

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
GRUPO DE ESTUDOS E PESQUISAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E FORMAÇÃO DE
PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

REGIMENTO INTERNO GEPPFOR-UFV

**VIÇOSA, MINAS GERAIS
SETEMBRO DE 2025**

Desenvolvedores deste documento

Diretoria de Pessoas 2020

- Andreza de Faria Alves Cruz
- Alberto Lopo Montalvão Neto
- Marcela da Conceição Saião Alves
- Nilton Rodrigues de Almeida Junior
- Romildo Alves do Nascimento

Última revisão deste documento

Diretoria de Pessoas 2025

- Marco Túlio da Cunha Silva Moreira
- Luana Solvelino
- Eduardo de Oliveira Saraiva
- Cecília Andrade Sousa
- Kamila Gomes Felisberto
- Moacir Mello de Barcelos
- Taynara de Freitas Espírito Santo

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

CAPÍTULO II – OBJETIVOS

 OBJETIVO GERAL

 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPÍTULO III – INTEGRANTES

CAPÍTULO IV – DIREITOS E DEVERES DOS MEMBROS

CAPÍTULO V – JUSTIFICATIVAS

 JUSTIFICATIVAS ACEITÁVEIS

 JUSTIFICATIVAS INACEITÁVEIS

CAPÍTULO VI – AFASTAMENTO

 MOTIVOS ACEITÁVEIS PARA AFASTAMENTO

 MOTIVOS INACEITÁVEIS PARA AFASTAMENTO

CAPÍTULO VII – ADVERTÊNCIAS

CAPÍTULO VIII – CONTROLE DAS CONDUTAS

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO X – CONSIDERAÇÕES FINAIS

REGIMENTO INTERNO DO GRUPO DE ESTUDOS PESQUISA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO GEPPFOR-UFV

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

O Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação, GEPPFOR-UFV, é uma organização avaliada por seu desempenho coletivo, tendo cada membro que agir de acordo com o cumprimento estabelecido por este Regimento Interno, bem como pela percepção pública dos(as) membros(as) que a compõem, o que nos influencia a agir de forma a merecer a confiança e o respeito do público acadêmico-científico que acompanha o GEPPFOR.

CAPÍTULO II - OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Estabelecer, de forma regimental, as boas condutas que os(as) membros(as) do GEPPFOR-UFV devem possuir; e as possíveis consequências, caso essas condutas sejam descumpridas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

São objetivos específicos do grupo:

- Fomentar projetos de pesquisa, ensino e extensão;
- Estimular a participação em eventos científicos no Brasil e no exterior;
- Estimular a publicação em periódicos científicos no Brasil e no exterior;
- Apoiar e estimular a pesquisa de graduandos, especializandos, mestrandos, doutorandos, recém-doutores e pós-doutorandos;
- Interagir com organizações públicas, movimentos sociais, outras instituições de ensino e pesquisa, redes, núcleos, centros, grupos e pesquisadores que atuem em áreas de interesse comum;
- Promover publicações científicas;

- Organizar eventos científicos de ensino e de extensão;
- Prestar assessoria e consultoria nas áreas de interesse do grupo.

CAPÍTULO III - INTEGRANTES

O grupo GEPPFOR não faz distinção de qualquer natureza entre seus membros. Todos são denominados de “pesquisadores” e todos têm o mesmo direito à voz e ao voto no Colegiado.

Art. 1º. A admissão como membro do grupo ocorrerá mediante processo seletivo realizado pela Diretoria de Pessoas por meio de formulário online na plataforma *Google Forms* e para eventual substituição de algum membro, poderá ser realizada por apresentação de pedido por escrito, o qual será apreciado, desde que satisfeitos os seguintes requisitos:

I - já participar, ou demonstrar fundado interesse em fazê-lo, em projetos de estudos e pesquisas vinculados às diretorias e linhas de pesquisa do grupo;

II - possuir cadastro atualizado de currículo na plataforma Lattes do CNPq e ORCID;

III - apresentar carta de intenções relativa à participação no grupo ou resumo estruturado de seu projeto de pesquisa;

IV - apresentar vínculo ativo com Instituição de Nível Superior (IES) ou instituição escolar;

Parágrafo único - O pedido de admissão no grupo deverá conter:

- a) nome completo;
- b) data de nascimento;
- c) número da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);
- d) número de documento de identificação oficial;

- f) título do projeto de pesquisa, se houver;
- g) indicação da(s) linha(s) de pesquisa na qual melhor se enquadre sua participação no grupo;
- h) atestado de matrícula em estabelecimento de ensino, se houver;
- e) entre outros que possam ser solicitados.

