



INFORMAÇÃO

Referência: SGPe nº SCC 10074/2023

SGPe nº PMSC 18160/2021

Em atendimento aos despachos contidos no Sgpe SCC 10074/2023, elaborase a presente informação com vistas a fundamentar tomada de decisão pelo Chefe do Executivo, referente a solicitação de inclusão regular de efetivo para a PMSC.

Em março de 2021 este Centro produziu estudo de pessoal contido no processo SGPE PMSC 18160/2021, o qual apresentava a necessidade de inclusão regular de efetivo na PMSC para os anos de 2021 à 2026, com vistas a manter um nível mínimo de efetivo. O quantitativo de efetivo a ser incluído conforme o estudo era de 50 oficiais por ano e 500 praças por ano, entretanto apenas uma inclusão foi autorizada, estando em fase concurso com previsão de conclusão para fevereiro de 2024.

Observando a capacidade de formação das escolas, possíveis limitações financeiras do Estado e a necessidade se manter regularidade nos cursos de formação, esta Chefia opina pela manutenção dos quantitativos sugeridos no estudo de pessoal para ingresso de 50 oficiais por ano e 500 praças por ano.

A aprovação de um plano de ingresso com abertura regular de vagas poderá ser aprovada e autorizada pelo Chefe do Poder Executivo, conforme disposto na lei complementar 587/2013:

Art. 4º A abertura de vagas para ingresso nas instituições militares do Estado de Santa Catarina dependerá de autorização prévia do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º A fim de regularizar os quadros de efetivos, o Chefe do Poder Executivo poderá aprovar e autorizar a abertura regular de vagas para ingresso de militares estaduais, mediante plano de inclusão continuada apresentado pelos Comandantes-Gerais das instituições militares ao Secretário de Estado da Segurança Pública.

§ 2º Independentemente do plano de inclusão, poderá ser autorizada, extraordinariamente, a inclusão suplementar de efetivos para suprir carências decorrentes da segurança pública.



**ESTADO DE SANTA CATARINA
POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE PESSOAL
CESIEP**

A inclusão regular de efetivo na Polícia Militar de Santa Catarina como visto no dispositivo acima transcrito, já foi previsto pelo legislador, carecendo apenas de análise e aprovação do Chefe do Executivo. A aprovação de tal plano também traz previsibilidade para e estabilidade para área de segurança pública, bem como para os órgãos de pessoal e da fazenda do Estado, pois lhes permite traçar um planejamento plurianual.

Para fundamentar nossa manifestação encaminhamos em anexo o estudo de pessoal contido no processo SGPE PMSC 18160/2021.

Sendo estas as informações preliminares, colocamo-nos à disposição para sanar outras questões que possam surgir.

Quartel, em Florianópolis, 27 de julho de 2023.

Documento assinado eletronicamente
FABRÍCIO GILBERTO TRUPPEL
Ten Cel PM – Chefe do CESIEP

Anexo: Estudo de Pessoal (SGPE PMSC 18160/2021)



Assinaturas do documento



Código para verificação: **A1F3AD15**

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



FABRICIO GILBERTO TRUPPEL (CPF: 026.XXX.149-XX) em 27/07/2023 às 09:03:54

Emitido por: "SGP-e", emitido em 04/07/2018 - 13:42:51 e válido até 04/07/2118 - 13:42:51.

(Assinatura do sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/conferencia-documento/U0NDXzEwMDY4XzAwMDEwMDc0XzEwMDgyXzlwMjNfQTFGM0FEMTU=> ou o site

<https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo **SCC 00010074/2023** e o código **A1F3AD15** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SANTA CATARINA
COMISSÃO GERAL DE CONCURSOS PÚBLICOS
DIRETORIA DE PESSOAL
CENTRO DE SELEÇÃO ESTUDOS E INGRESSO DE PESSOAL**

