



Florianópolis, 15 de agosto de 2023.

Exma. Senhora  
MÁRCIA REGINA FERREIRA  
Gerente de Acompanhamento de Pedidos de Informações  
Secretaria de Estado da Casa Civil (SCC)  
Centro Administrativo do Governo do Estado de Santa Catarina  
Rod. SC-401, nº 4.600, KM 15 – Saco Grande II  
88.032-000 – Florianópolis-SC  
E-mail: geapi@casacivil.sc.gov.br

Excelentíssima Gerente,

Resposta ao Ofício nº 2399/SCC-DIAL-GEAPI

Com nossos cumprimentos, acusamos o recebimento do seu Ofício nº 2399/SCC-DIAL-GEAPI, o qual encaminha o Requerimento nº 3020/2023, subscrito pelo Deputado Matheus Cadorin, por meio do qual solicita informações acerca do pagamento da Participação de Lucros e Resultados (PLR) da Centrais Elétricas de Santa Catarina (CELESC S.A.). Sobre o assunto temos o seguinte a expor.

#### Contextualização do Contrato de Gestão

A política de remuneração dos administradores da companhia é estabelecida e aprovada em assembleia de acionistas conforme determinação legal, incluindo a Participação nos Lucros e Resultados.

Conforme estabelecem a Lei das Sociedades Anônimas e o Estatuto Social da Companhia, a Assembleia Geral fixa a remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e Comitês Estatutários o montante global dos honorários da Diretoria, inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação.

As Políticas e diretrizes estratégicas fundamentam os diversos instrumentos de gestão, dentre os quais destaca-se o Contrato de Gestão - instrumento que regula a relação e as obrigações entre o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, no que tange às obrigações das partes e aos Objetivos e Metas acordados, com vistas a aumentar a eficiência e incrementar a competitividade da empresa, buscando assegurar autonomia de gestão administrativa e empresarial.

A partir dessa conceituação objetiva e contratual, destaca-se que independente de outros mecanismos, metodologias e fundamentos legais que subsidiaram a concessão da Participação de Lucros e Resultados ao longo das últimas décadas, a atual sistemática decorre pontualmente da formalização anual do chamado Contrato de Gestão e Resultados, para a Diretoria Executiva, e assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho, para os empregados. O Contrato de Gestão e Resultados, formalmente constituído na Celesc, desde 2005, por meio da Lei Estadual 13.570/2005, que autoriza o chefe do poder executivo do estado de Santa



Catarina a promover a reorganização administrativa, técnica e societária da Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. e dispõe sobre o Acordo de Acionistas e sobre o Contrato de Gestão da Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. - Celesc - e adota outras providências, conforme a norma de regência:

A CELESC, assim como as demais empresas que vierem a ser criadas em virtude desta Lei, serão geridas e administradas mediante a assinatura de Contratos de Gestão e Resultados, a serem negociados e celebrados entre a CELESC, representada pelo Conselho de Administração, e os respectivos Diretores Executivos eleitos, observadas as seguintes premissas:

I - eliminar fatores restritivos à flexibilidade da ação administrativa e empresarial da CELESC, inclusive com poderes para transigir em juízo e administrativamente, com vistas a alcançar seus objetivos estratégicos;

II - atingir metas e resultados específicos, fixados periodicamente e aferidos, conjuntamente pelo Estado de Santa Catarina, pela CELESC e suas subsidiárias, por meio de indicadores e sistemática de avaliação;

III - estabelecer orçamentos e plano de negócios; e

IV - consolidar a atuação da CELESC como empresa integrada de energia elétrica, com gestão profissionalizada e resultados competitivos com empresas congêneres de âmbito nacional, resguardando o caráter de prestação de serviço público que contribui para o desenvolvimento econômico e social de Santa Catarina.

