregados, visando assegurar o recebimento dos prêmios, mantendo a célula de roteirização com Técnico Programador na atividade a fim de efetuar revisão e manter a roteirização dos serviços, dentro de um sistema logístico de forma a não prejudicar a execução dos serviços, o alcance das metas e o recebimento dos prêmios, contudo, ressalta que as notas de serviço são emitidas pelo cliente, cabendo a Empresa somente a roteirização dessa seleção.

CLÁUSULA OITAVA -TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DO LOCAL DE TRABALHO

Na hipótese de eventual transferência provisória do local de trabalho para desempenho das atividades laborativas fora dos municípios da base territorial abrangente neste presente Acordo Coletivo, as metas ficam computadas no local da atividade, a fim de evitar prejuízos ao empregado no pagamento de prêmio,





utilizando o conceito de média móvel, sendo também observado, o empregado que não tiver nenhuma não conformidade relativa a qualidade e/ou segurança.

CLÁUSULA NONA - RELATORIO DE CONTROLE INDIVIDUAL DAS METAS PELO GESTOR E COM INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES

A LEC Brasil se compromete trimestralmente disponibilizar em reunião com o gestor relatório de controle individual de metas para os empregados, visando dar publicidade do desempenho dos empregados e das equipes, buscando implementar planos de ações e estratégias para atingimento das metas mensais. Ressalvando sempre a obrigatoriedade do empregado que não tiver nenhuma não conformidade relativa a qualidade e/ou segurança.

CLÁUSULA DÉCIMA - IMPOSSIBILIDADE DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE DE CAMPO

Na hipótese de impossibilidade de desempenho na atividade de campo, seja por motivo de força maior a fim de evitar prejuízos ao empregado no pagamento de prêmio, o gestor direto se comprometerá em verificar os fatos imediatos e ajustar uma solução com o respectivo empregado. Em caso de não concordância entre as partes, poderá ocorrer agendamento de mesa de conciliação no Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela empresa, por escrito em 2 vias, informando se trabalhado ou indenizado;
- b) O aviso prévio respeitará o disposto na lei 12.506/2011, ou seja, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e acrescido de 3 (três) dias por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS

A LEC Brasil fornecerá aos empregados gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando a função exigir na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem. Serão também fornecidos, gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive

luvas, calçados especiais, óculos de segurança, quando a função exigir na prestação do serviço, conforme especificações das NR's.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A LEC Brasil, com base nas necessidades de treinamento, assegurará aos seus empregados, formação e reciclagem profissional, visando pleno cumprimento de suas funções.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: LICENÇAS DIVERSAS

A LEC Brasil abonará as seguintes ausências ao trabalho, conforme CLT:

- Casamento – 5 (CINCO) dias consecutivos;
- Falecimento de cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou dependente econômico – 2 (dois) dias consecutivos;
- Nascimento de filho ou adoção (somente aplicável ao pai) – 5 (cinco) dias no decorrer da primeira semana;
- Doação de Sangue – 1 (uma) vez a cada doze meses de trabalho, mediante comprovação;
- Alistamento eleitoral – 2 (dois) dias consecutivos ou não;
- Exigências do Serviço Militar – pelo tempo necessário;
- Exame Vestibular de Estabelecimento de Ensino Superior – no dia da prova, mediante comprovação;
- Comparecimento na Justiça – pelo tempo necessário;
- Licença adoção – criança até 1 (um) ano de idade – 120 (cento e vinte dias) de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade – 60 dias de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade – 30 dias
- Licença amamentação – redução de 30 minutos no período da manhã e 30 minutos no período da tarde, ou redução de 60 minutos no início ou no final da jornada de trabalho, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade;
- Licença maternidade – em atendimento à Lei n.º 11.170/2008 que instituiu o Programa Empresa Cidadã, a licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: HORAS EXTRAS

O excesso de jornada de trabalho de empregados de cargos técnicos, administrativos e operacionais, deverá ser pago obedecendo-se as seguintes regras:



- a) Com adicional de 50% (sessenta por cento) para as horas-extras realizadas de segunda a sábado;
- b) Com adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados.
- c) Para cargos de horário comercial e administrativo poderá ser negociado a compensação individual entre as partes das Pontes de Feriados, mediante acordo individual de banco de horas, desde que comunicado a entidade sindical.

