

áreas de informática, condução de veículos e limpeza e conservação, de acordo com a Cláusula Décima Segunda do Contrato Nº02/2013, PREGÃO PRESENCIAL Nº20120003/IPECE. INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ, em Fortaleza, 22 de maio de 2013.

Adriano Sarquis Bezerra de Menezes  
DIRETOR GERAL EM EXERCÍCIO

\*\*\* \*\*

#### EXTRATO DE ADITIVO AO CONTRATO Nº16/2012

I - ESPÉCIE: Primeiro Termo Aditivo; II - CONTRATANTE: Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará; III - ENDEREÇO: Centro Administrativo Governador Virgílio Távora, Avenida Ministro José Américo, s/nº, Ed. SEPLAG, 2º andar, Fortaleza-CE; IV - CONTRATADA: **GAIASAT SOLUÇÕES EM TECNOLOGIAS ESPACIAIS LTDA - EPP**; V - ENDEREÇO: Av. Desembargador Moreira, nº2020 sala 408, bairro Aldeota, Fortaleza-CE; VI - FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Inciso II, do §1º do artigo 57, da lei nº8.666/93 e suas alterações posteriores; VII- FORO: Fortaleza-CE; VIII - OBJETO: **Alterar o prazo de vigência do Contrato Nº16/2012**; IX - VALOR GLOBAL: R\$1.049.000,00 (um milhão e quarenta e nove mil reais); X - DA VIGÊNCIA: por mais 7 (sete) meses, correspondendo ao período de 05.06.2013 a 04.01.2014, ficando o período de execução e conclusão dos serviços até o dia 04.12.2013 e o período compreendido entre 05.12.2013 à 04.01.2014, para a revisão e aceitação dos produtos pela equipe de técnicos do IPECE; XI - DA RATIFICAÇÃO: As demais cláusulas e condições do Contrato Original permanecem inalteradas, inclusive mantendo o valor global contratual; XII - DATA: 31 de maio de 2013; XIII - SIGNATÁRIOS: CONTRATANTE: Adriano Sarquis Bezerra de Menezes - Diretor Geral, em exercício e CONTRATADA: Marconi Soares Aleixo - Representante Legal.

Débora de Andrade Mariano  
GERÊNCIA ADM. FINANCEIRA

\*\*\* \*\*

#### EXTRATO DE CONTRATO Nº DO DOCUMENTO 05/2013

CONTRATANTE: Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) CONTRATADA: CSPRO – **CENTRO DE SISTEMAS E PROJETOS LTDA - EPP**. OBJETO: **serviço de locação de 02 (duas) máquinas copiadoras/impressoras digitais, todas em preto e branco, incluindo a prestação dos serviços de manutenção preventiva e corretiva, assistência técnica integral, mão-de-obra, reposição de peças, fornecimento de cilindros, reveladores, tonners e grampos**. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: edital do Pregão Eletrônico nº20130001 e seus anexos, os preceitos do direito público, e a Lei Federal nº8.666/1993, com suas alterações, e, ainda, outras leis especiais necessárias ao cumprimento de seu objeto FORO: Fortaleza-CE. VIGÊNCIA: 12 (doze) meses, contado a partir da sua assinatura. VALOR GLOBAL: R\$14.363,28 (quatorze mil trezentos e sessenta e três reais e oito centavos), pagos em 12 parcelas de R\$1.196,94 (um mil cento e noventa e seis reais e noventa e quatro centavos) DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: 46200003.04.122.500. 28572.22. 33903900.00.0.20.. DATA DA ASSINATURA: 03 de junho de 2013 SIGNATÁRIOS: CONTRATANTE: Adriano Sarquis Bezerra de Menezes - Diretor Geral, em Exercício e CONTRATADA: José Maria de Araújo.

Adriano Sarquis Bezerra de Menezes  
DIRETOR GERAL EM EXERCÍCIO

\*\*\* \*\*

#### INSTITUTO DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ

##### EXTRATO DE ADITIVO AO CONTRATO Nº009/2011/ISSEC

I - ESPÉCIE: EXTRATO DO SEGUNDO TERMO ADITIVO AO CONTRATO Nº009/2011/ISSEC; II - CONTRATANTE: INSTITUTO DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ-ISSEC; III - ENDEREÇO: Rua Senador Pompeu, nº685/Centro/Fortaleza/CE - CNPJ/MF: 07.271.141/0001-98; IV - CONTRATADA: **TELECOM-TELEFONIA COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA**; V - ENDEREÇO: Rua Assunção, nº932/Bairro Centro/Fortaleza/CE - 23.709.793/0001-18; VI - FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: O presente Termo Aditivo Nº002/2013/ISSEC ao Contrato Nº009/2011/ISSEC, firmado com respaldo no Pregão Eletrônico Nº20110003/ISSEC tem respaldo nas Cláusulas Oitava e Quinta do Contrato inicial, como fundamento legal o art.57, inciso II da Lei Nº8.666/93, com posteriores