Parágrafo único. Os Contratos de Gestão e Resultados serão assinados dentro dos trinta dias seguintes à nomeação da Diretoria Executiva, constituindo-se em instrumentos de controle da atuação administrativa e do desempenho da Empresa, a ser feito por meio de avaliações semestrais. (Lei Estadual 13.570/2005)

Por sua vez, a Lei Federal 13.303/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, reforça a importância do estabelecimento de metas para as sociedades de economia mista, em seu Art.23, ao dispor que “É condição para investidura em cargo de diretoria da empresa pública e da sociedade de economia mista a assunção de compromisso com metas e resultados específicos a serem alcançados, que deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração, a quem incumbe fiscalizar seu cumprimento”.

Tal Lei foi regulamentada em Santa Catarina por meio do Decreto Estadual nº 1.484/2018 e o Decreto nº 1.007, de 2016, que fixam as diretrizes para a promoção das adaptações necessárias à adequação das empresas públicas e sociedades de economia mista e suas subsidiárias do Estado de Santa Catarina, e estabelecem outras providências.

O artigo 2º do Decreto Estadual nº 1484/2018 estabelece:



Para fins de operacionalização da Lei federal nº 13.303, de 2016, e do Decreto nº 1.007, de 2016, os Grupos de Trabalho (GTs) instituídos pelo Decreto nº 1.025, de 18 de janeiro de 2017, elaboraram modelos de referência que serão disponibilizados por meio de Instrução Normativa Conjunta da Secretaria de Estado da Fazenda (SEF) e da Secretaria de Estado da Casa Civil.” (Decreto Estadual nº 1484/2018).

Um dos modelos disponibilizados pelo Decreto Estadual nº 1484/2018 é o Contrato de Gestão e Resultados, sugerido por meio Instrução Normativa Conjunta SEF/SCC nº 5, DE 28 DE MAIO DE 2018, que institui os modelos de referência previstos no Decreto Estadual nº 1.484, de 07 de fevereiro de 2018, com vistas à aplicação da Lei Federal nº 13.303/2016 e do Decreto nº 1.007/2016, no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista de Santa Catarina, e estabelece outras providências. Neste sentido, cabe destaque o art. 9º, que dispõe que:

Art. 9º. O Planejamento Estratégico da empresa estatal deve contemplar estratégias de longo prazo, estabelecidas no âmbito do Plano Diretor, de médio prazo previstas no Contrato de Gestão e Resultados, e de curto prazo por meio do Plano de Negócio Anual.

§1º Na elaboração do Plano Diretor a empresa estatal deve observar o Plano Estratégico do Estado. Referido Plano Diretor também pode ser substituído pela Estratégia de Longo Prazo, que deverá observar o escopo de atuação e propósito da empresa estatal; fazer a análise ambiental; estabelecer os objetivos e metas estratégicos; proceder à análise de Riscos Estratégicos, nos termos do Art. 10º desta Instrução Normativa, bem como a formulação da estratégia de longo prazo para o atingimento dos objetivos estratégicos, conforme modelo de referência que se encontra no Anexo XI.

§2º O Contrato de Gestão, que desdobra os objetivos e metas do Plano Diretor para o período de quatro anos, tem por objetivo regular o relacionamento entre o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva da empresa estatal, no que tange às obrigações das partes e os objetivos e metas acordados, conforme modelo de referência que se encontra no Anexo XII.

§3º A empresa estatal, mediante prévia autorização do Conselho de Administração ou do Conselho de Política Financeira – CPF, conforme o caso, poderá instituir política de participações nos lucros e resultados ou remuneração variável para os membros da Diretoria, cujos institutos não poderão ser cumulados e deverão ser objeto do respectivo Contrato de Gestão.

§4º O Plano de Negócio Anual, exigido no art. 23 da Lei Federal nº 13.303/2016, é o desdobramento do primeiro ano de projeção do Contrato de Gestão, cujo modelo de referência se encontra no Anexo XIII.