Parágrafo Primeiro: No regime de revezamento, será respeitado o intervalo de 11 horas de descanso obrigatório em seguida ao repouso semanal de 24 horas. Excepcionalmente se houver prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, nos casos de urgência e emergência as horas serão remuneradas como extraordinárias, na forma do parágrafo anterior.

Parágrafo Segundo: A média mensal das horas extraordinárias pagas com habitualidade será incluída no pagamento do 13º salário e férias anuais, sem qualquer limite, assim como será computado no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extraordinárias habitualmente prestadas (Súmula 172 TST).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: JORNADA DE TRABALHO

Para fins dos §2º e §3º do artigo 59, da CLT, fica estabelecido que os horários de trabalho dos empregados serão cumpridos respeitando as seguintes formas e horários:

§1º - Para atividade de Campo: os horários são devidamente ajustados com seus respectivos gestores, com jornada de quarenta e quatro (44) horas semanais, com intervalo de refeição e descanso nos termos do artigo 71 da CLT, perfazendo assim, (220) duzentos e vinte horas mensais normais.

§2º - Para a atividade em que os funcionários prestam serviços nos setores de Administração será de quarenta e quatro (44) horas semanais, com intervalo de refeição e descanso nos termos do artigo 71 da CLT, perfazendo assim, (220) duzentos e vinte horas mensais normais.

§3º - As partes acordam que serão considerados os feriados municipais.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: COMUNICADO DE DISPENSA, ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A LEC Brasil cientificará por escrito ao empregado, o motivo da dispensa, quando por justa causa, advertência ou suspensão disciplinar;



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: SEGURANÇA DO TRABALHO

O SINDICATO se compromete a colaborar na prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais, e na conscientização dos empregados quanto às questões de segurança do trabalho, sendo que, em contrapartida, a LEC Brasil analisará e dará resposta às sugestões que vierem a ser apresentadas pelo SINDICATO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A LEC Brasil encaminhará cópia fiel da Comunicação de Acidente do Trabalho do empregado acidentado ao SINDICATO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da mesma forma, se o SINDICATO tomar a iniciativa de encaminhar a Comunicação de Acidente de Trabalho à Previdência Social, remeterá cópia da comunicação à LEC Brasil, cabendo a ela as medidas que julgar cabíveis caso entenda que a CAT foi emitida de forma equivocada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que sofrer acidente de trabalho ou for acometido por doença ocupacional devidamente comprovada, no exercício de suas funções, terá direito à estabilidade/indenização relativa ao período de 1 (um) ano, contado a partir da data da alta do INSS, respeitado os requisitos da súmula 378 do TST, devidamente comprovado por meio de sentença transitada em julgado perante a Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: REMUNERAÇÃO DO READAPTADO

A LEC Brasil completará a remuneração do empregado readaptado em sua empresa em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional comprovada, sempre que houver supressão de vantagens pessoais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento, salvo se receber algum tipo de adicional e este for cessado com a readaptação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO

A LEC Brasil cumprirá integralmente a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre discriminação em matéria sobre emprego, profissão e condições de emprego, desde que não conflitante com a legislação brasileira, notadamente com os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil e Código de Processo Civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil, observando-se os requisitos do artigo 461 da CLT e seus parágrafos.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: POLÍTICA DE INCLUSÃO DE MULHERES, NEGROS E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Considerando a diversidade étnica e cultural da população brasileira e, considerando o número ainda pequeno de mulheres, negros e portadores de deficiência no quadro de funcionários da LEC Brasil e, inclusive, nos cargos de chefia, a LEC Brasil promoverá, de forma contínua, uma política de inclusão de mulheres, negros (as) e portadores de deficiência.

Parágrafo Único: A LEC Brasil se compromete a cumprir a legislação no tocante ao percentual de trabalhadores portadores de deficiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

O SINDICATO compromete-se a não ajuizar qualquer reclamação trabalhista contra a LEC Brasil, sem que previamente a pretensão seja apresentada formalmente, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, compromete-se a apresentar a respectiva resposta justificada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

O SINDICATO fará o trabalho de filiação junto aos empregados, sem nenhuma interferência da LEC Brasil.