alterações e art.3º, parágrafo primeiro da Lei Federal Nº10.192/2001, e está vinculado ao Proc. Adm. Nº13152680-4 e à Proposta da Contratada, os quais passam fazer parte integrante deste Termo independente de transcrição; VII- FORO: Fortaleza/CE; VIII - OBJETO: O presente Termo tem como objeto a **prorrogação do prazo** de vigência e o reajuste do Contrato Nº009/2011/ISSEC firmado entre o Contratante e a Contratada, em data de 02 de junho de 2011, publicado no DOE de 16/06/11; IX - VALOR GLOBAL: R\$3.371,16 (três mil trezentos e setenta e um reais e dezesseis centavos) e o Valor Mensal de R\$280,93 (duzentos e oitenta reais e noventa e três centavos); DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: 46200001.04.122. 500.28501.22.33903900. 00.0.20; X - DA VIGÊNCIA: 12 (doze) meses, com início em 16 de junho de 2013 e término em 15 de junho de 2014; XI - DA RATIFICAÇÃO: Ficam mantidas e inalteradas as demais cláusulas e condições do Contrato Nº009/2011/ISSEC não modificadas por este Termo Aditivo Nº002/2013/ISSEC; XII - DATA: Fortaleza/CE, 27 de maio de 2013; XIII - SIGNATÁRIOS: INSTITUTO DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ-ISSEC/Lúcia Rocha Lima Montenegro/Superintendente do ISSEC/Contratante e TELECOM-TELEFONIA COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA., neste ato representada por Antonio Martins Nunes/Contratada.

Marco Aurélio Montenegro Gonçalves  
PROCURADOR JURÍDICO

\*\*\* \*\*

#### EXTRATO DE TERMO DE TRANSFERÊNCIA DE BENS PATRIMONIAIS Nº003/2013/ISSEC

CEDEnte: INSTITUTO DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ-ISSEC, Rua Senador Pompeu, nº685/Centro/Fortaleza/CE - CNPJ/MF: 07.271.141/0001-98. CESSIONÁRIO: **FUNDAÇÃO DE TELEDUCAÇÃO DO CEARÁ-FUNTELC**, Rua Osvaldo Cruz, nº1985/Aldeota/Fortaleza/CE - CNPJ/MF: 09.470.303/0001-42. OBJETO: Constitui objeto deste instrumento a **doação de 04 (quatro) leitores biométricos**, SCANNER ÓPTICO U.ARE.U 4000B DIGITAL PERSONA, tombados sob o nºs760-648 - N ºde Série: BY01006458; 760-649 - Nº de Série: BY01006461; 760-650 - Nº de Série: BY01006462 e 760-651 - Nº de Série: BY01006457, pertencentes ao ISSEC. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: O presente Termo de Transferência Patrimonial de Bens Públicos, sob forma de Doação, está vinculado ao Proc. Adm. Nº13195837-2 e tem como respaldo legal o art.17, inciso II, alínea 'a' da Lei nº8.666/93, combinado com a Lei Nº13.476/2004. VIGÊNCIA: A partir da data de assinatura deste Termo de Transferência Patrimonial de Bens Públicos Nº003/2013/ISSEC. FORO: Fortaleza/CE. DATA.: SIGNATÁRIOS: INSTITUTO DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 31 de maio de 2013.

Marco Aurélio Montenegro Gonçalves  
PROCURADOR JURÍDICO

\*\*\* \*\*

#### EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO CEARÁ

**PORTARIA Nº026/2013 - O PRESIDENTE DA EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO CEARÁ - ETICE**, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o que dispõe a Lei No 13.690, de 25/11/2005, que aprova e estrutura o Plano de Empregos, Carreiras e Salários dos Empregados da ETICE, alterada pela Lei Nº15.082, de 21/12/2011, e o Decreto Nº29.134, de 21/12/2007, com as alterações do Decreto Nº29.898, de 17/09/2009 que regulamenta a Gratificação de Desempenho da Atividade de Tecnologia da Informação, **RESOLVE Art.1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria**, no âmbito da Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará - ETICE, **as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia da Informação - GDTI**, de que trata a Lei nº13.690, de 25 de novembro de 2005 e o Decreto Nº29.134, de 21 de dezembro de 2007, com as alterações do Decreto Nº29.898, de 17 de setembro de 2009. Art.2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia da Informação - GDTI tem por finalidade incentivar a melhoria da gestão, contribuir com o alcance dos objetivos estratégicos e resultados institucionais da ETICE, promover o desenvolvimento pessoal e organizacional, possibilitar a efetividade dos gastos públicos e o aprimoramento, otimização e economicidade das soluções e projetos de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito da Administração Pública Estadual. Art.3º A GDTI será concedida, na forma da legislação vigente, aos ocupantes dos empregos públicos de Analista de Gestão de Tecnologia da Informação e Analista Assistente de Tecnologia da Informação, integrantes da carreira de Gestão de Tecnologia da