CAPÍTULO IV - DIREITOS E DEVERES DOS MEMBROS

É direito do membro do grupo:

- Compor a equipe, ser convocado e participar de todas as reuniões com direito a voz e voto;
- Usufruir dos recursos materiais, técnicos e científicos, financeiros pertencentes ao grupo, na forma definida pela equipe;
- Gozar de todas as condições em decorrência de ser membro do grupo;
- Respeitar e ser respeitado em seu direito, devendo valorizar a boa convivência nas relações profissionais e acadêmicas;
- Solicitar certificado de participação, desde que cumprido o período mínimo de um semestre corrido no grupo.
- Solicitar certificado de orientação, no caso de líderes e vices, por meio do formulário disponibilizado pela Diretoria de Pessoas, estando sua emissão condicionada à conclusão e publicação do trabalho, mediante anuênciam da Coordenação Geral e organização conjunta com a Diretoria de Pessoas
- Comparecer a toda reunião, eventos e participar ativamente dos grupos e canais de comunicação; salvo impedimento maior.
- Manter o currículo atualizado na plataforma Lattes do CNPq, com periodicidade mínima de 6 meses.

- Cumprir integralmente o termo de compromisso, o plano de atividades e o regimento interno do grupo, assumidos quando de seu ingresso no mesmo;
- Em casos de afastamento o período máximo permitido não deverá exceder **30 dias**; salvo casos específicos. A necessidade de extensão do prazo estabelecido deverá ser comunicada e analisada novamente.
- O membro que necessitar ausentar-se de suas atividades por período determinado deverá comunicar previamente ao seu/sua líder e encaminhar a solicitação de afastamento por *e-mail* geppfor@ufv.br, copiando o mesmo para a Diretoria de Pessoas no *e-mail*: diretoriadepeessoas.geppfor@gmail.com, conforme formulário (**Anexo I**) para análise e deliberação da Diretoria de Pessoas em conjunto com a Diretoria Geral;
- Em caso de ausência nas reuniões, o membro deverá preencher o formulário de justificativa disponibilizado pela Diretoria de Pessoas que será apreciada ou não. A ocorrência de duas ausências consecutivas não justificadas ou três alternadas sem justificativa no decorrer do semestre, estará sujeito à exclusão, em decisão a ser tomada pela Diretoria de Pessoas alinhada com a Coordenação Geral;
- Evitar atrasos nas reuniões de diretoria, nas de linhas de pesquisa, nas reuniões gerais, nos treinamentos/eventos oferecidos pelo e para o GEPPFOR/UFV em que você declarou interesse, e entre outras atividades em que você se comprometeu a ir. Justificar atrasos com a Diretoria de Pessoas, através do formulário.

CAPÍTULO V - JUSTIFICATIVAS

JUSTIFICATIVAS ACEITÁVEIS

Os motivos aceitáveis para ausência dos membros nas atividades do grupo e suas respectivas diretorias das linhas de pesquisa são:

- Problemas de saúde;
- Participação em cursos, palestras, visitas técnicas, seminários e congressos;

- Óbitos de familiares e/ou entes queridos;
- Exames acadêmicos, avaliações e provas;
- Aulas extras, monitorias, revisões de provas e presença em Assembleias de Comissão de Formatura;
- Presença em Assembleias de Comissão de Formatura;
- Compromissos cunho religioso já firmados anteriormente ao agendamento da reunião;
- Imprevistos pessoais, ou situações emergenciais familiares que impossibilitem a participação;
- Conflito de agenda, desde que justificado e, se possível, comunicado previamente.

