ESTADO DE ALAGOAS
SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA
SUPERINTENDÊNCIA ESPECIAL DA RECEITA ESTADUAL
GERÊNCIA DE CADASTRO

EDITAL GECAD Nº 359/2022

A GERENTE DE CADASTRO, no uso de suas atribuições e prerrogativas legais, e o que consta no Despacho GECAD nº 11848798 no Processo nº E:01500.0000006067/2022

Considerando que foi constado que o local do estabelecimento é incompatível com o ramo de atividade exercida, conforme diligência realizada pela Gerência de Cadastro, e que foi intimado pelo Edital GECAD nº 293/2022, publicado no D.O.E. do dia 07 de abril de 2022, e que não regularizou suas pendências,

RESOLVE:
Fazer ciente a todos quantos o presente EDITAL virem ou dele tiverem conhecimento que, de acordo com o disposto nos art. 4º , § 1º e art. 12, inciso II, "b", e o § 4º do art. 24 do Decreto nº 3.481 de 16 de novembro de 2006, combinado com o art. 13, Inciso I da Instrução Normativa nº 17/2007, fica a inscrição estadual abaixo discriminada na situação "INAPTA" no Cadastro e Contribuintes do ICMS do Estado de Alagoas - CACEAL.

CACEAL: 24030784-4
RAZÃO SOCIAL: KOPERMAX DO BRASIL COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA - ME
Processo nº E:01500.0000006067/2022

Maceió, 28 de Abril de 2022

TELMA MARIA DE LIMA LÔBO
Gerente de Cadastro - GECAD

Protocolo 642020

Secretaria de Estado do Planejamento, Gestão e Patrimônio - SEPLAG

ESTADO DE ALAGOAS
SECRETARIA DO PLANEJAMENTO, GESTÃO E PATRIMÔNIO
CONCURSO PÚBLICO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS E A FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA EM CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E DE NÍVEL MÉDIO DA
POLÍCIA CIENTÍFICA DO ESTADO DE ALAGOAS (POLC/AL)
EDITAL Nº 2 – POLC/AL, DE 28 DE ABRIL DE 2022

A Secretaria do Planejamento, Gestão e Patrimônio do Estado de Alagoas (SEPLAG/AL), em razão de erro material, torna pública a retificação das remunerações constantes dos subitens 2.1.3 e 2.1.4 do Edital nº 1 – POLC/AL, de 27 de abril de 2022, conforme a seguir especificado, permanecendo inalterados os demais itens e subitens do referido edital.
[...]
2 DOS CARGOS
2.1 NÍVEL SUPERIOR
[...]
2.1.3 CARGO 14: PERITO MÉDICO-LEGISTA
[...]
REMUNERAÇÃO: R$ 9.646,81.
[...]
2.1.4 CARGO 15: PERITO ODONTOLEGISTA
[...]
REMUNERAÇÃO: R$ 9.646,81.
[...]

FABRÍCIO MARQUES SANTOS
Secretário de Estado do Planejamento, Gestão e Patrimônio

INSTRUÇÃO NORMATIVA N
º 01/2022

DISPÕE SOBRE OS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS SUBMETIDOS ÀS REGRAS DE TRANSIÇÃO DAS CARREIRAS REESTRUTURADAS NO EXERCICIO DE 2022.

CONSIDERANDO o artigo o artigo 10, III, "a" da Lei Delegada nº 47, de 11 de agosto de 2015, que dispõe sobre a Rede Integrada de Planejamento, Valorização de Pessoas e Patrimônio e Gestão Financeira e Contábil, que delegou à Secretaria de Estado de Planejamento, Gestão e Patrimônio – SEPLAG a coordenação do Sistema de Planejamento, Valorização de Pessoas e Patrimônio;
CONSIDERANDO a edição de leis que reestruturam Carreiras, as quais trazem, em seu bojo, a necessidade de submissão dos servidores à Avaliação de Desempenho para fins de evolução funcional;
CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer critérios e procedimentos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho dos servidores abarcados pelas regras de transição das Carreiras reestruturadas;
O SECRETÁRIO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, GESTÃO E PATRIMÔNIO DE ALAGOAS no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 3º, IV do Decreto nº 51.014, de 28 de novembro de 2016;

RESOLVE:
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A Avaliação de Desempenho Funcional para fins da concessão de progressão funcional para servidor público civil do Executivo Estadual, submetido às regras de transição das carreiras reestruturadas, passa a ser regulamentada por esta Instrução Normativa - IN.
Parágrafo único. Tem-se por servidor público submetido às regras de transição aquele que, na data da publicação da Lei de reestruturação da respectiva carreira, já conte com, pelo menos, 5 (cinco) anos na Classe em que se encontra posicionado.
Art. 2º O setor de Gestão de Pessoas dos órgãos ou entidades de lotação dos servidores de que trata o art. 1º realizará as avaliações de desempenho, para fins de progressão horizontal, de acordo com os critérios e pesos estabelecidos no Anexo único desta IN, observado o aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento).
Parágrafo único. Não será submetido à Avaliação de Desempenho de que trata esta IN o servidor cedido para outros Poderes ou Entes, em disponibilidade, ou no gozo de licença para tratar de interesse particular.
Art. 3º Para a realização da Avaliação de Desempenho Funcional devem ser adotados os seguintes conceitos:
I – chefia setorial - servidor ocupante do cargo de gestão e/ou responsável pelo setor e pelo acompanhamento das atribuições do servidor avaliado;
II – etapa avaliativa – fase da avaliação a que o servidor está submetido; e
III – ciclo avaliativo – período de acompanhamento do desempenho do servidor.

CAPÍTULO II
DOS PROCEDIMENTOS

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Funcional de que trata esta IN será realizada por Comissão a ser composta pelos seguintes integrantes:
I - chefe setorial do servidor avaliado, ou respectivo substituto legal, em afastamentos ou impedimentos;
II – Gestor de Pessoas do órgão ou entidade de lotação; e
III – representante do Titular do órgão ou entidade, por ele designado.
Parágrafo único. O avaliador cônjuge ou companheiro, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, do avaliado, será reputado impedido.
Art. 5º Para fins da Avaliação de Desempenho Funcional de que trata esta IN, será considerada a pontuação obtida pelo servidor em ciclo avaliativo de 6 (seis) meses, iniciado em julho de 2021.
Paragrafo único. Caso o servidor não atinja o aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na avaliação de desempenho no ciclo aplicado, deverá ser submetido a um novo ciclo de 6 (seis) meses, o qual poderá substituir o coeficiente obtido no ciclo anterior.
Art. 6º A Avaliação de Desempenho Funcional deverá avaliar, qualitativa e quantitativamente, os serviços executados pelo servidor no exercício das atribuições, quer seja no cargo de provimento efetivo ou no exercício de cargo em comissão ou função de confiança , observados os seguintes fatores:
I. Qualidade do trabalho;
II. Produtividade no trabalho;
III. Iniciativa;
IV. Presteza;
V. Assiduidade;
VI. Pontualidade;