Informação, da Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará - ETICE, no percentual de até 40% (quarenta por cento), incidente sobre o salário-base do empregado, de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional. §1º À avaliação de desempenho individual será conferido o percentual de até 20% (vinte por cento) e os demais 20% (vinte por cento) da GDTI serão conferidos à avaliação de desempenho institucional. §2º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e de desempenho institucional será semestral e o processamento ocorrerá no mês subsequente ao da realização, conforme o artigo 4º do Decreto Nº29.134, de 21 de dezembro de 2007. §3º Todas as metas individuais e institucionais terão prazos iniciais e finais. Art.4º A ETICE poderá rever as metas institucionais fixadas, de forma a adequá-las à necessidade dos serviços, às demandas institucionais e às ocorrências de casos fortuitos ou de força maior supervenientes, conforme o artigo 8º do Decreto Nº29.134, de 21 de dezembro de 2007. Art.5º. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo no alcance das metas da ETICE. Parágrafo único. O percentual máximo atribuído à parcela da GDTI institucional de 20% (vinte por cento) será resultante do cumprimento de todas as metas individuais dos empregados da ETICE, vinculadas às metas institucionais. Art.6º. As metas institucionais da ETICE estão definidas no anexo I desta Portaria. Art.7º. São consideradas como unidades administrativas de avaliação as unidades orgânicas onde os empregados da ETICE encontram-se prestando serviços. Art.8º. A avaliação de desempenho individual deverá observar o seguinte: I – as metas individuais são compostas por três grupos, quais sejam, projetos/ações, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento organizacional; II – o empregado deverá contratar, no mínimo, três metas, uma de cada grupo; III – as metas referentes a projetos/ações correspondem a 50% das metas individuais e tem o peso 50. A(s) meta(s) individual (is) desse grupo deverá(ão) ser escolhida(s) para contratação dentre as metas institucionais da ETICE estabelecidas no Anexo I. Projeto é um esforço temporário, com início e fim, envolve o desenvolvimento de um produto ou serviço e a geração de um resultado; IV – as metas referentes a desenvolvimento pessoal correspondem a 30% das metas individuais, tem o peso 30, e deverão ser contratadas com base no anexo II; V – as metas referentes a desenvolvimento organizacional correspondem a 20% das metas individuais, tem o peso 20, e deverão ser contratadas com base no anexo III; VI – as metas individuais e os projetos/ações que as compõem serão definidas, em conjunto, entre o empregado e o gerente imediato ou o responsável pela área, onde o empregado estiver prestando serviços; VII – cada meta individual referente a projetos/ações terá peso específico, devidamente acordado entre o gerente imediato e o empregado, de acordo com o grau de relevância, e será desdobrada em ações, cada uma com o seu respectivo peso, que deverá totalizar 50; VIII – cada meta individual será avaliada nas dimensões tempo e qualidade, pelo gerente imediato ou o responsável pela área, onde o empregado estiver prestando serviços; IX – a Comissão de Análise e Monitoramento da Avaliação de Desempenho – CAMAD será responsável pelo acompanhamento e orientação à elaboração, bem como validação dos Contratos de Metas; X – as partes interessadas poderão contratar, substituir e rever as metas, pesos ou comprovantes até 30 dias antes do prazo fixado para o cumprimento das metas individuais, visando um melhor atendimento às demandas da unidade administrativa onde o empregado se encontra prestando serviços, enviando a devida justificativa para a anuência da CAMAD. No caso das metas de 1 a 6 do grupo Desenvolvimento Pessoal, Anexo II, a substituição e revisão poderá ocorrer até 15 dias antes do prazo fixado para o cumprimento das metas individuais. XI - as avaliações de desempenho individual deverão considerar a realização das metas numa escala de 0(zero) a 100%(cem por cento), correspondendo a 20% (vinte por cento) da GDTI, observando-se os pesos fixados para cada meta; XII – o empregado que obtiver percentual inferior a 50% (cinquenta por cento) da avaliação de desempenho individual, não fará jus à avaliação de desempenho institucional; XIII - as metas deverão ser contratadas em formulário próprio, Anexo IV, no qual deverão ser indicadas as ações correspondentes ao seu alcance, seus pesos relativos e os comprovantes que deverão ser entregues na ocasião da apuração dos resultados. Art.9º. No âmbito de cada unidade administrativa, as avaliações de desempenho individual serão realizadas e atestadas pelo gerente imediato do empregado ou responsável pela área onde estiver prestando serviços. §1º O alcance das metas individuais deverá ser comprovado através da apresentação dos produtos. §2º Os produtos serão especificados na contratação das metas e deverão comprovar o alcance das mesmas. Poderão ser utilizados, dentre outros, relatórios, projetos, termos de referência, editais, publicações, certificados, documentação de sistemas, atas de reuniões etc. §3º Não haverá apuração de metas que não forem devidamente

