



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CIS - IFG

COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRAS DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (CIS) IFG

PLANO DE TRABALHO DA CIS – IFG

Este Plano de Trabalho tem o objetivo de orientar as ações da CIS até dezembro de 2020.

Goiânia-GO,
Março de 2018.



Gestão atual do IFG (2017-2021)

Reitor – Jerônimo Rodrigues da Silva

Diretora Executiva – Adriana dos Reis Ferreira

Assessora de Relações Institucionais – Gerley Lopes Cardoso

Pró-Reitor de Administração – José Carlos Barros Silva

Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional – Amaury França Araújo

Pró-Reitora de Ensino – Oneida Cristina Gomes Barcelos Irigon

Pró-Reitor de Extensão – Daniel Silva Barbosa

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação – Écio Naves Duarte

Diretores-Gerais dos Câmpus:

Águas Lindas – Tiago Gomes de Araújo

Anápolis – Ewerton Rodrigo Gassi

Aparecida de Goiânia – Ana Lúcia Siqueira de Oliveira

Cidade de Goiás – Sandro Ramos de Lima

Formosa – Murilo de Assis Silva

Goiânia – Maria de Lourdes Magalhães

Goiânia Oeste – Ubaldo Eleutério da Silva

Inhumas – Luciano dos Santos

Itumbiara – Aline Silva Barroso

Jataí – Mara Rúbia Rodrigues de Souza Moraes

Luziânia – Reinaldo de Lima Reis Júnior

Senador Canedo – Aldemi Coelho Lima

Uruaçu – Andreia Alves do Prado

Valparaíso – João Marcos Bailão de Lima



MEMBROS DA CIS – IFG

Mandato de 27 de dezembro de 2017 a 26 de
dezembro de 2020

Membros da CIS		
Câmpus	Titular	Suplente
Águas Lindas	Carla Adriana Oliveira Silva	(sem suplente)
Anápolis	-	-
Ap. de Goiânia	-	-
Cidade de Goiás	-	-
Formosa	Viviane Bueno Guimarães	Jefferson Silva do Rego
Goiânia	-	-
Goiânia Oeste	Lenir de Jesus Barcelos Coelho**	Adriam Marcos da Silva
Inhumas	Olinto Brandão Sobrinho	André Alexandre Antunes
Itumbiara	-	-
Jataí	-	-
Luziânia	-	-
Senador Canedo	Rodrigo Marciel Soares Dutra	(sem suplente)
Uruaçu	-	-
Valparaíso	Mayara Rodrigues Fernandes	(sem suplente)
Reitoria	Heloisa Helena Lopes dos Santos Caixeta*	(sem suplente)

* Coordenador Geral

** Coordenador Adjunto

Secretaria Executiva da CIS:

Lorena Abdala de Faria

Maria Emília Perez de Oliveira Marinho

Contato com a CIS:

cis@ifg.edu.br

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 CONTEXTUALIZAÇÃO E AÇÕES REALIZADAS PELA CIS	6
3 ASPECTOS GERAIS DA LEGISLAÇÃO DA CIS	7
4 ASPECTOS GERAIS SOBRE OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO IFG.	9
5 EIXOS DE TRABALHO	12
5.1 EIXO 1 – Orientação, acompanhamento e fiscalização da implementação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico - Administrativos em Educação (PCCTAE) no IFG.	12
5.2 EIXO 2 – identificação, lotação e dimensionamento dos setores. ...	13
5.2.1 Objetivos do Dimensionamento:	14
5.2.2 Objetivos do eixo	14
5.2.3 Critérios para dimensionamento:	15
5.2.4 Método de trabalho deste eixo	15
5.2.5 Cronograma de trabalho do Eixo 2	15
5.3 EIXO 3 – Propor e encaminhar questões relativas ao Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos do IFG à Comissão Nacional de Supervisão (CNS)	17
5.4 EIXO 4 – Capacitação e Aperfeiçoamento dos TAE's do IFG.....	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
APÊNDICE 1 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA PARA O ANO DE 2018.	20

1 INTRODUÇÃO

Apresentamos, nas páginas seguintes, o Plano de Trabalho da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), dividido em quatro eixos de trabalho.