**ESTUDO DE PESSOAL – QOPM E QPM:
Reposição de efetivo no período 2021-2025**

**MAJOR PM FABRICIO GILBERTO TRUPPEL
CHEFE DO CESIEP**

**FLORIANÓPOLIS
2021**

INTRODUÇÃO

O presente estudo foi solicitado ao CESIEP pelo Senhor Comandante Geral, com o objetivo de planejar o ingresso de efetivo nas carreiras de Oficial e Praça da Polícia militar de Santa Catarina. Considerando que muitos fatores impactam as questões relativas ao ingresso de pessoal, limitações financeiras do Estado, tempo de execução de concurso público, período de formação dos candidatos aprovados, entre outros, o presente estudo limitou-se a estimar as necessidades de ingresso para manutenção do efetivo existente e crescimento do efetivo até o quantitativo previsto.

Inicialmente descreve-se o contexto do período 2016-2021, apontando número de inclusões realizadas e a evolução do efetivo com a constatação de uma redução significativa nas carreiras de oficial e praça. Em continuidade, aborda-se as estimativas de perda de efetivo por passagem para a inatividade, enfatizando que existe um percentual considerável do efetivo que pode exercer seu direito de passagem à reserva remunerada a qualquer momento. Com base nos dados apresentados, estima-se como se dará a evolução do efetivo caso não ocorram novas inclusões, sugerindo-se ao final um planejamento para estabilização e aumento do efetivo até determinado percentual do limite previsto na lei complementar 417/2008, considerando as vagas já ativadas e observando-se um período de cinco anos.

Destaca-se que foram considerados apenas a carreira de oficiais do QOPM, e de praças do QPPM, observando-se que ao considerar o efetivo existente somou-se o efetivo de praças do QEPM. Os dados foram extraídos do SIGRH, na data de 18 janeiro de 2021, buscando-se manter a atualização dos resultados, bem como fornecidos pela DP-1.

1. CONTEXTO HISTÓRICO

A manutenção da quantidade de efetivo de oficiais e praças no limite máximo previsto em lei tem se mostrado algo de difícil implementação, por diversos motivos. Deste modo buscando contextualizar o presente estudo, optou-se por apresentar os números do efetivo existente na Polícia Militar de Santa Catarina, desde o ano de 2016 até 2021.

Os dados foram extraídos do SIGRH, levando-se em consideração o mês de janeiro de cada ano. Em que pese o presente estudo limitar-se ao ingresso no QOPM e QPPM, para fins de efetivo existente, foi considerado o efetivo do QPPM, cabos e 3º Sargentos. O quadro a seguir demonstra os números do efetivo no período mencionado.

Quadro 01 – Efetivo existente no período 2016-2021

Efetivo ativo (em Janeiro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Efetivo Máximo Previsto LC 417/2008
Oficiais	710	662	635	599	599	599	1420 (856*)
Praças	9692	9643	10044	9591	9631	9251	16861(15281*)
Total	10402	10305	10679	10190	10230	9850	18281

* Vagas já ativadas por decreto.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH

Da leitura do quadro 01 pode-se constatar que o efetivo existente sempre esteve muito abaixo do efetivo máximo previsto, frisando que com relação às praças, o efetivo máximo previsto refere-se apenas ao QPPM. Pode-se perceber que o efetivo de oficiais e praças vem sofrendo uma redução ao longo do período, fato que fica mais bem evidenciado no quadro 02.

Quadro 02 – Evolução do efetivo no período 2016-2021

Evolução do Efetivo	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Oficiais	-48	-27	-36	0	0	-111
Praças	-49	401	-453	40	-380	-441

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH

Em uma rápida leitura pode não parecer muito, entretanto, é importante esclarecer que no período 2016-2021, foram incluídos 711 soldados em 2016, 948 soldados em 2017, 524 soldados em 2020 (24 em cumprimento de decisão judicial). Com relação ao ingresso de oficiais, foram incluídos 80 cadetes em 2020 (10 deles em cumprimento de decisão judicial). Foram inclusões com número significativos, que mesmo assim não conseguiram manter a quantidade de efetivo existente em janeiro de 2016, restando uma defasagem de 111 oficiais e 441 praças.