OBS 1: A Diretoria de Pessoas pode solicitar, quando julgar necessário, a apresentação de documentos comprobatórios para aceitação dos motivos justificáveis. As situações excepcionais serão avaliadas pela Diretoria de Pessoas

JUSTIFICATIVAS INACEITÁVEIS

Os motivos inaceitáveis para ausência dos membros na atividade da empresa são:

- Estudo para provas e realização de trabalhos acadêmicos, quando não especificados com antecedência;
- Quaisquer outros motivos que não os explicitados nas justificativas aceitáveis.

OBS 1: O não preenchimento da lista de presença não constitui justificativa válida para a ausência.

OBS 2: O formulário de justificativa pode ser preenchido em até 24 horas (vinte e quatro horas) após a realização da Reunião Geral.

CAPÍTULO VI - AFASTAMENTO

MOTIVOS ACEITÁVEIS PARA AFASTAMENTO

Os afastamentos serão concedidos em períodos específicos. Sendo aceitáveis para ausência dos membros nas atividades do grupo e suas respectivas diretorias das linhas de pesquisa os seguintes casos:

- Licença médica, com atestado;
- Licença à Gestante (Maternidade), Paternidade e Adotante;
- Ausência para capacitação e/ou mês de qualificação;
- Viagens acadêmicas;
- Motivos pessoais e/ou familiares.

OBS 1: Todas as situações serão apreciadas pela Diretoria de Pessoas em conjunto com a Coordenação Geral, mediante anuênciia do líder da respectiva linha ou diretoria à qual o membro esteja vinculado.

OBS 2: A Diretoria de Pessoas pode solicitar, quando julgar necessário, a apresentação de documentos comprobatórios para aceitação dos motivos justificáveis.

AFASTAMENTO INACEITÁVEIS

- Afastamento sem aviso prévio ou sem justificativa aceita;
- Férias e recessos escolares;
- Viagens turísticas;
- Quaisquer outros motivos que não os explicitados nas ausências aceitáveis.

OBS: Caso haja necessidade de estender o período de afastamento por mais de 30 dias, a situação deverá ser apresentada ao líder da diretoria ou da linha à qual o

integrante pertence, e será reavaliada pela Diretoria de Pessoas em conjunto com a coordenação.

CAPÍTULO VI - ADVERTÊNCIAS

As advertências serão as consequências da ocorrência das más condutas aplicadas visando alertar aos membros quanto a sua conduta inadequada, de acordo com a sua gravidade estabelecidas regimentalmente. Cabe à Diretoria de Pessoas definir a gravidade de uma má conduta caso a mesma ainda não esteja listada no presente código.

As advertências serão escritas. A advertência escrita será dada através de um *e-mail*, enviado pela Diretoria de Pessoas. Esse *e-mail* será utilizado para apresentar as más condutas que ocorreram para gerar tal advertência e alertá-lo para que não cometa os mesmos erros novamente. Essa advertência é recebida por um membro sempre que se atingir 4 pontos no sistema de pontuação das más condutas.

Tabela 1: Título para a tabela

Pontuação	Tipo de Advertência
0	
4	Escrita
12	Reunião com a Diretoria

Fonte: Diretoria de Pessoas 2025.

Caso o membro chegue ao limite máximo dos 12 pontos, os líderes das diretorias serão convocados para comunicação do desligamento do membro do quadro social do grupo, tendo esse o direito de apresentar suas provas e explicações. A qualquer membro advertido é garantido o direito de recurso à Diretoria Geral, especialmente se este estiver em situação de desligamento.

CAPÍTULO VII - CONTROLE DAS CONDUTAS

O controle das condutas é de total responsabilidade da Diretoria de Pessoas e não se restringe apenas às informadas acima, ficando a critério da diretoria definir se alguma ação

se enquadra ou não nos critérios de más condutas, realizando a análise do ocorrido e tomando a decisão mais sensata para a situação em questão.

Qualquer tipo de má conduta deve ser comunicado à Diretoria Geral e apenas os integrantes da Diretoria de Pessoas terão acesso a essas informações, que serão totalmente confidenciais.