comprovadas. §4º O empregado é responsável pelo envio tempestivo à ETICE dos contratos atestados pelos seus superiores hierárquicos, bem como das comprovações indicadas no formulário de metas. §5º O atraso no envio da documentação do empregado ensejará sua exclusão do processo de avaliação do período, sendo a ele atribuído percentual de 0% (zero por cento) na Avaliação de Desempenho Individual. Art.10 A avaliação individual para os empregados que mudarem de lotação durante o interstício completo de avaliação será processada considerando todas as lotações onde os empregados desempenharem suas atividades. Parágrafo Único – O empregado deverá enviar os Contratos devidamente atestados pelos gerentes imediatos ou responsáveis pelas áreas onde prestou serviços e os devidos comprovantes. Art.11 A apuração do resultado das metas individuais e institucionais será realizada pela CAMAD e validada pelo Presidente da ETICE. §1º Para efeito de apuração do resultado das metas individuais deverá ser levado em consideração o somatório dos resultados obtidos em cada meta individual realizada pelo empregado, observando-se o seguinte: a) as metas definidas no grupo referente a projetos/ações deverão ter seu peso estabelecido de forma que o somatório desses pesos seja igual ao peso total do grupo, 50. Por exemplo: se forem estabelecidas 2 metas individuais referentes ao grupo de projetos ou rotinas, o somatório dos seus pesos deverá ser igual a 50; b) as ações que compõem cada meta deverão ter seu peso estabelecido de forma que o somatório desses pesos seja igual ao peso da meta. Por exemplo: se for estabelecida uma meta individual referente ao grupo de projetos/ações cujo peso seja 25, as ações deverão ter pesos que totalizem em 25; c) no caso das metas definidas tanto no grupo de desenvolvimento pessoal, como organizacional, o somatório dos pesos das metas deverá ser igual ao peso total do grupo. Por exemplo: o somatório dos pesos das metas individuais referentes ao grupo de desenvolvimento pessoal deverá ser igual a 30 e do grupo de desenvolvimento organizacional igual a 20; d) a cada peso contratado será atribuído um percentual de execução (percentual atestado), que é atestado pelo gerente imediato ou o responsável pela área, onde o empregado estiver prestando serviços; e) o percentual atestado nas ações que compõem a meta deverá ser multiplicado pelo peso contratado. O somatório dos pesos obtidos totaliza a execução da meta; f) o somatório dos pesos alcançados nas metas totaliza a execução do grupo; g) o somatório dos pesos alcançados em todos os grupos totaliza o resultado das metas individuais do empregado; h) o percentual a ser aplicado para pagamento da GDTI individual será o correspondente à multiplicação dos pesos obtidos no cumprimento das metas individuais por 20% (vinte por cento) (percentual referente às metas individuais). §2º. Para efeito de apuração do resultado das metas institucionais da ETICE, deverá ser levado em consideração o somatório dos resultados obtidos em todas as metas individuais vinculadas às metas institucionais, observando-se o seguinte: a) cada meta individual, composta por ações, estabelecida pelos empregados terá um peso de contribuição no alcance da meta institucional a qual ela se vincula; b) cada meta institucional terá um peso de contribuição para o alcance do resultado da ETICE; c) o resultado de cada meta institucional corresponderá ao somatório do resultado apurado em todas as metas individuais que a compõem; d) o resultado institucional da ETICE corresponderá ao somatório apurado em todas as metas institucionais; e) o percentual a ser aplicado para pagamento da GDTI institucional será o correspondente ao somatório do resultado obtido no cumprimento das metas institucionais da ETICE multiplicado por 20% (vinte por cento) (percentual referente às metas institucionais). §3º. Somente será considerado o percentual total vinculado à determinada ação se o respectivo produto for alcançado integralmente. Art.12 Cabe à Área de Gestão de Pessoas da ETICE a administração do processo de avaliação de desempenho institucional e individual e o seu aperfeiçoamento, quando necessário. Parágrafo único. Eventuais distorções, que se verifiquem entre as informações processadas e a efetiva consecução das metas, ensejarão apuração de responsabilidade, conforme legislação pertinente. Art.13 Os períodos de avaliação individual e institucional serão referentes ao interstício correspondente aos meses de janeiro a junho e de julho a dezembro, sendo apuradas em janeiro e julho e o percentual implantado nas folhas de pagamento de pessoal, referentes aos meses de fevereiro e agosto, por período igual ao da periodicidade de avaliação. §1º. Excepcionalmente, quando não for possível a ETICE realizar o processo de avaliação individual e ou institucional, em tempo hábil, o pagamento referente à GDTI deverá ser igual ao do período anterior. §2º. Até que o empregado da ETICE realize a primeira avaliação de desempenho individual receberá a respectiva gratificação à base de 30% (trinta por cento), o que corresponde 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor máximo da GDTI. §3º. Para o empregado com afastamento considerado de efetivo exercício, conforme previsto no art.10, do decreto