2. ESTIMATIVA DA EVOLUÇÃO DO EFETIVO

Passando da apresentação do contexto passado, faz-se necessário analisar a situação atual com relação às reduções significativas do efetivo, tendo como motor a passagem para a inatividade a pedido por decorrência do cumprimento do tempo de serviço.

Antes de apresentar os dados, uma observação com relação aos critérios para passagem para reserva remunerada precisar ser feita. Com a implementação do sistema de proteção social dos militares estaduais, as regras de transição ainda não foram totalmente assimiladas pelos sistemas de gestão de pessoal, tendo em vista considerarem requisitos pessoais de cada militar (sexo, tempo de serviço, tempo de serviço averbado, etc). Assim, os número de militares que poderá requer sua passagem à reserva remunerada foram

estimados, com base na legislação anterior à regra de transição, podendo gerar pequenas distorções no período de um ano, mas não tem impacto significativo no período total analisado.

O quadro 03 apresenta os números do efetivo que já podem requerer a reserva remunerada pelo cumprimento do tempo de serviço, além de estimar quantos poderão fazê-lo no período 2021-2025.

Quadro 03 – Policiais Militares que poderão requerer a reserva 2021-2025

	Já podem requerer reserva	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Oficiais	61	20	18	20	13	4	20
Praças	331	287	296	288	325	251	256

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pela DP-1.

Os números acima refletem a tendência de redução de efetivo percebida no período 2016-2021 (quadro 02). Importante esclarecer que muitos policiais militares mesmo completando o tempo necessário para requerer a passagem à reserva remunerada não o fazem por fatores diversos. Destaca-se, que apesar do que é apresentado no quadro 03, há uma tendência em 2023 de não se ter a aquisição do direito à passagem para reserva remunerada, tendo em vista a regra de transição incluída na implementação do sistema de proteção social dos militares estaduais. Estima-se que a citada regra de transição tende a desacelerar a passagem para a reserva pelo período de cerca de um a dois anos, sendo que em seguida retoma-se a mesma tendência de decréscimo do efetivo.

Muito importante esclarecer que não estão inclusos na prospecção acima, os licenciamentos a pedido e à passagem para reserva remunerada por motivo de doença ou incapacidade laboral. Juntos esses dois fatores, nos últimos três anos, foram responsáveis por uma redução média de 7,42% do efetivo de praças. Nesse sentido, estima-se também um pequeno aumento dos licenciamentos a pedido, decorrente da não adaptação dos ingressantes à atividade policial militar, fato este que ainda carece de mais estudos e levantamento de dados.

Diante dos dados apresentados, prospectou-se um cenário futuro para a quantidade de efetivo de oficiais e praças, levando-se em consideração apenas as inativações pela passagem para reserva remunerada em decorrência do tempo de serviço. O quadro 04, apresenta a prospecção, e já considera o ingresso de 500 novos soldados no ano de 2021.

Quadro 04 – Efetivo policial militar no período 2021-2026 caso sejam exercidos os direitos de passagem à reserva remunerada

	Existente	Redução Imediata	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Oficiais	599	538	518	500	480	467	463	443
Praças	9251	8920	9133*	8837	8549	8224	7973	7717