§5º No Plano de Carreira, Cargos e Salários e/ou na Política de Participação nos Lucros e Resultados da empresa estatal, quando houver, deve ser contemplado plano de metas (meritocracia) desdobradas do Plano de Negócios Anual e/ou do Contrato de Gestão e Resultados. (grifo nosso) (Instrução Normativa Conjunta SEF/SCC nº 5, DE 28 DE MAIO DE 2018)

O Contrato de Gestão e Resultados da Celesc atende a todas as premissas elencadas anteriormente e também ao disposto no seu Estatuto Social, o qual traz que:

Artigo 22 – A Diretoria Executiva elaborará a proposta do Contrato de Gestão, a ser discutido e aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, com o objetivo de estabelecer o orçamento anual da Companhia, discriminando o limite de gastos e investimentos de cada Diretoria, com as respectivas justificativas (“Orçamento Anual”); as metas de desempenho e os resultados a serem atingidos anualmente por cada Diretoria, que serão compatíveis com o exigido pelo órgão regulador.

§1º - As metas contempladas nos Contratos de Gestão estarão refletidas e em consonância com o Plano Diretor da Companhia.

§2º - Os Contratos de Gestão serão firmados em até 30 (trinta) dias antes do término do exercício social e refletirão as metas e regras a serem adotadas no exercício social subsequente, com acompanhamento mensal e avaliações semestrais pelo Conselho de Administração. Somente o Diretor que tiver aderido ao Contrato de Gestão poderá ser empossado em seu cargo e assinar o respectivo Termo de Posse. (Estatuto Social da Celesc Holding)

Contextualizados os aspectos normativos que disciplinam a matéria em questão e, ainda, em complemento às explicações já constantes do Pedido de Informações nº 0003/2023, servimo-nos da presente para, pontualmente, prestar as seguintes informações:

#### **1- Quais dos “Indicadores Integrantes do Contrato de Gestão” são considerados para o pagamento da PLR?**

Todos os indicadores integrantes do Contrato de Gestão são considerados para o pagamento da PLR. A título de exemplo, a tabela abaixo apresenta os objetivos e indicadores com suas respectivas metas e Pontos Iniciais (PI) do Contrato de Gestão e Resultados 2022.

Indicadores e metas Contrato de Gestão e Resultados 2022																
Perspectiva	Objetivo	Indicadores		PRE	DDI	DCL	DGC	DEF	DRG	DPL	DGT	Polaridade	UM	PI	Meta	
Financeira	Remunerar investimentos acima do custo de capital e considerando o perfil de risco de cada projeto / negócio	EVA Economic Value Added	C	10	10	10	10	10	10	10	20	↑	%	100	105	
	Aumentar investimentos na rede e crescer com receitas não reguladas	Crescimento da BRR	E	10	20	10	20	15	10	15		↑	Número de vezes	2,36	2,55	
	Garantir uma estrutura financeira sustentável com gestão de riscos ativa	WACC	E	5					15			10	↓	%	12,49	11,87
		Giro de Estoque	E		5	5	10						↑	%	9,50	9,98
Clientes	Fornecer energia com efetividade e confiabilidade em cada sub-região da concessão	DEC e FEC - Geral	E	10	15	5	10	5	10	5	10	↑	%	70	100	
	Estabelecer um relacionamento de excelência com os clientes	ISQP	E	5	5	10	5	5	5	10		↓	Classificação	5ª	3ª	
		Provisões Cíveis	E	5	5	10	5	5	10	10	5		↓	%	12,5	11,9
	Oferecer soluções de energia adequadas aos diferentes tipos e segmentos de clientes	Retenção da Base de Clientes (Projetos da IE4)	E	5							20	↑	%	90	95	
Processos Internos	Gerir riscos de balanço energético com eficiência	Balanço Energético	E	10						10		Faixa	%	100-105	100-105	
	Assegurar os fluxos devidos de recebíveis / Modernizar a rede para sua maior eficiência	Perdas Totais (R\$)	E	10	10	15	5	10	10	10	5	↑	%	76	100	
	Assegurar os fluxos devidos de recebíveis	Inadimplência	E	5	5	15	5	5	10	5	5	↓	%	5,5	5,2	
	Garantir práticas éticas e sustentáveis ambiental e socialmente	Premiações	E	5	5		5	5	5	15		↑	pontos	2	4	
Organização e Pessoas	Manter PMSO equilibrado e dentro do regulatório	Cumprimento do OBZ	E	15	15	15	20	20	15	15	20	↓	%	100	95	
	Promover a cultura de segurança e saúde no trabalho	Acidentes de trabalho (FT)	C	5	5	5	5	5	5	5	5	↓	%	-20	-30	