nº29.134, de 21, de dezembro de 2007, quando não tiver sido realizada avaliação individual, aplicam-se às disposições do parágrafo anterior. §4º. Aplicam-se as disposições do §2º deste artigo aos empregados que retornarem ao exercício de suas funções, após afastamento ocorrido sem a percepção da GDTI. Art.14 Cabe à Comissão de Análise e Monitoramento da Avaliação de Desempenho (CAMAD) as seguintes finalidades: I – acompanhar e orientar a elaboração dos Contratos de Metas; II – validar os contratos de metas e apurar o resultado do processo de avaliação; III – propor melhorias e aperfeiçoar o processo de avaliação de desempenho por meio da contratação de metas; IV – manifestar-se sobre a regularidade do processo de avaliação; V - julgar os recursos interpostos quanto à avaliação de desempenho individual; VI - avocar para a sua análise os casos de avaliação em que o empregado tenha recebido pontuação com desvio superior a 25% (vinte e cinco por cento) em relação à média das avaliações de desempenho individual; VII - proceder à análise das justificativas apresentadas, nos casos de atendimento parcial de meta preestabelecida, dentro do período de avaliação; VIII - administrar e monitorar o processo de avaliação de desempenho institucional e individual; IX - receber e validar as substituições e revisões das metas contratadas; X - outras que venham a ser atribuídas pelo Presidente da ETICE. Art.15 A CAMAD será composta pelo titular da Área de Gestão de Pessoas e por, no mínimo, 4 (quatro) membros indicados pelo Presidente da ETICE. §1º. As decisões da CAMAD serão tomadas por maioria simples. §2º. A CAMAD reunir-se-á até o 10º (décimo) dia útil após o período de avaliação, para analisar as justificativas apresentadas, após o que os resultados serão divulgados. §3º. O empregado da ETICE poderá interpor recursos no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a divulgação dos resultados. §4º. Os atos relativos à instituição da Comissão e designação dos seus membros, assim como as decisões da Comissão quanto aos recursos interpostos, deverão ser encaminhados à Área de Gestão de Pessoas para divulgação e providências pertinentes. §5º. O presidente da CAMAD será designado pelo Presidente da ETICE entre os seus componentes. Art.16 No caso de recurso em que o empregado seja beneficiado, nos termos da legislação, a compensação será retroativa e deverá ser efetuada no mês subsequente à publicação da decisão final. Art.17 As peculiaridades e os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pelo Presidente da ETICE. Art.18 Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação. Art.19 Ficam revogadas as disposições em contrário. Fortaleza (CE), 03 de maio de 2013.

Fernando Antônio de Carvalho Gomes  
PRESIDENTE

Registre-se e publique-se.