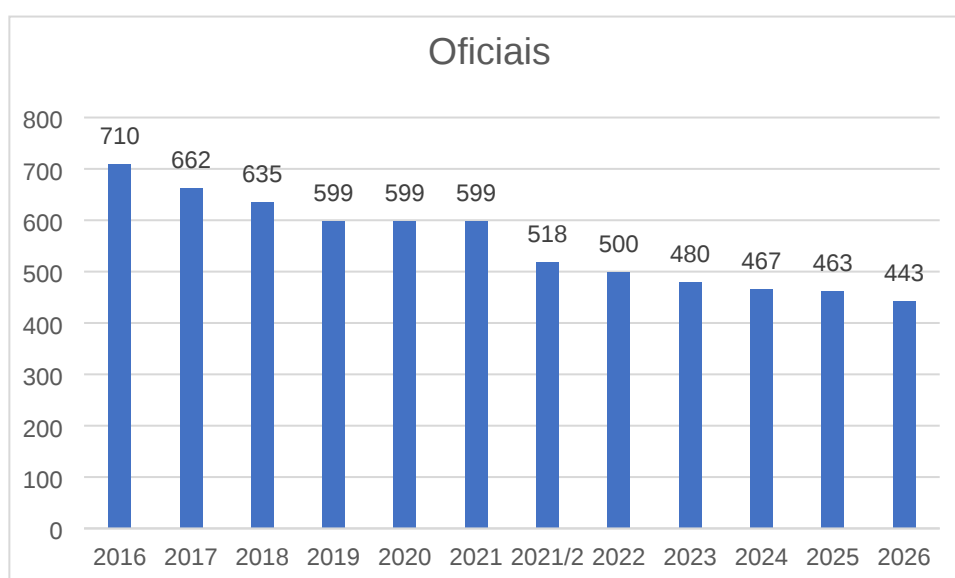
*Já considerada a inclusão de 500 soldados referente ao edital 042/CGCP/2019

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH e fornecidos pela DP-1

Caso não sejam implementados novos ingressos a tendência do efetivo de oficiais e praças é de redução significativa, podendo levar ao fechamento de unidades e encerramento de programas e serviços ofertados pela Polícia Militar. Em que pese o alto nível de tecnologia empregado nas atividades policiais militares, otimizando e potencializando o efetivo, a polícia administrativa exercida pela Polícia Militar depende da presença do militar para seus atendimentos.

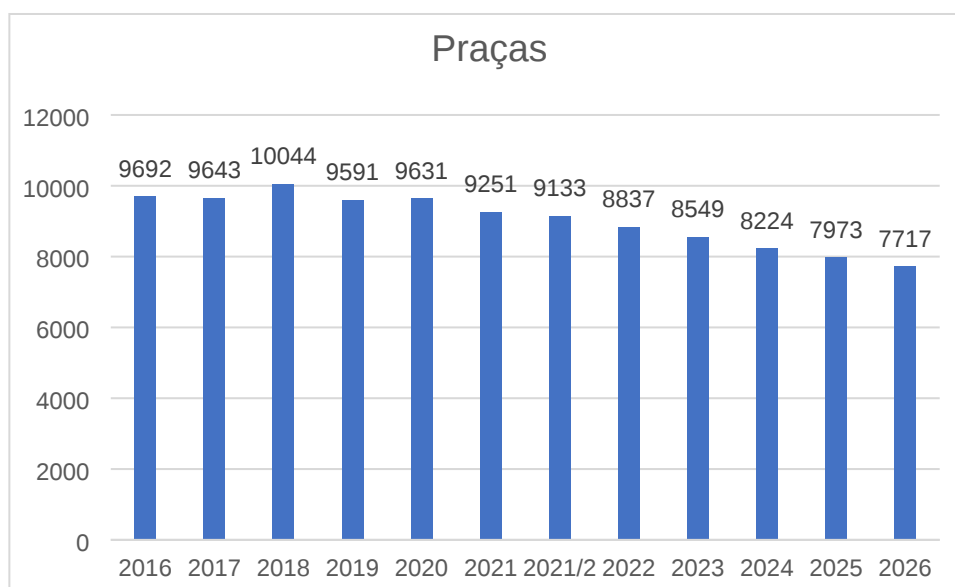
Os gráficos 01 e 02 permitem uma visualização mais clara do período 2016-2021 e da prospecção da evolução do efetivo no período 2021-2026.

Gráfico 01 – Evolução e prospecção do efetivo de oficiais 2016-2025



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH e fornecidos pela DP-1

Gráfico 02 – Evolução e prospecção do efetivo de praças 2016-2025



Cabe novamente lembrar que o efetivo máximo previsto pela Lei Complementar 417/2008, é de 1420 oficiais e de 16681 praças (não incluído o efetivo do QEPM) e que o total de vagas já ativadas é de respectivamente 856 e 15281. A quantidade de oficiais e praças existentes corresponde respectivamente a 69,97% e 60,53% das vagas ativadas do efetivo máximo previsto para cada uma das carreiras.

3. PROPOSTA DE REPOSIÇÃO DO EFETIVO

Foi apresentado neste estudo o contexto histórico do efetivo de oficiais e praça desde 2016 até o momento atual. Verificou-se que no período referenciado se alcançou cerca de 69,97% e 60,53% das vagas ativadas do efetivo máximo previsto para as carreiras de oficial e praça. Muitos são os fatores que levaram a tal déficit não sendo possível apontar uma causa principal.

Neste ponto do estudo será apresentado uma prospecção das possibilidades de reposição de efetivo para as carreiras de oficial e praça. Cabe esclarecer que os números serão abordados e computados a partir da inclusão, não estando computado o tempo de formação, ou seja, o tempo necessário para que o policial militar possa estar pronto para atuar. Entretanto, fica a advertência de que a partir da inclusão devem ser considerados os prazos para formação, sendo no CFO de 2 anos, e no CFSd de aproximadamente 9 meses.

Também não se considerou o tempo necessário para realização do concurso público, que pode ser bem variável dependendo de fatores externos como a contratação de banca de concurso por meio de licitação.

Partindo-se para a entrega do estudo, foram elaborados cenários diferentes para inclusão nas carreiras de oficial e praça, levando-se em consideração o tamanho das turmas. Importante esclarecer que as escolhas realizadas terão impactos diferentes no “ecossistema” em que estão inseridas, sendo no aspecto financeiro, de formação profissional, de repercussão na progressão da carreira, entre outros de difícil mensuração.

A primeira prospecção diz respeito à carreira de oficiais, sendo apresentados duas composições de cenários futuros, uma privilegiando a recomposição rápida do efetivo e outra privilegiando a formação profissional e a fluidez da carreira. O quadro 05 apresenta o primeiro cenário com a inclusão de turmas de 70 alunos por ano, conforme a lei complementar 623/2013, atendendo preferencialmente à recomposição do efetivo até o ano de 2026.

Quadro 05 – Cenário de recomposição QOPM com turmas de 70 alunos/ano

Oficiais	2021 ¹	2021/2 ²	2022	2023	2024	2025	2026
Existente (excluídos os que podem requerer a RR)	599	518	500	480	467	463	443
Inclusão (não considera o CFO)	0	0	70	70	70	70	70
Novo quantitativo	599	518	570	620	677	743	793
Percentual das vagas ativadas do efetivo máximo previsto (856)	69,98	60,51	66,59	72,43	79,09	86,80	92,64

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH

Como se verifica no quadro 05, o efetivo de oficiais hoje representa 69,98% das vagas ativadas do efetivo máximo previsto pela lei 417/2008, porém em 2021 se todos os que já tem o direito adquirido à passagem para reserva remunerada à solicitarem, o percentual de vagas ativadas do efetivo máximo chegará à 60,51%. Com a recomposição do efetivo em turmas de 70 alunos pode-se chegar em 2026 com 92,64% das vagas ativadas do efetivo máximo previsto. Lembrando que inclusões grandes provocam “bolhas” e prejudicam o fluxo na carreira, além de prejudicarem o processo de formação.

O quadro 06 apresenta o segundo cenário prospectado, com turmas com 50 alunos por ano. A escolha de 50 alunos por ano deu-se de forma viabilizar dois ingressos anuais, no primeiro e no segundo semestres, bem como de proporcionar no curso de formação a constituição de uma turma única a cada semestre, além de permitir uma progressão na carreira mais fluída.

Quadro 06 – Cenário de recomposição QOPM com turmas de 30 alunos/ano

Oficiais	2021 ³	2021/2 ⁴	2022	2023	2024	2025	2026
Existente (excluídos os que podem requerer a RR)	599	518	500	480	467	463	443
Inclusão (não considera o CFO)	0	0	50	50	50	50	50
Novo quantitativo	599	518	550	580	617	663	693
Percentual das vagas ativadas do efetivo máximo previsto (856)	69,98	60,51	64,25	67,76	72,08	77,45	80,96

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH

Neste cenário apresentado no quadro 06, observa-se que a recomposição do efetivo até 2026 tende a gradualmente recompor o efetivo de oficiais, e a partir de 2024 começar a elevar o percentual de preenchimento das vagas ativadas do efetivo máximo existente, até cerca de 80,96%. A escolha do quantitativo de 50 novos ingressantes na carreira de oficial, distribuídos em duas turmas, proporciona uma reposição gradual do efetivo de oficiais, apresentando

¹ Inclui todo o efetivo de oficiais, mesmo aqueles que já podem requerer a passagem para reserva remunerada.

² Exclui o efetivo que pode requerer a passagem para a reserva remunerada.

³ Inclui todo o efetivo de oficiais, mesmo aqueles que já podem requerer a passagem para reserva remunerada.

⁴ Exclui o efetivo que pode requerer a passagem para a reserva remunerada.

como pontos positivos melhorias no processo de formação e maior fluidez na progressão na carreira.

A seguir abordaremos a prospecção de cenário para reposição de efetivo na carreira de praças (QPPM), lembrando que os dados do efetivo existente vão abarcar também o efetivo existente no QEPM, pois a migração de um quadro para outro dá-se naturalmente em virtude das promoções por tempo de serviço. Ao contrário de prospectar dois cenários como foi realizado para a carreira de oficiais, a reposição de efetivo de praças vai ter um menor impacto na fluidez na carreira, visto a existência do QEPM, bem como atualmente os processos formativos já estão desenhados para receberem turmas com o referido número de alunos.

O quadro 07 detalha a prospecção do ingresso de turmas de 500 alunos/ano, identificando os percentuais do efetivo máximo previsto que serão atingidos.

Quadro 07 – Cenário de recomposição QPPM com turmas de 500 alunos/ano

Praças	2021⁵	2021/2⁶	2022	2023	2024	2025	2026
Existente (excluídos os que podem requerer a RR)	9251	9133	8837	8549	8224	7973	7717
Inclusão (não considera o CFSd)	0	500	500	500	500	500	500
Novo quantitativo	9251	9633	9837	10049	10224	10473	10717
Percentual do efetivo máximo previsto (15281)	60,54	63,04	64,37	65,76	66,91	68,54	70,13

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do SIGRH

Como pode se observar no quadro 07, estima-se com a inclusão de 500 alunos/ano, uma elevação do percentual das vagas ativadas do efetivo máximo previsto na lei 417/2008, entretanto, ficando ainda distante de alcançar o preenchimento das vagas previstas. Observa-se também, que a carreira de praças sofre o impacto do fenômeno da evasão, ou seja, as praças têm uma tendência maior de licenciarem-se (licenciamento a pedido). Pelo tipo de atividade exercida, há um percentual maior de praças que passam à inatividade por doença ou outras incapacidades decorrentes do serviço. Nos últimos três anos, esses dois fatores juntos, representaram uma redução de 7,42% do efetivo.

⁵ Inclui todo o efetivo de praças, mesmo aqueles que já podem requerer a passagem para reserva remunerada.

⁶ Exclui o efetivo que pode requerer a passagem para a reserva remunerada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo valeu-se de estimativas e prospecção de cenários para buscar apresentar propostas para recomposição dos efetivos nas carreiras de oficial e praça. Mesmo distante de apresentar dados exatos, devido à própria natureza do objeto, por versar sobre fato futuro, acredita-se que os dados apresentados estão bastante aproximados aos cenários vindouros. Sabe-se que uma alteração legislativa futura pode reduzir o número de passagens para a inatividade, como também pode aumentar o fenômeno da evasão.

Decidir a forma como será recomposto o efetivo não é tarefa simples, pois dependendo da estratégia escolhida, poderão ocorrer impactos em diversas frentes, carreira, quantidade de efetivo, formação, entre outros. Questão que precisa também ser debatida diz respeito ao percentual de vagas a ser destinado ao público feminino, tendo em vista que tal decisão impacta diretamente a atividade fim.