## 2 - A partir dos “Indicadores” considerados, quais são os critérios/condições definidos para o pagamento ou não da PLR?

Utilizando como exemplo, o Contrato de Gestão e Resultados 2022, os critérios para definir o pagamento da PLR são estabelecidos na cláusula que estabelece a política de consequências:

### POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS:

A política de consequências será aplicada pelo Conselho de Administração à Diretoria, anualmente, após a apreciação e deliberação da avaliação anual do desempenho da Diretoria.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecida, para fins de distribuição da Participação nos Lucros e Resultados - PLR da Diretoria, a condição mínima (gatilho) de atendimento ao estabelecido no parágrafo segundo, da cláusula quarta.

Parágrafo segundo: A partir do atingimento do estabelecido no parágrafo segundo, da cláusula quarta, o desempenho da Diretoria será aferido, por meio do Índice Global de Desempenho – IGD, conforme Metodologia de Cálculo do Desempenho, constante no Anexo III.

Parágrafo terceiro: A distribuição da PLR será aplicada conforme o resultado do IGD, observando a seguinte tabela:

RESULTADO DO IGD	REMUNERAÇÃO PLR
Abaixo de 70	Zero
De 70 a 120	$PLR = (\text{Resultado do IGD da Diretoria} / 100) \times 5 \text{ salários do diretor}$

Parágrafo quarto: Terá direito à PLR o(a) Diretor(a) em efetivo serviço, por mais de 3 (três) meses, durante o ano de abrangência, sendo proporcional ao número de meses trabalhados.

Parágrafo quinto: Em caso de Diretor(a) interino(a) e/ou acumulativo, oficialmente formalizado por período superior há 3 (três) meses, a PLR será aferida pelo IGD da Diretoria Titular, ou através da média ponderada do desempenho dos IGDs das respectivas diretorias



proporcional ao número de meses trabalhados, desde que o resultado do IGD da outra diretoria seja superior ao IGD da diretoria titular.

Parágrafo sexto: Nos casos de aplicação de proporcionalidade a fração do mês igual ou superior a 15 (quinze) dias será computada como mês integral.

Parágrafo sétimo: Em caso de não se atingir o limite mínimo contratado das metas, a Empresa poderá ser auditada (operacional, técnica e financeiramente), e se necessário, o Conselho decide sobre alteração do quadro diretivo ou outras sanções. (Cláusula Sétima do Contrato de Gestão 2022-2025).

Os gatilhos citados no parágrafo primeiro são os seguintes:

É parte integrante das metas contratadas, como condição mínima para distribuição da Participação nos Lucros e Resultados - PLR da Diretoria, o atendimento aos indicadores 1) DÍVIDA LÍQUIDA/(EBITDA-QRR)  $\leq 1/(1,11 * SELIC)$ ; 2) DECI; e 3) FECi, conforme metas que vierem a ser estabelecidos em decorrência da Resolução Normativa ANEEL nº 896, de 17 de novembro de 2020. (Parágrafo Segundo da Cláusula Quarta do Contrato de Gestão 2022-2025).

Por sua vez, a Metodologia de Cálculo do Desempenho citada no parágrafo segundo, da cláusula que trata a Política de Consequencias, está transcrita a seguir:

## METODOLOGIA DE CÁLCULO DO DESEMPENHO

### 1. Considerações Iniciais

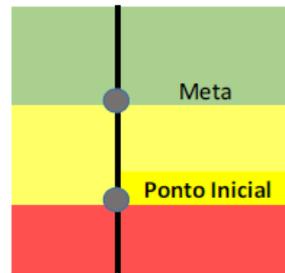
O desempenho da Diretoria é medido e analisado criticamente, considerando os resultados dos indicadores de desempenho consignados no Contrato de Gestão e Resultados.

A construção do Contrato de Gestão e Resultados está baseada na metodologia MCDA – Multicritério em Apoio à Decisão, método que permite a definição, ordenação e a avaliação dos objetivos, indicadores e metas, do modo descrito a seguir.

### 2. Metodologia

O indicador tem definido um descritor, com uma escala de desempenho e taxas de substituição (pesos), que permitem a avaliação individual e a sua contribuição para o desempenho do objetivo relacionado ao mesmo. O desempenho dos objetivos com os seus respectivos pesos, permitem avaliar o desempenho das perspectivas de maneira individualizada. Enquanto que a composição das perspectivas e seus pesos permitem avaliar o desempenho global da Diretoria.

Os descritores contêm o ponto inicial e a meta, que são referenciados da seguinte maneira: os níveis de desempenho inferiores ao ponto inicial são destacados em vermelho; entre o ponto inicial e a meta o desempenho está com destaque em amarelo; e igual ou acima da meta o desempenho é destacado em verde.



Para a avaliação do desempenho do Contrato de Gestão e Resultados, as métricas dos indicadores são padronizadas, ou seja, o ponto inicial é igualado a 70 (setenta), a meta é igualada a 100 (cem) e o valor realizado corresponderá a x, conforme fórmula abaixo:

$$X = (I - VR) * 100 * 0,30 + 70$$

$$(I - M)$$

Onde:

x = Valor realizado na escala ajustada

I = Ponto inicial

VR = Valor realizado

M = Meta

Nos casos em que o desempenho individual do indicador for inferior a 70, o mesmo será desconsiderado do cálculo, assim como, no caso em que o desempenho individual do indicador for superior a 120, o mesmo será limitado a este resultado. (Anexo III do Contrato de Gestão 2022-2025).

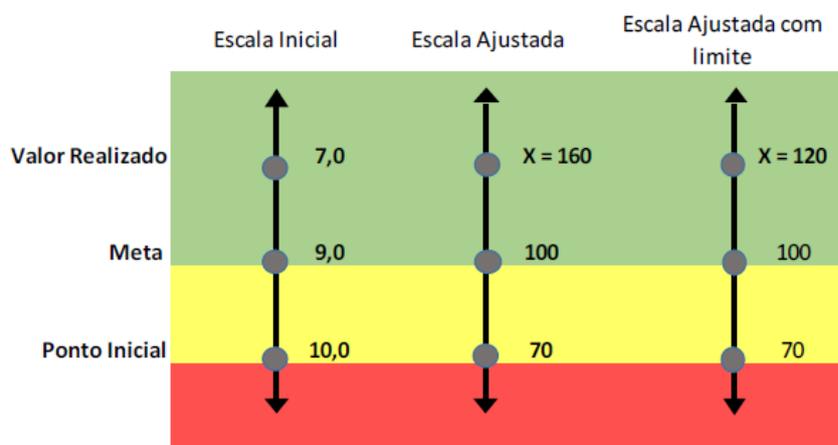
### **3 - O pagamento da PLR considera os valores realizados que estão “Dentro da meta ou acima” e/ou “Entre ponto inicial e a meta”?**

Conforme estabelecido na Metodologia de Cálculo do Desempenho, são considerados os valores que estão dentro da meta ou acima, assim como os valores que estão entre o ponto inicial e a meta. De acordo com a metodologia citada, nos casos em que o desempenho individual do indicador for inferior a 70, o mesmo será desconsiderado do cálculo, assim como, no caso em que o desempenho individual do indicador for superior a 120, o mesmo será limitado a este resultado.