É imprescindível a colaboração de todos os membros na comunicação de eventuais condutas inadequadas, cabendo, em especial, aos líderes e vice-líderes das linhas e diretorias, a responsabilidade de zelar pelo reporte dessas ocorrências. Considerando a impossibilidade de a Diretoria de Pessoas ter ciência do que está ocorrendo em todas as diretorias sem a colaboração de todos. Todas as atitudes indevidas, cometidas pelos membros, serão avisadas mensalmente por *e-mail*, com a descrição e grau de pontuação e possíveis advertências (exceção das advertências que serão enviadas assim que a devida pontuação seja alcançada).

Todas as pontuações serão zeradas ao final de cada semestre.

- Perder-se-á a condição de membro do grupo nas seguintes hipóteses:

I - quando do pedido de desligamento, por escrito, voluntário e espontâneo por parte do próprio membro e dirigido ao Colegiado;

II - deixar de participar das atividades do grupo, segundo os seguintes critérios:

a) deixar de colaborar com os objetivos do grupo sem justificativa;

b) não apresentar relatório anual de atividades;

c) não atualizar o currículo na plataforma Lattes do CNPq, trimestralmente.

III - quando houver pedido de desligamento, feito de forma espontânea e por escrito, por parte do líder da Diretoria e/ou Linha, fundamentado em argumentos.

Parágrafo único: No caso das alíneas “a” “b” e “c” do inciso II o membro será notificado em reunião de Colegiado para regularizar a sua situação e caso não o regularize, será desligado.

CAPÍTULO VIII – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

- Os casos omissos neste Regimento serão resolvidos pelo Colegiado para decisão final.
- O presente Regimento Interno passa a vigorar imediatamente após a sua aprovação pelo Colegiado.

CAPÍTULO IX - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Espera-se que este documento sirva como um código de ética interno entre os membros do GEPPFOR-UFV, como forma de compreender as maiores dificuldades e possíveis falhas, assegurando uma maneira de acompanhar o comportamento dos membros, prezando pelo bem-estar de todos e o bom andamento do GEPPFOR como um todo.

Vale lembrar que os membros têm direito a se justificar independente de suas condutas. Contamos com a colaboração de todos e esperamos que todos tenham em mente a necessidade de convivência em grupo através de boas condutas, servindo de exemplo para os demais e prezando por um ambiente de trabalho mais profissional e justo.

OBS - O presente Regimento Interno foi apresentado e aprovado na Reunião Geral Ordinária realizada em 30 de setembro de 2025.

Viçosa, Minas Gerais.

30 de setembro de 2025.

Rita Márcia Andrade Vaz de Mello
Coordenadora Geral do GEPPFOR UFV

Marco Túlio da Cunha Silva Moreira
Líder da Diretoria de Pessoas

Vanessa Figueredo de Oliveira Santos
Líder da Diretoria de Extensão

Vinícius Catão de Assis Souza
Líder da Linha de Pesquisa
Neurociências aplicada à Educação
Regular e Inclusiva

Camila Duarte Altivo
Líder da Diretoria de Divulgação e
Tecnologia

Mateus José dos Santos
Líder da Linha de Pesquisa Educação
Científica Crítica

Sidney Pires Martins
Líder da Linha de Pesquisa
Metodologias Ativas e Alfabetização
Tecnológica

Priscila Resende Silveira
Líder da Linha de Pesquisa 4 Universidade
das Criança

ANEXO 1

DECLARAÇÃO DE AFASTAMENTO

Eu, **(INSERIR NOME COMPLETO)**, portador do CPF **(SEU CPF AQUI)**, inserido(a) na **(INSERIR SUA LINHA/DIRETORIA)** do Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação – GEPPFOR, solicito um afastamento de **[INSERIR O PERÍODO NECESSÁRIO]**. Durante esse período, preciso me ausentar das minhas atividades regulares devido a **[BREVE JUSTIFICATIVA MÉDICA, SE NECESSÁRIO, COMO CONSULTAS, INTERNAÇÕES, ETC.]**. Para garantir uma recuperação adequada e retornar plenamente às minhas funções, necessito desse tempo para restabelecimento.

Agradeço a compreensão de todos(as).

Por ser verdade, firmo a presente declaração para os devidos fins.

Viçosa, XX de XXXXXXXX de XXXX

(Nome completo)

(Linha/Diretoria)

CPF: