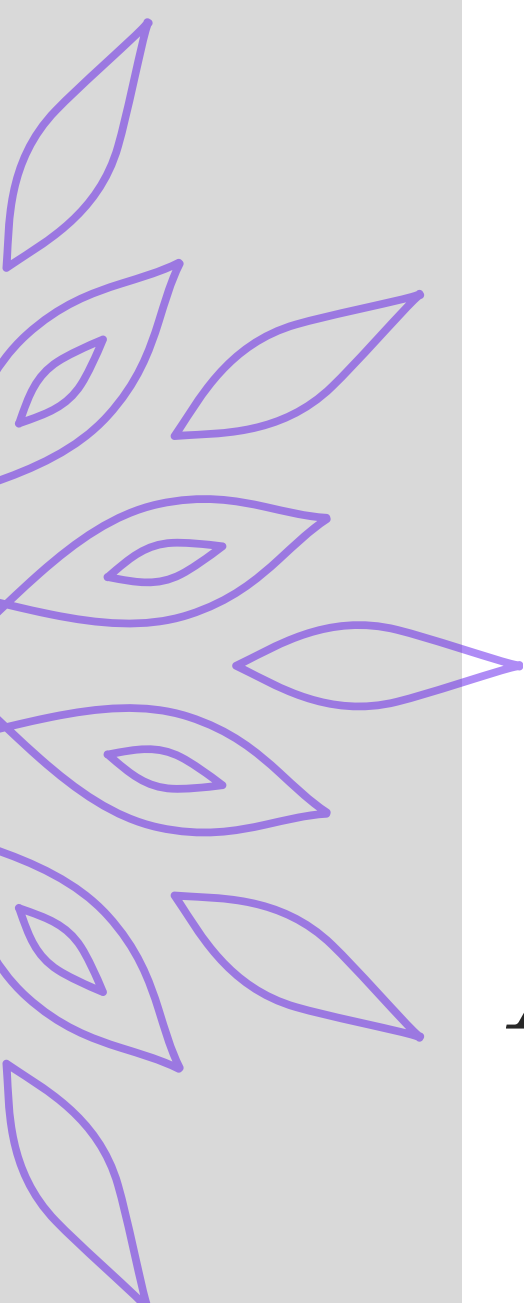


A decorative vertical element on the left side of the page, consisting of a series of stylized, overlapping leaf shapes in a light purple color.

Protocolo de Acolhimento

Assédios e discriminações

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

GEORGINA GONCALVES DOS SANTOS
Reitora

FABIO JOSUE SOUZA DOS SANTOS
Vice-Reitor

ANDREIA DA SILVA CORREIA
Titular da Corregedoria

LUCIANO DOS SANTOS SOUSA
Substituto Eventual da Corregedoria

CRISTIANE PEREIRA DOS SANTOS
Ouvidoria

ALINE SANTIAGO BARBOSA
NUGASST/PROGEP

MARIA RIVEMALES
NUGEDS/PROPAAE

O que dizem os normativos?

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

5.1 REDE DE ACOLHIMENTO

Constituirão potencialmente a Rede de Acolhimento: todas as unidades de gestão de pessoas, as ouvidorias, as Secretarias-executivas das Comissões de Ética setoriais, as Assessorias de Participação Social e de Diversidade, as gestoras e os gestores, as unidades do SIASS, quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

- I. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- II. acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- III. buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- IV. orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Cada órgão e entidade poderá instituir Comissão de Apoio ao Acolhimento com representação direta de servidoras e servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Caberá ao Comitê Gestor do Programa definir diretrizes para a instituição e funcionamento da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

5.2 CANAIS DE ACOLHIMENTO

Os órgãos e entidades do SIPEC manterão canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho.

As Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando constituídas, serão de amplo acesso a pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação.