#### ANEXO I - RELAÇÃO DE METAS INSTITUCIONAIS DA ETICE 2013.2

Eixo	Área Temática	Perspectiva (BSC) Objetivos Estratégicos da ETICE	Objetivos Estratégicos da ETICE	Metas Institucionais da ETICE	Indicadores das Metas Institucionais da ETICE		
Governo Participativo, Ético e Competente	Planejamento e Gestão	Cliente	OBJ. 1: Prover conectividade com níveis de serviços satisfatórios aos clientes	Meta 1: Prover cobertura do Cinturão Digital do Ceará – CDC nos 184 municípios até 2015	IND. 1: % de municípios com cobertura de infraestrutura de banda larga, provida pelo CDC		
				Meta 2: Prover acesso ao serviço de internet banda larga, por meio do CDC, à população urbana dos centros municipais	IND. 2: % da população urbana dos centros municipais com acesso ao serviço de internet banda larga		
				Meta 3: Prover conectividade a 100% das sedes e unidades descentralizadas dos órgãos/entidades estaduais até 2015	IND. 3: % de sedes e unidades descentralizadas dos órgãos/entidades estaduais com conectividade		
				Meta 4: Instalar a infraestrutura de Estação Rádio Base (última milha) do CDC até 2013	IND. 4: % da infraestrutura de Estação Rádio Base (última milha) instalada		
				Meta 7: Prover mecanismos de integração em 80% dos sistemas corporativos do Governo do Estado até 2015	IND. 7: % dos sistemas corporativos do Governo do Estado integrados até 2015		
			OBJ. 2: Viabilizar mecanismos de integração para os sistemas corporativos	Meta 21: Desenvolver ações para viabilizar a redução de 50% do custeio dos contratos relativos ao mainframe até 2015	IND. 21: % de redução do custeio dos contratos relativos ao mainframe		
				Meta 18: Integrar 3 aplicações às bases corporativas do Governo do Estado até 2015	IND. 18: % de aplicações integradas às bases corporativas do Governo do Estado		
				Meta 8: Atender a 100% dos órgãos/entidades em suas demandas para as áreas de negócio do Governo dos serviços ofertados pela ETICE até 2016	IND. 8: % de órgãos/entidades atendidas em suas demandas		
				Meta 9: Realizar, no mínimo, 25 registros de preços corporativos de TIC até 2015	IND. 9: % de registros de Preços (atas) realizadas		
				Meta 19: Fomentar a utilização de 50% dos serviços prestados pela ETICE aos órgãos/entidades	IND. 19: % de serviços utilizados pelos órgãos/entidades		
			OBJ. 3: Fornecer produtos e serviços adequados às necessidades dos órgãos/entidades do Governo do Estado.	Meta 20: Realizar/monitorar planejamento estratégico ou executar ação de modernização da gestão ou planejar/elaborar/executar projeto ou otimizar/redesenhar processo ou definir/reformular estrutura organizacional ou realizar diagnóstico organizacional ou implantar/reformular práticas de governança ou definir/monitorar/avaliar políticas, diretrizes e normas em 25% dos órgãos/entidades onde os empregados da ETICE estão atuando	IND. 20: % de órgãos/entidades onde os empregados da ETICE estão atuando com planejamento estratégico realizado/monitorando ou ação de modernização da gestão executada ou projeto planejado/elaborado/executado ou processo otimizado/redesenhado ou estrutura organizacional definida/reformulada ou diagnóstico organizacional realizado ou práticas de governança implantadas/reformuladas ou políticas, diretrizes e normas definidas/monitoradas/avaliadas		
				Processos Internos	OBJ. 4: Aprimorar procedimentos de trabalho e gestão na ETICE	Meta 10: Realizar a otimização e implantação na ETICE de, no mínimo, 15 processos até 2016	IND. 10: % de processos otimizados e implantados
						Meta 11: Implantar na ETICE, no mínimo, 15 práticas de governança na ETICE até 2016	IND. 11: % de práticas de governança implantadas
						Meta 12: Disponibilizar, em média, 98% das horas, por ano, dos serviços de conexão – CDC prestados pela ETICE até 2016	IND. 12: % de disponibilidade, no ano, dos serviços de conexão – CDC prestados pela ETICE
						Meta 13: Disponibilizar, em média, 98% das horas, por ano, dos serviços de Internet prestados pela ETICE até 2016	IND. 13: % de disponibilidade, no ano, dos serviços de Internet prestados pela ETICE
		OBJ. 5: Garantir alta disponibilidade nos serviços prestados pela ETICE	Meta 22: Desenvolver o Plano de Continuidade de Negócios - PCN da ETICE até 2015	IND. 22: % do PCN desenvolvido			

Eixo	Área Temática	Perspectiva (BSC) Objetivos Estratégicos da ETICE	Objetivos Estratégicos da ETICE	Metas Institucionais da ETICE	Indicadores das Metas Institucionais da ETICE
		Aprendizagem e Conhecimento	OBJ. 6: Prover instrumentos de gestão de pessoas na ETICE	Meta 14: Prover, anualmente, capacitação a 80% dos empregados até 2016. Meta 15: Realizar 100% dos treinamentos previstos no plano de capacitação da ETICE (acordo coletivo 2012-2013) até 2013	IND. 14:% de empregados capacitados no a no IND. 15:% de treinamentos previstos no plano de capacitação da ETICE (acordo coletivo 2012-2013) realizados
		Financeira	OBJ. 7: Comercializar e faturar os serviços prestados pela ETICE	Meta 16: Executar anualmente 75% dos recursos destinados em Orçamento até 2016 Meta 17: Executar anualmente 95% dos recursos financeiros destinados no MAPP (investimento) até 2016	IND. 16:% de execução dos recursos destinados em orçamento IND. 17:% de execução dos recursos financeiros destinados no MAPP

NOTA: As metas 5 e 6, estabelecidas no planejamento estratégico da ETICE, já foram alcançadas.

#### ANEXO II - Relação de Metas referentes a Desenvolvimento Pessoal

METAS		(O PESO MÁXIMO PARA ESSE GRUPO SERÁ 30, O QUE CORRESPONDERÁ A 100% – NÃO SENDO COMPUTADOS PESOS EXCEDENTES)	
		PESO	%
1.	Adquirir certificação em tecnologias relacionadas à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	30 (vedada acumulação)	100
2.	Concluir Graduação ou adquirir título de Especialista ou Mestre ou Doutor ou Pós-Doutor em áreas relacionadas à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	30 (vedada acumulação)	100
3.	Publicar artigos científicos ou trabalhos técnicos em congressos, jornais, revistas ou livros, citando o nome da ETICE e Governo do Estado, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	22,5 (vedada acumulação)	75
4.	Apresentar artigos científicos ou trabalhos técnicos em congresso ou evento técnico, citando o nome da ETICE e Governo do Estado, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	7,5 (vedada acumulação)	25
5.	Receber prêmio ou reconhecimento público ou elogio por projetos ou atividades em eventos ou publicado em Diário Oficial, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	15 (vedada acumulação)	50
6.	Submeter Projetos para Premiação, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	7,5 (vedada acumulação)	25
7.	Participar e ser certificado em cursos com conteúdos relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado, sendo pontuadas somente, no mínimo, 10 (dez) horas de capacitação e, no máximo, 30 (trinta) horas. Para o somatório das horas de capacitação poderão ser utilizados cursos com carga horária mínima de 3 (três) horas.	De 7,5 até 22,5 (vedada acumulação) 7,5 para cada 10h de capacitação, podendo ser acumulado até o peso de 22,5 03 (três) horas de curso = 2,25 10 (dez) horas de curso = 7,5 30 (trinta) horas de curso = 22,5	25 ATÉ 75
8.	Participar e ser certificado em congressos, simpósios ou seminários com conteúdos relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	De 6 até 12 (vedada acumulação) 6 para cada congresso, simpósio ou seminário, podendo ser acumulado até 12	20 ATÉ 40
9.	Participar de palestras, comprovadas com certificado ou declaração, com conteúdos relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	De 3 até 12 (vedada acumulação) 3 para cada palestra, podendo ser acumulado até 12	10 ATÉ 40
10.	Ministrar palestras, comprovadas com certificado ou declaração, com conteúdos relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	De 6 até 12 (vedada acumulação) 6 para cada palestra ministrada, podendo ser acumulado até 12	20 ATÉ 40
11.	Realizar trabalho voluntário, comprovado com certificado ou declaração, na área de TIC ou de Gestão ou de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado, por um período mínimo de 60 (sessenta) dias.	22,5 (vedada acumulação)	75
12.	Ministrar cursos nos órgãos ou entidades públicas, comprovados com certificado ou declaração, com conteúdos relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado., com carga horária mínima de 4h.	12 (vedada acumulação)	40

#### ANEXO III - Relação de Metas referentes a Desenvolvimento Organizacional, relacionados com os resultados da ETICE ou dos órgãos ou entidades, onde o empregado da ETICE estiver lotado ou desenvolvendo atividades/2013.2

METAS		(O PESO MÁXIMO PARA ESSE GRUPO SERÁ 20, O QUE CORRESPONDERÁ A 100% – NÃO SENDO COMPUTADOS PESOS EXCEDENTES)	
		PESO	%
1.	Aplicar e utilizar boas práticas de TIC ou de gestão (COBIT, ITIL, PMBOK, Planejamento Estratégico, Redesenho de Processos, normas ISO, RUP, etc) na execução das suas atividades, devidamente comprovadas. (Vedada acumulação com o item 2)	10 (vedada acumulação)	50
2.	Elaborar projetos utilizando boas práticas de gerenciamento de projetos, devidamente aprovados e relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado. (Vedada acumulação com o item 1)	10 (vedada acumulação)	50
3.	Implantar medidas, devidamente comprovadas, de redução de gastos com recursos públicos ou de otimização de recursos ou de	10 (vedada acumulação)	50