### **4 - São definidos pesos para os “Indicadores” considerados, para efeito de cálculo da PLR? Fornecer o demonstrativo de cálculo da PLR.**

Conforme estabelecido na Metodologia de Cálculo do Desempenho, são estabelecidos pesos para cada um dos indicadores. Para facilitar o entendimento, ilustra-se, a seguir, a aplicação desses conceitos sob a forma gráfica. Para um indicador qualquer medido em horas, de polaridade quanto menor melhor, com ponto inicial de 10,0, meta 9,0, e realizado de 7,0, aplicando-se a fórmula acima, o valor de X fica em 160, superando a meta contratada. Como o desempenho ajustado do indicador foi superior a 120, fica limitado a este valor, conforme apresentado na última coluna da figura a seguir.

### **Esquema para transposição de escalas, com exemplo numérico**



Conhecido o valor de X de cada indicador na escala ajustada, é possível calcular o resultado do IGD do Contrato de Gestão da Diretoria. Para o cálculo do resultado do IGD serão utilizados os resultados dos desempenhos individuais de cada indicador (ajustados e limitados entre 70 e 120 – coluna I) multiplicado pelo seu peso (coluna D) e somados ao final. A tabela abaixo exemplifica o cálculo:

Indicador	UM	Tipo	Peso	Ponto Inicial		Meta	Realizado	Realizado Ajustado	Realizado Ajustado Limite 70 - 120	Ajustado x Peso	RESULTADO IGD
				70	100						
A	%	↑	20%	90	95	97	112	112	22,4	82,15	
B	horas	↓	30%	10,0	9,0	7,0	160	120	36,0		
C	R\$ MM	↓	25%	150	120	125	95	95	23,8		
D	MW	↑	25%	1,2	1,4	1,1	55	0	0,0		

## 5 - A quem é pago a PLR?

A todos os diretores conforme as Cláusulas previstas no Contrato de Gestão e Resultados, instrumento celebrado entre Conselho de Administração e Diretoria Executiva, e empregados conforme as Cláusulas previstas no Acordo Coletivo de Trabalho de Participação de Lucros ou Resultados celebrado entre Diretoria Executiva e Sindicatos.

## 6 - A PLR é paga a todos de forma igualitária? Caso não, qual é o critério definido para o pagamento?

No Contrato de Gestão e Resultados, após a verificação do atendimento dos gatilhos, previsto no parágrafo Segundo da Cláusula Quarta do Contrato de Gestão 2022-2025, o desempenho da Diretoria será aferido, por meio do Índice Global de Desempenho – IGD, conforme Metodologia de Cálculo do Desempenho, detalhada na questão 2 deste documento. A distribuição da PLR será aplicada conforme o resultado do IGD, observando a seguinte tabela:

RESULTADO DO IGD	REMUNERAÇÃO PLR
Abaixo de 70	Zero
De 70 a 120	$PLR = (\text{Resultado do IGD da Diretoria} / 100) \times 5 \text{ salários do diretor}$

Caso os gatilhos não sejam atendidos, não há distribuição de PLR. Ainda, caso sejam atendidos os gatilhos, mas o IGD individual da diretoria for inferior a 70, também não há distribuição de PLR para aquela diretoria. A partir de 70 pontos, há direito à percepção de



PLR, conforme aplicação de fórmula prevista na tabela acima. A política de consequências, explícita na questão 2, é aplicada pelo Conselho de Administração, conforme detalhado na Cláusula Segunda do Contrato de Gestão e Resultados 2022-2025, transcrita abaixo:

#### CLÁUSULA SEGUNDA – OBRIGAÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Garantir à Diretoria Executiva, de acordo com os poderes que lhe são inerentes por força do Estatuto Social da Celesc, autonomia na gestão, visando eliminar fatores restritivos à flexibilidade da ação empresarial, inclusive com poderes para transigir em juízo e administrativamente, para alcançar seus objetivos estratégicos, observados o presente Contrato e a legislação vigente.