As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no órgão ou entidade de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil. Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

Os órgãos e entidades do SIPEC poderão celebrar termos de cooperação técnica com universidades e contratar serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

- a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;
- b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;
- c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;
- d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;
- e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;
- f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;
- g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

D - Colheita de declarações da pessoa notificante, escuta qualificada

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação

1. Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.
2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.
3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.
4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.
5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.
6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa notificante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

Portaria MGI Nº 6.719, DE 13 DE setembro DE 2024

Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.
2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.
3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa notificante:
 - a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;
 - b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;
 - c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
 - d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
 - e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.
4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRB Nº 27, DE 07 DE JUNHO DE 2024

Institui a política de enfrentamento aos assédios e discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

Do suporte psicossocial à vítima

Art. 16. A universidade deve prover pessoal qualificado para o acolhimento das diferentes categorias (docentes, técnico-administrativos/as, discentes e terceirizados/as), reafirmando o compromisso institucional de oferecer um espaço seguro, acolhedor e de cuidado às vítimas de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação, pautado nas seguintes diretrizes:

I – garantia de confidencialidade e sigilo das informações compartilhadas, com exceção para os casos em que haja risco iminente para a segurança da vítima ou de terceiros/as;

II – escuta ativa e empática, proporcionando um ambiente acolhedor para que a vítima possa compartilhar sua experiência sem medo de julgamento e/ou retaliações;

III – orientação/repasso de informações importantes sobre garantia de direitos, canais de denúncia, fluxos de procedimentos, recursos jurídicos, administrativos e de saúde disponíveis, dentre outros, dentro e fora da instituição.

Art. 17. A oferta do acompanhamento multiprofissional respeitará o alcance das unidades de atendimento a partir de suas atribuições e público-alvo, bem como os limites de atuação institucional, a saber:

I – PROGEP – servidores/as públicos/as (docentes, técnico-administrativos/as, agentes públicos/as em regime de contrato temporário);

II – PROPAAE – discentes;

III – empresa contratada – responsável pelas providências cabíveis e encaminhamento à rede de saúde/psicossocial fora da instituição - trabalhadores/as terceirizados/as.

Subseção I

Da proteção e acolhimento ao servidor/a público/a ou agente público/a

Art. 18. O/A servidor/a público/a vítima de assédio e/ou discriminação poderá requerer a alteração de unidade de trabalho a qualquer tempo.

Parágrafo único. A alteração da unidade de trabalho não configura uma remoção definitiva, mas uma mudança de localização profissional da vítima pelo tempo que for necessário.

Art. 19. Em caso de múltiplas denúncias para um/a mesmo/a acusado/a, que resultem em pedidos de alteração de unidade de trabalho de mais de um/a servidor/a, a administração poderá avaliar a possibilidade de afastamento preventivo do/a acusado/a, a fim de minimizar os danos às atividades da instituição.

Art. 20. Caso não seja possível a mudança da unidade de trabalho da vítima, a administração poderá alterar temporariamente a localização do/a acusado/a, com o objetivo de garantir a proteção da vítima.

Parágrafo único. A alteração temporária da lotação do/a servidor/a denunciado/a deverá ser avaliada pelo Comitê de Enfrentamento.

RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRB Nº 27, DE 07 DE JUNHO DE 2024

Institui a política de enfrentamento aos assédios e discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

Subseção II

Da proteção e acolhimento ao/à trabalhador/a terceirizado/a

Art. 21. O/A profissional terceirizado/a vítima de assédio e/ou condutas discriminatórias será encaminhado/a para atendimento psicossocial na rede privada pertencente ao plano de saúde contratado pela empresa ou redes de atendimento municipal e/ou estadual.

Art. 22. O/A profissional terceirizado/a poderá ser transferido/a da sua lotação, a pedido do Comitê de Enfrentamento, se o laudo psicossocial demonstrar adoecimento, estado de sofrimento ou por risco de nova violência pela proximidade de lotação com o/a denunciado/a.

Parágrafo único. A transferência do/a profissional terceirizado/a se dará por meio de avaliação dos riscos à integridade física e/ou emocional deste/a pelo Comitê de Enfrentamento.

Subseção III

Da proteção e acolhimento ao/à discente

Art. 23. Se um membro da comunidade acadêmica, pertencente ao grupo dos/as discentes, for vítima de assédio sexual, moral ou qualquer conduta discriminatória, poderá buscar apoio psicossocial na equipe da PROPAAE do Centro de Ensino.

§ 1º Poderá ser concedido o regime de exercícios domiciliares, conforme a Resolução CONAC nº 04/2018, se constatada, por meio do apoio psicossocial ou apresentação de atestado médico, a incapacidade emocional para prosseguimento das atividades formativas em sala de aula.

§ 2º O atestado médico e/ou o relatório do atendimento psicossocial serão analisados pelo Comitê de Enfrentamento aos assédios e às práticas discriminatórias para deferimento da concessão de regime domiciliar, fixando-se o prazo de vigência.

§ 3º O prazo de vigência do regime de atividades domiciliares poderá ser prorrogado mediante apresentação de novo atestado médico ou novo relatório de acompanhamento psicossocial que ateste a manutenção da incapacidade emocional para atividades presenciais.

Subseção IV

Da proteção e acolhimento à comunidade externa

Art. 24. A pessoa da comunidade que for vítima de assédio e/ou discriminação nas dependências da Universidade, ao procurar a Ouvidoria ou qualquer entidade responsável pelo acolhimento, deverá se orientada a buscar apoio psicossocial nas redes de atendimento municipal e/ou estadual.

Sem julgamento, só apoio e orientação.

Quais setores podem realizar o acolhimento inicial,
antes mesmo da denúncia?

Ouvidoria



ouvidoria@reitoria.ufrb.edu.br

<https://falabr.cgu.gov.br/v2/>

Corregedoria



Agendamento:
corregedoria@ufrb.edu.br

PROPAE

Plantão psicológico



Unidade PROPPAE no Centro de Ensino ou na
sede.

PROGEP - NUGASST



Agendamento:
saude@progep.ufrb.edu.br

A Corregedoria e o acolhimento.

A corregedoria possui protocolo específico de acolhimento que pode ser acionado por e-mail.

corregedoria@reitoria.ufrb.edu.br

secretaria.corregedoria@reitoria.ufrb.edu.br

Lembre-se de informar:

- Se tiver vivido uma situação de possível assédio moral, sexual e/ou discriminação racial, de gênero, em virtude de ser portador de deficiência, por etarismo ou outras acrescente ao assunto do e-mail a palavra [URGENTE].
- No texto do e-mail não esqueça de:
 1. Informar se prefere orientação por meio presencial ou virtual.
 2. Seu vínculo com a instituição;
 3. Se precisa de algum tipo de atendimento especializado;
 4. Se o pedido de agendamento é motivado por possível assédio e/ou discriminação.
 5. Dia e horário preferencial para o agendamento.

**IMPOR
TANTE**

O fornecimento dessas informações ajudará na análise de priorização do atendimento, além de permitir que o profissional responsável prepare um ambiente de acolhimento inclusivo.

O agendamento garante a confidencialidade, a possibilidade de escuta sem interrupções e a preparação do espaço indispensável para a humanização do acolhimento.



Antes e durante o atendimento você encontrará:

- Escuta humanizada e sem julgamentos.
- Sigilo completo.
- Orientação sobre formalização da denúncia.
- Orientação e/ou encaminhamento para suporte psicossocial, se necessário.
- Se necessário, orientação sobre como buscar a rede de atenção à saúde pública e/ou segurança pública.
- Orientação sobre a ação da Corregedoria e as possibilidades de proteção à suposta vítima existentes na UFRB.

Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.

O que ?

É um Núcleo pertencente à Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) o qual compõe a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão Pessoal. Localizado no Campus de Cruz das Almas – Bahia, o Núcleo tem por objetivo garantir aos/às servidores/as de todos os Campi da UFRB melhores condições de saúde e segurança do trabalho.

O que faz?

Promoção, prevenção e assistência à saúde do servidor.
Realização de exames admissionais e periódicos.
Acompanhamento de processos de perícia e segurança do trabalho.
Gestão do ressarcimento de assistência à saúde.

Escuta e acolhimento?

Serviço de Psicologia

Serviço de Psicologia

Serviço de Psicologia

O serviço de Psicologia da UFRB é parte integrante das ações do NUGASST e encontra-se também atrelado ao SIASS – Subsistema integrado de atenção a saúde do servidor.

ufrb.edu.br

Serviço Social

Serviço Social

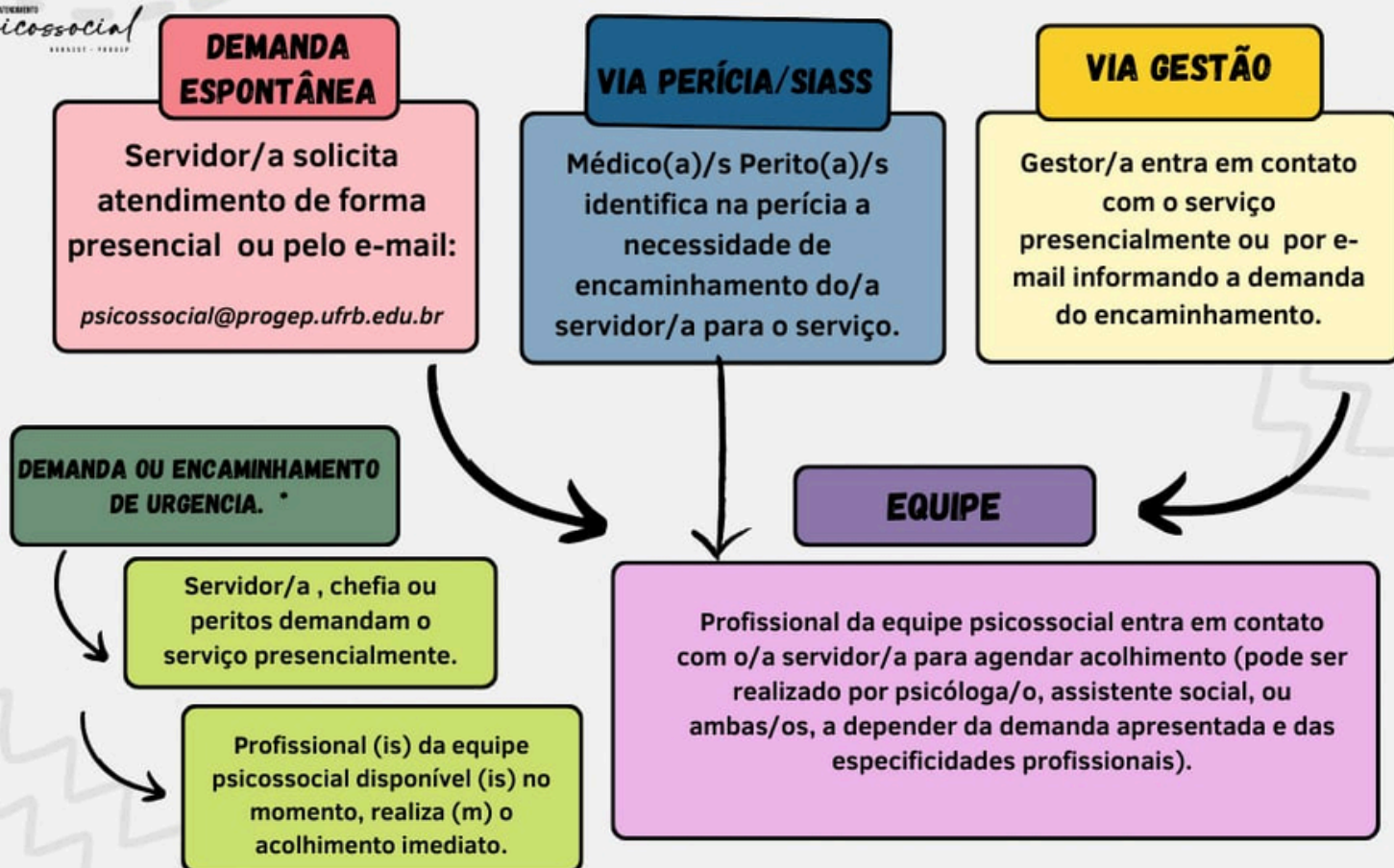
O Serviço Social do NUGASST atua na formulação e implementação de propostas voltadas a desvelar e minimizar as manifestações da Questão Social relacionadas à saúde do/a trabalhador/a, de forma a fortalecer a efetivação dos direitos dos/as...

ufrb.edu.br

Formas de acesso aos serviços de escuta e acolhimento pelo NUGASST

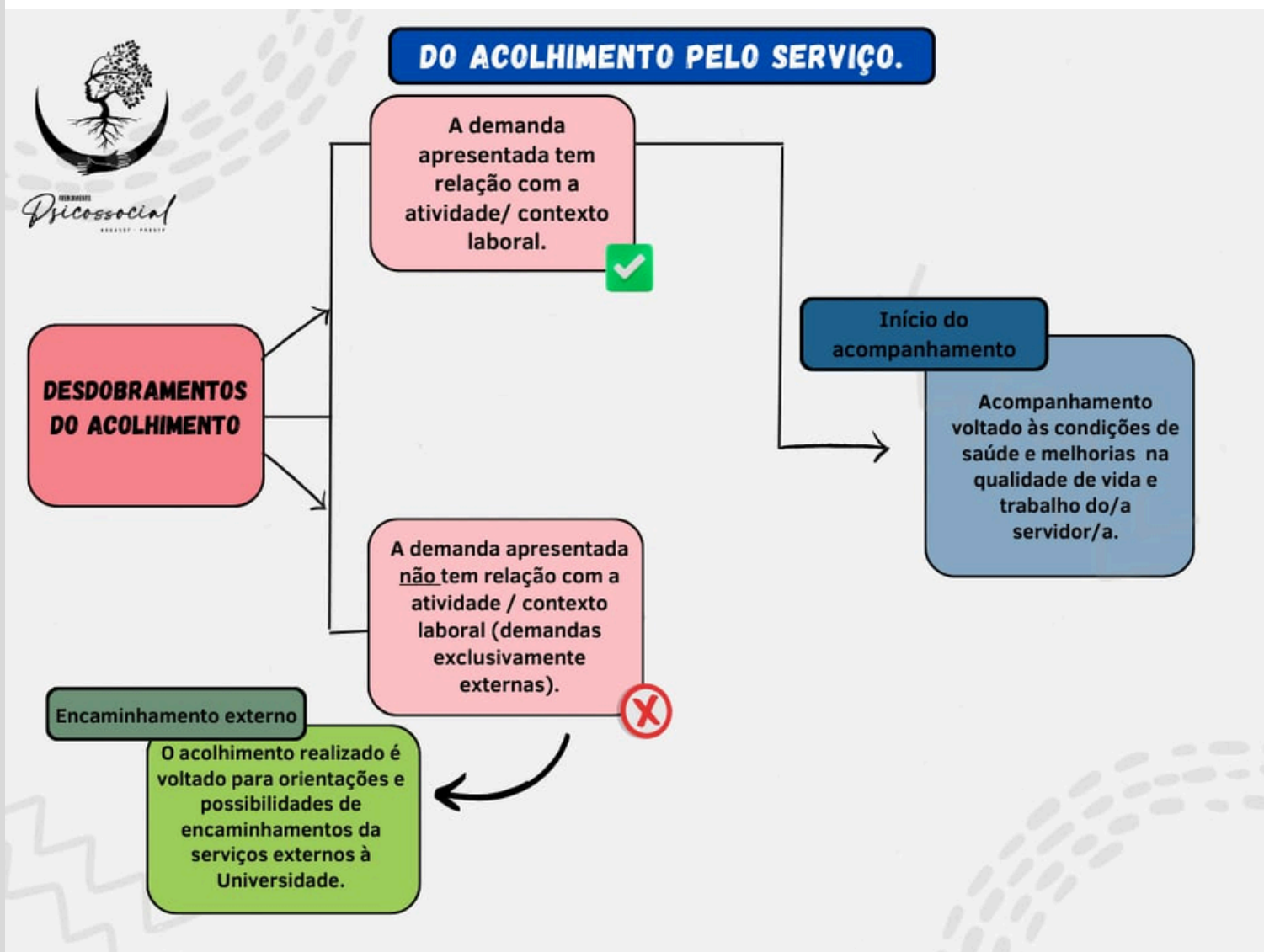


FORMAS DE ACESSO AO SERVIÇO PSICOSSOCIAL



*No momento inicial do acolhimento o/a profissional responsável avaliará se o caso atende os critérios de urgência. Em caso de negativa, o atendimento obedecerá o fluxo padrão de agendamento.

Desdobramentos do acolhimento pelo NUGASST



A equipe NUGASST e os meios de acesso.

Onde fica?

Campus da UFRB em Cruz das Almas

 Unidade Administrativa 5, Rua Rui Barbosa, nº 710, Centro, Cruz das Almas - BA (CEP: 44380-000).

É só ligar ou mandar Zap!

Telefone (NUGASST / Perícia): (75) 3673-0560

  75 99933 3480 -

Por e-mail? Sim!

 psicossocial@progep.ufrb.edu.br

Horário de funcioanento:



Segunda a sexta-feira,
das 8h às 12h e das 13h às 17h.

Diretrizes para a priorização e o atendimento psicossocial - MGI.

Portaria Conjunta MMULHERES nº88/2025 e
Portaria MGI nº6719/2024.



Tramitação urgente!

Pedidos de suporte e medidas
acauteladoras devem ser tratados com
prioridade absoluta pelas Unidades de
Gestão de Pessoas.



Rede Federal de Acolhimento!

Os órgãos federais contam com estruturas
voltadas para a escuta qualificada, orientação e
acompanhamento das vítimas para mitigar riscos
psicossociais, assegurando que os
procedimentos administrativos evitem a
revitimização



Suporte psicossocial especializado.

O MGI disponibiliza um Serviço de Suporte
Psicossocial com aconselhamento psicológico
emergencial e sigiloso 24 horas por dia via
telefone (0800) e atendimentos presenciais

Acolhimento e escuta ativa também é trabalho para o Comitê de Enfrentamento aos Assédios e Discriminações .

Servidor(a)/Estudante/Terceirizado(a)/
Gestão de Pessoas ou da unidade
acadêmica ou laboral:

Via e-mail:

comite.assedioediscriminacoes@reitoria.ufrb.edu.br

A Ouvidoria é o canal de denúncias, mas também de orientação.

A equipe da Ouvidoria está preparada para lhe receber
lhe orientar, antes mesmo do registro formal da denúncia.

O espaço físico é adequado, conta com isolamento acústico,
a equipe está preparada para oferecer as orientações e há
canal direto entre a Ouvidoria e as instâncias de acolhimento
psicossocial para suporte à servidores, discente e
colaboradores terceirizados. A equipe, também, estará
atenta para a necessidade de medidas de proteção de urgência
conforme a gravidade e impacto psicológico dos fatos relatados
para solicitar análise dos setores responsáveis prontamente.

Canais de comunicação com a Ouvidoria.



**Para agendar acolhimento
presencial ou pedir ajuda:**

E-mail: ouvidoria@reitoria.ufrb.edu.br

É só ligar ou mandar ZAP!



75-99983-2253



Equipe:

Cristiane Pereira dos Santos (Ouvidora)

*Aldenor Silva dos Santos (Assistente em
Administração)*



**Endereço e horário de
atendimento:**

Rua Rui Barbosa, nº710, Centro.

Campus universitário, prédio da reitoria.

Horário de atendimento: 08h às 12h e de 14h á 17h.

Acolhimento específico para estudantes: PROPAAE

Rede de Atenção e Políticas de Ações Afirmativas

A rede de atenção estudantil da PROPAAE é formada pela oferta dos serviços de psicologia, pelo trabalho do Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual e pela atuação descentralizada através das setoriais da PROPAAE no Centro de Formação de Professores, no Centro de Ciências da Saúde, no Centro de Artes, Humanidade e Letras, no Centro de Cultura, Linguagens e Tecnologias Aplicadas e no Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade.

SERVIÇO DE PSICOLOGIA

Por meio do serviço de psicologia da PROPAAE é oferecida escuta e orientações para discentes pertencentes a comunidade acadêmica da UFRB.

As sessões são realizadas por meio de chamada de vídeo, mas também pode acontecer por meio de chamada telefônica.

O estudante pode acessar o serviço por e-mail: plantãopsi.extensão@propaae.ufrb.edu.br.

Para mais orientações acesse:

<https://ufrb.edu.br/propaae/noticias/1352-plantao-psicologico-2>

Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual

O Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual compõe a assistência integrada da PROPAAE. Os acolhimentos e acompanhamentos acontecem quinzenalmente, às terças-feiras, na sede da PROPAAE em Cruz das Almas, por e-mail e ou por vídeo chamada conforme agendamento, urgência e disponibilidade da equipe.

Contato: nugeds@propaae.ufrb.edu.br

Setoriais PROPAAE nos Centros de Ensino

As setoriais da PROPAAE, são núcleos de gestão que estão inseridos no espaço físico dos centros de ensino: CFP, CCS, CAHL, CECULT e CETENS. Contam com equipe multidisciplinar psicólogo, assistente social e técnico em assuntos educacionais e podem realizar ações de acolhimento, escuta inicial e orientação presencialmente, em horário comercial.