Após escolher a o quantitativo a ser incluído por ano, outro desafio se apresentará na implementação do concurso público. O desenvolvimento de um sistema próprio para gestão dos concursos, pode auxiliar no controle e reduzir a complexidade da licitação de uma banca para elaboração e aplicação da prova escrita. O desenvolvimento de ferramentas para aplicação do QIS e realização da Investigação Social, também são elementos que otimizam o processo de seleção dos candidatos.

O modo de contratação de banca para elaboração e aplicação das provas escritas também merece atenção, talvez possibilitando um contrato de prestação continuada de serviço para atender tanto o concurso para a carreira de oficial como para a de praça.

Por fim, ponto que nos parece importante é o estabelecimento de um cronograma regular de concursos. Estima-se que se houverem concursos anualmente para ambas as carreiras, os inconformismos dos candidatos devem reduzir, pois poderão candidatar-se novamente no ano seguinte.

Estes eram as considerações a serem apresentadas, buscando-se despertar a importância de novos debates e estudos sobre os processos e requisitos para a seleção de pessoal.



Assinaturas do documento



Código para verificação: **UJYI5409**

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



FABRICIO GILBERTO TRUPPEL (CPF: 026.XXX.149-XX) em 19/03/2021 às 15:40:57

Emitido por: "SGP-e", emitido em 04/07/2018 - 13:42:51 e válido até 04/07/2118 - 13:42:51.

(Assinatura do sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/conferencia-documento/UE1TQ182MTQxXzAwMDE4MTYwXzE4MTY4XzlwMjFfVUpZSTU0MDk=> ou o site

<https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo **PMSC 00018160/2021** e o código **UJYI5409** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.



OF/PMSC/2023/60471

Florianópolis, 28 de julho de 2023.

Senhor Secretário,

Com meus cordiais cumprimentos, encaminho informação da Diretoria de Pessoal (CESIEP) da Polícia Militar às fls. 09-10 dos autos, além de estudo técnico de pessoal do QOPM e QPM para reposição de efetivo no período de 2021-2025 juntado às fls. 11-20, quanto à moção pela regularidade de inclusão de efetivo na corporação, contando com a concordância desse Comandante-Geral.

Adstrito ao pedido de informações, manifesto protestos de distinta consideração e elevado apreço.

Cordialmente,

[assinado digitalmente]
AURÉLIO JOSÉ PELOZATO DA ROSA
Coronel PM - Comandante-Geral da PMSC

Ao Senhor
ESTÊNÉR SORATTO DA SILVA JÚNIOR
Secretário de Estado da Casa Civil
Florianópolis/SC



Assinaturas do documento



Código para verificação: **NB050KS9**

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



AURÉLIO JOSÉ PELOZATO DA ROSA (CPF: 582.XXX.329-XX) em 28/07/2023 às 18:14:40

Emitido por: "SGP-e", emitido em 15/06/2018 - 09:35:05 e válido até 15/06/2118 - 09:35:05.

(Assinatura do sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/conferencia-documento/U0NDXzEwMDY4XzAwMDEwMDc0XzEwMDgyXzlwMjNfTkIwNTBLUzk=> ou o site <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo **SCC 00010074/2023** e o código **NB050KS9** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.



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

Ofício nº 2372/SCC-DIAL-GEAPI

Florianópolis, 31 de julho de 2023.

Senhor Presidente,

Em resposta à Moção nº 1186/2023, de autoria do Deputado Emerson Stein, encaminho o OF/PMSC/2023/60471, da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina (PMSC), que remete documento contendo informações a respeito dos esforços para manter a regularidade de inclusões de soldados na PMSC.

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: **09B31XCT**

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



ESTÊNER SORATTO DA SILVA JUNIOR em 31/07/2023 às 17:31:04

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/U0NDXzEwMDY4XzAwMDEwMDc0XzEwMDgyXzlwMjNfMDICMzFYQ1Q=> ou o site

<https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo **SCC 00010074/2023** e o código **09B31XCT** ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.