Parágrafo primeiro: Apreciar e deliberar, anualmente, ou em intervalos menores, quando necessário, o Contrato de Gestão e Resultados em consonância com o Plano Diretor, com o objetivo de estabelecer o Plano de Negócios, o limite de gastos no Plano de Investimentos e Orçamento Anual, refletindo as metas de desempenho e os resultados a serem atingidos pela Diretoria, compatíveis com o exigido pelo órgão regulador.

Parágrafo segundo: Avaliar trimestralmente o cumprimento das metas previstas no presente Contrato, até a reunião ordinária seguinte à divulgação das Informações Trimestrais (ITR) à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). E ao término do ano, até a reunião ordinária seguinte após a divulgação das Demonstrações Contábeis.

Parágrafo terceiro: Atribuir ao Comitê Estratégico, Regulatório e de Sustentabilidade do Conselho de Administração o relato da avaliação preliminar dos resultados deste Contrato.

Parágrafo quarto: Aplicar a Política de Consequências para a Diretoria Executiva, conforme Cláusula Sétima. Grifo nosso.  
(Contrato de Gestão 2022-2025)

Já a PLR dos empregados segue as diretrizes estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho de Participação de Lucros ou Resultados, celebrado entre Diretoria Executiva e Sindicatos. É baseada nas seguintes parcelas:

- a) PARCELA BASE – Medida através dos Indicadores em parte do Contrato de Gestão e Resultados;
- b) PARCELA ADICIONAL – Medida através dos Indicadores dos Acordos de Desempenhos das áreas, e;
- c) PARCELA LUCRO – Com base no lucro líquido da Centrais Elétricas de Santa Catarina.

Por fim, esperamos ter esclarecido as informações solicitadas e, sendo o que tínhamos para o momento, nos colocamos à sua disposição para eventuais esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente,

DocuSigned by:  
  
57FCBC5501CF40E...  
 Tarcísio Estefano Rosa  
 Diretor Presidente



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
SECRETARIA DE ESTADO DA CASA CIVIL  
DIRETORIA DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS**

Ofício nº 2576/SCC-DIAL-GEAPI

Florianópolis, 17 de agosto de 2023.

Senhor Presidente,

Em resposta ao Requerimento nº 3020/2023, de autoria do Deputado Matheus Cadorin, encaminho a manifestação da Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. (CELESC) contendo informações a respeito do pagamento da Participação de Lucros e Resultados (PLR) da CELESC.

Respeitosamente,

**Deputado Estêner Soratto da Silva Júnior**  
Secretário de Estado da Casa Civil

Excelentíssimo Senhor Deputado  
**MAURO DE NADAL**  
Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina  
Nesta

Centro Administrativo do Governo do Estado de Santa Catarina  
Rod. SC-401, nº 4.600, KM 15 - Saco Grande - CEP 88032-000 - Florianópolis/SC  
Fone: (48) 3665-2073 - e-mail: geapi@casacivil.sc.gov.br



# Assinaturas do documento



Código para verificação: **O83CJ3N1**

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:



**ESTÊNER SORATTO DA SILVA JUNIOR** em 18/08/2023 às 11:30:04

Emitido por: "SGP-e", emitido em 02/01/2023 - 17:40:21 e válido até 02/01/2123 - 17:40:21.

(Assinatura do sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/conferencia-documento/U0NDXzEwMDY4XzAwMDExMDA4XzExMDE2XzlwMjNfTzgzQ0ozTjE=> ou o site

<https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo **SCC 00011008/2023** e o código **O83CJ3N1** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.