Contudo, antes de apresentarmos os eixos, é fundamental contextualizarmos os aspectos gerais que compõem a CIS e traçar um panorama sobre as características e atuação dos servidores Técnicos-Administrativos em Educação (TAE's) do IFG. A contextualização abordará ainda: as ações realizadas pela comissão, aspectos gerais sobre legislações inerentes às atividades da CIS e dos TAE's.

Posteriormente à contextualização, apresentamos detalhadamente os quatro eixos de trabalho que orientarão a atuação da CIS até dezembro de 2020. Abaixo seguem a definição dos eixos:

Eixo 1: Orientação, acompanhamento e fiscalização da implementação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) no IFG.

Eixo 2: **Identificação, Lotação e Dimensionamento dos Setores do IFG.**

Eixo 3: **Propostas e encaminhamentos de questões relativas ao PCCTAE à Comissão Nacional de Supervisão (CNS).**

Eixo 4: **Capacitação e aperfeiçoamento dos TAE's do IFG.** Por fim, apresentamos as considerações finais deste documento.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E AÇÕES REALIZADAS PELA CIS

Os membros da CIS do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG foram empossados no dia 27 de dezembro de 2017 no gabinete da Reitoria.

No dia 24 de janeiro de 2018, foi realizada na Reitoria do IFG, a primeira reunião da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação – CIS com os membros eleitos para o triênio 2018 – 2020.

A primeira atividade aconteceu no gabinete do Excelentíssimo Reitor, Jerônimo Rodrigues da Silva, que deu as boas-vindas e reforçou a necessidade do estabelecimento de um plano de trabalho, com previsão orçamentária. A seguir, os novos membros da CIS, foram conduzidos até a sala da Diretoria Executiva e recebidos pela Diretora-Executiva Substituta, Adriana dos Reis Ferreira. Adriana repassou a informação, de que há toda uma estrutura montada no Câmpus Goiânia Oeste, para dar suporte à CIS, com a disponibilização de sala de reuniões e duas secretárias: Lorena, no período matutino e Maria Emília, no período vespertino.

No dia 20 de fevereiro de 2018, às 10h00min, na sala da secretaria das comissões no Câmpus Goiânia Oeste foi realizada a 2ª reunião pós-implantação da Comissão Interna de Supervisão para tratar das pautas: informes; aprovação da ata reunião anterior; elaboração do plano de trabalho; calendário das reuniões ordinárias; alteração do regulamento da CIS e encaminhamentos.

As próximas reuniões e atividades serão orientadas por este Plano de Trabalho.

3 ASPECTOS GERAIS DA LEGISLAÇÃO DA CIS

Aspectos legais e finalidades da CIS, segundo a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, Art. 22, § 3º:

Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do **Plano de Carreira**, com a finalidade de **acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar** a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e **propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.** (Grifo nosso).

Assim, posteriormente na Lei supracitada, o Art. 24, § 1º prevê que o Plano de Desenvolvimento Institucional deve conter:

- I – dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;
- II – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- e III – Programa de Avaliação de Desempenho.

A partir da Lei nº 11.091/2005, o IFG, a fim de normatizar as competências da CIS, em âmbito institucional, formulou e aprovou a Resolução nº 007, de março de 2014, que no Capítulo III, Art. 4º prevê as competências da CIS:

- a) Acompanhar a implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação em todas as suas etapas, bem como o trabalho da comissão de enquadramento;
- b) Orientar a área de pessoal, bem como orientar os servidores do IFG quanto ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- c) Fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito do IFG;
- d) Propor e encaminhar à apreciação da

comunidade e da Comissão Nacional de Supervisão, sugestões de alterações necessárias para o aprimoramento do Plano de carreira dos Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

e) Apresentar propostas e acompanhar a elaboração e a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal do IFG e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento de quadros, que apontam as necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;

f) Avaliar, anualmente, as propostas de lotação do IFG, em conforme com o inciso I do § 1º o do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

g) Acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais do IFG proposto pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram;

h) Examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão;

i) Conduzir outras questões relativas ao PCCTAE, designadas pelo Conselho Superior da Instituição.

Portanto, o Plano de Trabalho da CIS terá por base os conteúdos apresentados na resolução citada.

4 ASPECTOS GERAIS SOBRE OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO IFG

Apresentam-se dados sobre aspectos gerais dos Técnicos-Administrativos do IFG, que leva em conta quatro aspectos: sexo, regime de trabalho, nível de classificação e escolaridade. Estes são dados iniciais que foram disponibilizados pela Diretoria de Desenvolvimento de Recurso Humanos (DDRH) em 2018, que permitem mostrar um panorama geral do IFG.

Tabela 1 - Técnico-Administrativos – Composição por sexo.

Técnicos administrativos - Composição por sexo			
Situação	Masculino	Feminino	Total
ATIVO PERMANENTE	386	499	885
CEDIDO	4	3	7
CONTRATO TEMPORÁRIO	1	3	4
EXERC DESCENT CARREI	0	1	1
REQUISITADO	1	0	1
APOSENTADOS	55	85	140
Total	447	591	1.038

Fonte: DDRH – IFG, 2018.

Em relação ao sexo, os TAE's no IFG se compõem por 56,94% do sexo feminino e 43,06% do sexo masculino.

Tabela 2 - Técnicos administrativos - Composição por regime de trabalho¹

Técnicos administrativos - Composição por regime de trabalho				
Situação	20h	25h	30h	40h
	Semanais	Semanais	Semanais	Semanais
ATIVOS PERMANENTES	10	16	4	855
CEDIDOS	0	0	0	7
CONTRATO TEMPORÁRIO	0	0	0	4
EXERC DESCENT CARREI	0	0	0	1
REQUISITADO	0	0	0	1
TOTAL	10	16	4	868

Fonte: DDRH – IFG, 2018.

O concurso para TAE's no IFG é para regime de trabalho de 40 horas semanais, exceto os casos previstos em legislação específica. Contudo, devido à concessão ampla aos TAE's do IFG, a carga horária de trabalho é de 30

¹ Os dados da Tabela 2 não consideram a flexibilização do regime de trabalho de 30 horas semanais.

horas semanais em regime de 6 horas diárias ininterruptas.

Tabela 3 - Número de TAE's por nível de Classificação (Fonte: DDRH _IFG)

Campus	Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Zero
ANA	0	0	13	22	17	0
APA	0	0	10	23	17	0
FOR	0	0	11	24	16	0
GOI	0	0	4	18	9	0
GYN	1	3	36	87	46	0
INH	0	0	12	21	17	0
ITU	0	0	10	21	15	0
JAT	8	4	21	30	17	0
LIN	0	0	2	14	10	0
LUZ	0	0	9	21	13	0
OES	0	0	6	16	8	0
REI	0	0	16	73	70	1
SEN	0	0	5	15	10	0
URU	0	0	8	26	14	0
VAL	0	0	5	11	12	0
TOTAL	9	7	168	422	291	1

Nível de Classificação

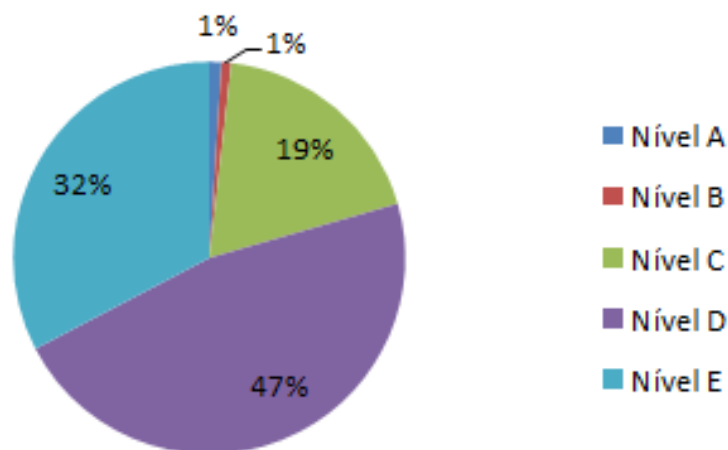


Gráfico 1 - Nível de Classificação

Levando-se em conta a divisão por níveis de classificação e observando a tabela 3 acima, verificamos que 1% do TAE's estão na classificação nível A, 1% no nível B, 19% no nível C que em linhas gerais são os auxiliares em administração, 47% no nível D que enquadram os assistentes em administração e 32% no nível E que são representados por cargos de nível

superior.

É possível identificar que a classificação nível D, cargo de ensino médio, apresenta o maior percentual de servidores Técnico-Administrativos.

As classificações dos níveis A e B são encontradas apenas nos Câmpus Goiânia e Jataí que foram implantados antes da política de terceirização no governo Fernando Collor de Melo que suprimiu a contratação de servidores desses níveis.

5 EIXOS DE TRABALHO

5.1 EIXO 1 – Orientação, acompanhamento e fiscalização da implementação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico - Administrativos em Educação (PCCTAE) no IFG.

A CIS tem por obrigação manter o diálogo constante com os TAE's do IFG, visando orientar, acompanhar e fiscalizar a implementação do PCCTAE no IFG.

No sentido de cumprir as atribuições do Eixo I, a CIS traça com meta:

- Realizar reuniões periódicas com os TAE's de todos os Câmpus e Reitoria, ou quando solicitado pela DDRH ou pelos servidores;
- Divulgar o Calendário de Reuniões da CIS;
- Divulgar o e-mail (cis@ifg.edu.br) e página no sítio eletrônico do IFG (www.ifg.edu.br/comissoes/cis) para que se possa estabelecer diálogo entre os servidores e a CIS;
- Atualizar periodicamente o espaço destinado à CIS no sítio eletrônico do IFG;
- Desenvolver procedimentos relativos à emissão de pareceres quando constatados desvios e/ou omissões na implementação do PCCTAE no IFG;
- Estabelecer canais eletrônicos de comunicação objetivando a realização de pesquisas, apresentação de sugestões e demandas, entre outras contribuições, a fim de otimizar a construção de um PCCTAE democrático e participativo. Os *links* de acesso aos questionários serão publicizados no espaço destinado à CIS no sítio eletrônico do IFG.

5.2 EIXO 2 – identificação, lotação e dimensionamento dos setores.

Conforme o Organograma Institucional para os Câmpus com até 1500 alunos, anexo I, orienta como serão distribuídos os Cargos de Direção e as Funções Gratificadas, no entanto, não há o número, nem a formação dos TAE's que comporão cada setor.

A instituição carece de um desenho institucional claro e objetivo, que permita de fato avaliar se determinado setor está equipado, com recursos humanos e tecnológicos para desempenhar sua função institucional de maneira eficiente.

Além do mais não existe o Regimento do IFG, devidamente aprovado, o qual foi proposto sua MINUTA, em 2010 e nunca foi finalizado, somente existe aprovado o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e Estatuto. Espera-se, que, nesse ano de 2018, após a finalização dos trabalhos do Congresso Institucional, o Regimento seja devidamente instituído.

Diante disso levando em conta que o IFG não tem um Plano de Lotação, segundo informado pela DDRH, torna-se necessário realizar o dimensionamento da força de trabalho para cada setor.

Para tanto, antes de apresentarmos uma proposta concreta de trabalho, conceituaremos Identificação, Lotação e Dimensionamento dos setores:

- **Identificação Do Setor:** entende-se como o processo de caracterização das atribuições do setor para funcionamento da instituição de acordo com a Lei, Plano de Desenvolvimento Institucional, Estatuto, Regimento Interno Geral e dos Câmpus (caso haja);
- **Lotação Do Setor:** entende-se como lotação dos cargos e as quantidades necessárias para o funcionamento eficaz e eficiente do setor.
- **Dimensionamento Das Necessidades De Pessoal Do Setor:** Processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais,

considerando a proporção entre quantitativos de quadro da carreira e os usuários; as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho. Identificação de necessidades de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional.

5.2.1 Objetivos do Dimensionamento:

Estabelecer a matriz de alocação de cargos – fórmula matemática de distribuição.

Definir critérios de distribuição de vagas mediante:

1. Análise do quadro de pessoal;
2. Definição da estrutura organizacional e de competências;
3. Análise dos processos e condições de trabalho;
4. Condições tecnológicas;
5. Composição etária e de saúde ocupacional dos servidores.

Pode-se observar que a identificação e lotação de setores são aspectos que constituem o dimensionamento da instituição.

5.2.2 Objetivos do eixo

O objetivo geral deste eixo é realizar o dimensionamento das necessidades de pessoal, levando-se em conta os critérios de dimensionamento dos Câmpus e Reitoria, propondo um quadro geral.

Os objetivos específicos são:

- a) Identificar os vínculos institucionais (organograma) de cada setor do IFG e a necessidade de redefinição da estrutura organizacional;
- b) Verificar o número de servidores, idade e as suas atribuições, assim Como formação;
- c) Verificar se os recursos tecnológicos e o espaço físico são suficientes para desenvolver as competências de cada setor;

- d) Verificar se o número de servidores é adequado para atender aos usuários e/ou desenvolver as competências do setor;
- e) Propor ajustes de distribuição de pessoal e indicar a necessidade de abertura de vagas.

5.2.3 Critérios para dimensionamento:

- a) Diversidade de vínculos;
- b) Atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e a Força de trabalho;
- c) Condições tecnológicas e de trabalho e a composição etária e de saúde;
- d) Processos de trabalho.

5.2.4 Método de trabalho deste eixo

O método de trabalho para este eixo consiste, basicamente, em dois elementos:

Primeiro, faremos um levantamento bibliográfico da legislação, documentos normativos, resoluções e portarias que tratam do dimensionamento dos Institutos Federais e do IFG e assim construir a partir destes uma base teórica/legislativa do dimensionamento de pessoal do IFG concatenados aos objetivos específicos do eixo.

O segundo elemento será composto por: coleta de dados a ser realizada mediante reuniões/encontros, entrevistas, aplicação de questionários para o estudo de dimensionamento a partir das experiências de cada setor de trabalho do IFG.

5.2.5 Cronograma de trabalho do Eixo 2

Após aprovado este Plano de Trabalho, a CIS-IFG terá 270 dias para apresentar o dimensionamento dos Câmpus e da Reitoria, e posteriormente, em mais 90 dias apresentar um esboço do Plano de Lotação do IFG.

Nos primeiros Atividades	30 dias	60 dias	90 dias	120 dias	150 dias	180 dias	210 dias	240 dias	270 dias
Realizar o levantamento bibliográfico	X	X	X						
Analisar a legislação e normativos que tratem do dimensionamento no IFG e em outras instituições.		X	X	X					
Apresentar dados bibliográficos sobre o dimensionamento				X					
Elaborar e consolidar os métodos de coleta dados				X					
Realizar reuniões e aplicar o método de coleta de dados nos Câmpus e Reitoria.				X	X				
Compilar e sistematizar os dados coletados						X	X		
Apresentar os resultados parciais por Câmpus e Reitoria do dimensionamento							X		
Apresentar os resultados preliminares de todo o IFG								X	
Apresentar a versão final do dimensionamento do IFG de 2018.									X

5.3 EIXO 3 – Propor e encaminhar questões relativas ao Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos do IFG à Comissão Nacional de Supervisão (CNS)

A apresentação de encaminhamentos de questões omissas do PCCTAE e sugestões de aprimoramento da carreira dos TAE's devem ser realizadas por meio de proposições da CIS à CNS, que é composta por representantes do MEC, Fasubra e Sinasefe, para que essa aprecie e dê uma posição aos casos omissos do PCCTAE. Diante disso a CIS do IFG trabalhará para:

- Realizar uma visita técnica à CNS, no segundo semestre de 2018, com objetivo de compreender a atual situação de funcionamento e iniciar diálogos com a mesma;
- Participar da reunião nacional da CNS, junto com as outras CIS do Brasil, se houver;
- Estabelecer diálogo com os representantes da CNS;
- Estabelecer diálogo com as outras CIS do Brasil para trocar experiências e entendimentos comuns ao PCCTAE;
- Participar de fórum regional das CIS da região Centro-Oeste, ou nacional, se houver.