METAS	(O PESO MÁXIMO PARA ESSE GRUPO SERÁ 20, O QUE CORRESPONDERÁ A 100% – NÃO SENDO COMPUTADOS PESOS EXCEDENTES)	
	PESO	%
melhorias, através da execução de ações ou projetos.		
4. Estar lotado na ETICE sem cargo de Direção e Assessoramento. (Vedada acumulação com os itens 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11)	15 (vedada acumulação)	75
5. Estar lotado na ETICE com cargo de Direção e Assessoramento. (Vedada acumulação com os itens 4, 6, 7, 8, 9, 10 e 11)	10 (vedada acumulação)	50
6. Desempenhar função ou exercer cargo em comissão de gestor de TIC (responsável pela área de TIC) nos órgãos ou entidades públicas. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 7, 8, 9, 10 e 11)	15 (vedada acumulação)	75
7. Ser Gerente de Processo. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 6, 8, 9, 10 e 11)	10 (vedada acumulação)	50
8. Ser Gerente de Projeto. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 6, 7, 9, 10 e 11)	10 (vedada acumulação)	50
9. Ser membro de equipe de projeto. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 6, 7, 8, 10 e 11)	5 (vedada acumulação)	25
10. Ser Gestor de Contrato. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 11)	10 (vedada acumulação)	50
11. Ser Gerente de Sistema Corporativo. (Vedada acumulação com os itens 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10)	10 (vedada acumulação)	50
12. Participar como organizador ou moderador ou coordenador ou facilitador de processo de Planejamento Estratégico nos órgãos ou entidades públicas. (Vedada acumulação com item 13)	10 (vedada acumulação)	50
13. Participar como membro de equipe de processo de Planejamento Estratégico nos órgãos ou entidades públicas. (Vedada acumulação com o item 12)	5 (vedada acumulação)	25
14. Coordenar ou facilitar ou realizar Redesenho/Otimização de Processos nos órgãos ou entidades públicas.	10 (vedada acumulação)	50
15. Coordenar ou realizar Diagnóstico Organizacional nos órgãos ou entidades públicas.	10 (vedada acumulação)	50
16. Coordenar ou realizar Reestruturação Organizacional nos órgãos ou entidades públicas.	10 (vedada acumulação)	50
17. Organizar eventos dos órgãos ou entidades públicas (feiras, seminários etc)	8 (vedada acumulação)	40
18. Secretariar o funcionamento de Comitês, Conselhos e Comissões dos órgãos ou entidades públicas.	5 (vedada acumulação)	25
19. Exercer representação institucional em Comitês e Conselhos, pela ETICE ou por órgãos ou entidades públicas.	8 (vedada acumulação)	40
20. Presidir Comissão na Etice.	10 (vedada acumulação)	50
21. Participar de Comissão na Etice.	8 (vedada acumulação)	40
22. Presidir Comissão nos órgãos/entidades públicas.	8 (vedada acumulação)	40
23. Participar de Comissão nos órgãos/entidades públicas.	5 (vedada acumulação)	25
24. Coordenar Grupo de Trabalho na Etice, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	10 (vedada acumulação)	50
25. Participar de Grupo de Trabalho na Etice, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	8 (vedada acumulação)	40
26. Coordenar Grupo de Trabalho nos órgãos/entidades públicas, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	8 (vedada acumulação)	40
27. Participar de Grupo de Trabalho nos órgãos/entidades públicas, relacionados à TIC ou à Gestão ou à área de interesse da ETICE ou relativo ao desempenho das atividades do empregado.	5 (vedada acumulação)	25

## ANEXO IV – MODELO DO CONTRATO DE METAS DE DESEMPENHO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL

## Contrato de Metas de Desempenho Individual e Institucional

Empregado:

Órgão/Lotação:

Gerente:

Grupo: Projetos/Ações

Peso: 50

Data Início: 01/07/2013

Data Término: 31/12/2013

Meta Vinculada: (Indicar uma meta constante no Anexo I – Relação de Metas Institucionais da ETICE 2013.2)

Ação	Dt. Início	Dt. Término	Comprovante	Peso Contratado	% Percentual Atestado
1	//	//			
2	//	//			

Obs.: O empregado poderá ter mais de uma meta vinculada e uma ou mais ações vinculadas a essa meta.

Grupo: Desenvolvimento Pessoal Peso: 30

Data Início: 01/07/2013

Data Término: 31/12/2013

Ação	Dt. Início	Dt. Término	Comprovante	Peso Contratado	% Percentual Atestado
1	//	//			
2	//	//			

Obs.: Metas relacionadas no Anexo II.

Grupo: Desenvolvimento Organizacional Peso: 20

Data Início: 01/07/2013

Data Término: 31/12/2013

Ação	Dt. Início	Dt. Término	Comprovante	Peso Contratado	% Percentual Atestado
1		//	//		
2		//	//		

Obs.: Metas relacionadas no Anexo III.

Contrato de Meta de Desempenho, celebrado de acordo com o que estabelece a Portaria Nº026/2013, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho da Atividade de Tecnologia da Informação – GDTI.

Assinatura do Empregado

Assinatura do Gerente

\*\*\* \*\*