A LEC Brasil efetuará o desconto em folha de pagamento da mensalidade do empregado associado ao SINDICATO e efetuará o repasse dos valores apurados através de depósito em conta bancária a seu favor no dia 10 do mês subsequente ao desconto, e enviará cópia da relação dos associados com os valores individualizados, sendo que receberá do SINDICATO a relação dos empregados associados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

A LEC Brasil procederá ao desconto em folha de pagamento da Contribuição Assistencial / Negocial (art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, respeitando as bases territoriais das categorias profissionais da LEC Brasil, mediante as seguintes condições:

- a) Apresentação pelo SINDICATO, do edital de convocação, no qual deverá constar especificamente a discussão do item Contribuição Assistencial / Negocial;



- b) o SINDICATO, além da divulgação pela imprensa, garantirá a ampla veiculação da convocação, utilizando-se dos meios usuais de comunicação (panfletos, jornal sindical e outros);
- c) o SINDICATO, após a realização da assembleia, remeterá à EMPRESA, ata da respectiva assembleia em que conste a importância a ser descontada de cada empregado, individualmente.

PARÁGRAFO ÚNICO: No tocante à Contribuição Assistencial / Negocial, fica garantido o direito de oposição do empregado ao desconto, desde que se manifeste, nos termos da lei e jurisprudência, até o dia 10 (dez) do mês do desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: DIREITO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Está garantido pela Constituição Federal ao SINDICATO os direitos de organização sindical, com relação a:

- a) Realização de reuniões nos locais de trabalho, objetivando a solução de conflitos, divulgação de informações, discussão de assuntos coletivos, garantindo-se a participação dos dirigentes e representantes sindicais desde que previamente agendado;
- b) Distribuição de materiais e/ou publicações de interesse dos trabalhadores bem como divulgação de informações e demais comunicações em locais predeterminados nas dependências da EMPRESA desde que previamente agendado;
- c) Livre acesso dos dirigentes e representantes sindicais às dependências da EMPRESA e em todos os locais de trabalho, sempre que acompanhado de representante indicado pela empresa;
- d) Utilização dos quadros de avisos nos locais de trabalho para fixação de boletins e comunicados do SINDICATO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as partes convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos

seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal nos termos do art. 186 e 927 do Código civil, sendo necessária ainda a comprovação da conduta dolosa do empregado.

Parágrafo Único: Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMO OITAVA – ISONOMIA REMUNERATÓRIA DE GÊNERO

A empresa promoverá avaliação salarial geral dos trabalhadores com objetivo de eliminar disparidades de remuneração média entre gêneros, sem prejuízo do direito a equiparação salarial na forma do artigo 461 da CLT e demais sanções legais cabíveis.

Parágrafo Primeiro: A avaliação promovida no caput contará com a participação obrigatória de representantes dos trabalhadores e divulgação de conclusões e resultados.

Parágrafo Segundo: A empresa se compromete a dar publicidade do valor inicial do cargo oferecido a candidatos a emprego de forma que todos tenha acesso concomitantemente, sendo vedada a distinção entre gêneros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: COMPROMISSO

As partes se comprometem a cumprir e fazer cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência.

PARÁGRAFO ÚNICO: O descumprimento de qualquer cláusula constante no presente Acordo Coletivo de Trabalho implicará a aplicação de multa de 2 % (dois) do salário-mínimo, por cláusula descumprida e por empregado, revertendo a multa em favor da parte prejudicada respeitada a limitação do artigo 412 do Código Civil.

Parágrafo único: A parte prejudicada deverá notificar a outra, por escrito. Se não comprovada a notificação e/ou se sanada a irregularidade no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento da notificação, a multa não será imposta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS – APLICABILIDADE

Nos casos omissos, prevalece o disposto na legislação brasileira vigente.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA

A prorrogação, revisão, denúncia e revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo ficará subordinada às normas estabelecidas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Será competente a Justiça do Trabalho, para exame e deliberação de controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Campinas, 24 de outubro de 2023.



Presidente

SINERGIA CAMPINAS - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS

Claudinei Donizeti Ceccato

CPF: 078.802.148-60

Administrador

LEC BRASIL GESTÃO COMERCIAL LTDA

Joaquim Carvalho Motta Junior

CPF: 019.754.838-55



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma IziSign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://www.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/35C3-04A8-B0C8-DA6E> ou vá até o site <https://www.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 35C3-04A8-B0C8-DA6E



Hash do Documento

77A53BCA91B2539062F9B05FA8156DA1A73DD59C118FCCF15B4514DA1351BFF1

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 25/10/2023 é(são) :

- Joaquim Carvalho Motta Junior (Parte) - 019.754.838-55 em
25/10/2023 16:15 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.