5.4 EIXO 4 – Capacitação e Aperfeiçoamento dos TAE's do IFG

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, prevê que toda Instituição de Ensino Superior deve ter em seu PDI um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

As diretrizes para o Desenvolvimento dos Servidores Públicos estão previstas no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, e no Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006.

Diante do exposto, caberá à CIS:

- Participar da Comissão de elaboração da Política de Gestão de Pessoas do IFG;
- Fomentar o diálogo nos Câmpus e Reitoria sobre a criação da Política de Gestão de Pessoas e os planos que a compõe;
- Fomentar junto aos TAE's discussões sobre as diretrizes de Capacitação e Aperfeiçoamento e, assim, elaborar propostas a serem apresentadas ao Conselho Superior do IFG – CONSUP, a exemplo da discussão sobre a reformulação do PROCAP;
- Avaliar os Planos e Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento do IFG, propondo as reformulações e adequações necessárias ao CONSUP;
- Avaliar o Plano de Capacitação dos TAE's nos Câmpus, cuja elaboração é imputada aos Diretores-Gerais e Recursos Humanos dos Câmpus, conforme está previsto no Art. 9º da Resolução nº 11, de 20 de dezembro de 2011 do IFG;
- Analisar e emitir parecer quando solicitado afastamento de TAE's para cursar pós-graduação stricto sensu, como prevê o Art. 18, inciso V da Resolução nº 11, de 20 de dezembro de 2011;
- Analisar e emitir parecer quando solicitado prorrogação de afastamento do Técnico Administrativo para cursar pós- graduação stricto sensu, como prevê o Art. 21, inciso V da Resolução nº 11, de 20 de dezembro de 2011.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção deste Plano de Trabalho a partir dos 4 eixos, possibilita objetividade nas atividades necessárias ao bom trabalho da CIS, durante seu mandato, com término em dezembro de 2020.

Para tanto, quanto ao primeiro eixo, é um dever da CIS orientar, acompanhar e fiscalizar a implementação do PCCTAE no IFG segundo a Lei 11.091/2005.

Em relação ao Eixo 2, ao final do trabalho proposto, apresentar-se-á o dimensionamento da instituição, sugerindo mudanças ao Conselho Superior do IFG.

Por conseguinte, no Eixo 3, espera-se estabelecer diálogo com a CNS e outras CIS do Brasil, visando o aperfeiçoamento do PCCTAE.

Assim, no Eixo 4, a CIS construirá alternativas de Capacitação e Aperfeiçoamento junto à Reitoria e aos Recursos Humanos dos câmpus.

As ações da CIS serão orientadas por este Plano de Trabalho previamente apresentado ao Colégio de Dirigentes e à Diretoria Executiva da Reitoria, para conhecimento.

Por fim, no mês de março de 2019, a Comissão apresentará um relatório geral das ações desenvolvidas, apontando os resultados e dificuldades do primeiro ano de trabalho levando-se em conta o Plano e o Regulamento da CIS. Também, no referido mês, será atualizado o Plano de Trabalho que orientará as ações da comissão para os próximos anos de exercício.

APÊNDICE 1 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA PARA O ANO DE 2018.

ATIVIDADE	VALOR (R\$)
Diárias reuniões ordinárias ¹	R\$ 2.655,00
Diárias de visitas aos câmpus do IFG ²	R\$ 1770,00
Visita à Comissão Nacional de Supervisão/MEC ³	R\$ 708,00
Participação do Fórum das CIS's do Centro-Oeste ou Nacional ⁴	R\$ 1003,00
TOTAL	R\$ 6136,00

¹Considerando cinco reuniões ordinárias, que acontecerão no ano de 2018, foram estipuladas três diárias por reunião, no valor vigente de R\$ 177,00.

²Solicitadas dez diárias.

³ Diárias para quatro membros da CIS.

⁴ Para membros da CIS (5 diárias no valor de R\$ 200,60).