



ATA DA REUNIÃO DA REDE DE GESTÃO DE PESSOAS DOS TCS E REDE DAS ESCOLAS DE CONTAS

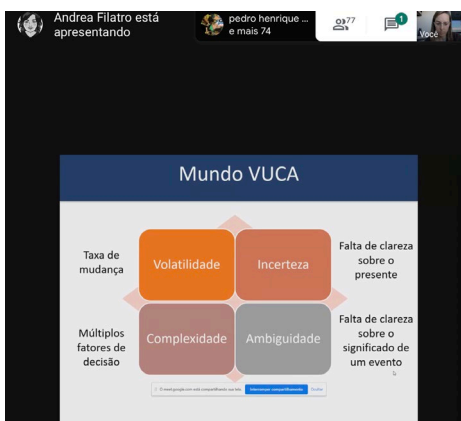
1. Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte, das 16:00 às 18:00, realizou-se a oficina online de Ferramentas Inov Ativas de Conhecimento da Rede das Escolas de Contas e Comitê de Aperfeiçoamento Profissional, por meio da plataforma *google meets*. Participaram da reunião virtual as pessoas constantes na lista de presenças relacionadas no anexo I desta ata.

2. **ABERTURA:** A reunião foi aberta por Crislayne Cavalcante, coordenadora do IRB, que explicou reforçou as ações da Rede: prazo do diagnóstico das Escolas; prazo da tradução da norma de competência profissional;

3. **FERRAMENTAS INOV ATIVA:** **Andrea Filatro**, mestra e doutora pela Faculdade de Educação da USP e formada em Gestão de Projetos pela FIA/USP. Palestrante, autora, consultora e docente em design instrucional, educação a distância. Obras: metodologias inov-ativas, como preparar conteúdos para EAD, design instrucional, produção de conteúdos educacionais, design thinking, e outros.

3.1. **Formulário /Diagnóstico:** por meio de QR Code e link, os presentes responderam o formulário google para saber o nível de conhecimento da turma em relação aos temas mundo vuca, metodologias ativas, metodologias ágeis, metodologias imersivas, metodologias analíticas. O objetivo do formulário é ter algum dado sobre o grupo à distâncias, mas também apresentar ferramentas de interação, como: formulário google, QR code, redução do link com o bit.ly . Também é possível fazer a interação por meio de perguntas e respostas.

3.2. **Mundo VUCA:** é um conceito criado após segunda guerra mundial que leva em conta a volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade do mundo. Os profissionais e pessoas que vivem numa sociedade vuca precisam ter competências a mais. Um bom profissional era aquele com boa formação acadêmica. Hoje, para enfrentar as características do mundo vulca, faz-se necessárias outras competências. No chat, a participação dos presentes foram citar as seguintes competências: empatia, inovação, tecnologia, análise de dados, resiliência, empatia, pró-atividade, flexibilidade, capacidade de tomar decisões, humildade. A professora apresentou outras competências: colaboração, solução de problemas, liderança por influência, pensamento crítico, agilidade e adaptabilidade, iniciativa e empreendedorismo, comunicação oral escrita e visual, acesso e análise de informações, criatividade e imaginação.



3.3. **Que metodologias pode ser desenvolvida para o Mundo VUCA?** Buscaram metodologias, junto com prof. Carolina Costa Cavalcanti, para aplicar neste mundo VUCA. As metodologias foram classificadas em quatro grupos:

3.4. **Metodologias Ativas:** metodologias ativas (reconheceram a autenticidade delas, pois estão sendo aplicadas. É um grupo importante e abrange:

3.4.1. Aprendizagem baseada em problemas: a partir de um problema os participantes vão buscar soluções. Mas é preciso ter uma forma de estruturar um curso com base em problemas que é diferente do modelo dos cursos realizados com aulas expositivas. Nas aulas expositivas o indivíduo deixa a aplicação para depois dos cursos. Já na aprendizagem baseada em problema ele já atua e aplica.

3.4.2. Aprendizagem baseada em projetos: é um pouco diferente da anterior. Ex: tem um problema no estacionamento na frente da instituição. Joga-se este problema e os alunos buscam a solução. Já na aprendizagem baseada em projeto, vai-se além para buscar um protótipo, um projeto. Tem uma concretização nesta aprendizagem que torna a solução viável, concreta, factível, visível. Ele tem que antecipar a implementação. É um protótipo da solução.

3.4.3. Design Thinking: está relacionado com tudo isto, mas tem uma pitada de inovação. Aqui busca-se a solução de inovação, não baseada em regras que já existem. Aqui é pensar fora dos esquemas estabelecidos. Neste método, vê-se: os Objetivos de aprendizagens claros, abordagens de avaliação dos resultados, com apoio de docentes.

3.4.4. Alunos como designers: é a alternância de papéis. Ex: ao invés da equipe da escola de governo resolver tudo, pede-se aos alunos definirem a forma como eles querem aprender. Há uma evolução do grau de autonomia do aluno. Ele vê como ele quer aprender. Charles Reiglut, fala de uma mudança de paradigma da aprendizagem baseada em controle de tempo para aprendizagem baseada em conquistas (metas, objetivos, resultados). Estamos acostumados a trabalhar com ação de aprendizagem, com turmas, etc. quando damos autonomia para pessoas fazerem escolhas etmos que mudar o formato de avaliação. Muitas universidades tem usado trilhas de aprendizagem com monitoramento. As avaliações de aprendizagem têm que acompanhar as novas metodologias.



3.4.5. Movimento maker: está ligado aos laboratórios de inovação, são os laboratórios de fabricação. É onde as pessoas vão e constroem as coisas. Tenho uma ideia para solucionar e construo. É uma forma de aprende com mão na massa. O que está a frente é conseguir alcançar resultados de aplicação na vida prática. Neste sentido, os princípios da metodologia ativas, que a professora chamou recentemente de metodologias (cri)ativas, as pessoas estão no centro das inovações, de desenhar as soluções e soluções concretas físicas e acompanhadas de recursos digitais.

As pessoas estão no centro das metodologias ativas. Além disto elas precisam colaborar. Também precisam refletir, pensar sobre o que está sendo feito. Quando planejamos o uso destas metodologias, temos que pensar o espaço para a reflexão também. Ex: fablab em SP, cujo desafio é construir espaços para aproveitar a infraestrutura, a oportunidade de ação, e o direcionamento das ações, o aproveitamento do tempo para alcançar os objetivos da aprendizagem. Na educação corporativa, as diretrizes da instituição é que darão este objetivo.

3.5. **Metodologias Ágeis**: no seminário de inovação do serviço público, no ano passado, discutiu-se muito o uso de metodologias ágeis. Elas se dividem:

3.5.1. Microaprendizagem: trabalha-se com micro aprendizagem, ao invés de horas de cursos, fala-se em minutos. Ao invés de livros, fala-se em páginas. A ideia é um aproveitamento do tempo na educação corporativa, de adultos que tem outras prioridades (trabalho, família, comunidade, hobbies). É uma aprendizagem rápida, mais objetiva e focada. Ainda que tirem uma licença capacitação, tem as questões da administração do tempo de nossa capacidade de administração do tempo cognitivo. Se sobrecarregamos demais nossa capacidade, não seremos produtivo. Temos exploração comercial de algumas questões. Mas, como tomadores de decisão, quando adotamos a microaprendizagem temos que saber sobre a taxionomia do conhecimento, é algo mais amplo do que [pílulas do conhecimento]. As pequenas atividades somadas devem corresponder a um todo significativo. Temos que ficar atento ao que o mercado oferece, mas temos que saber a nossa responsabilidade para que as ações tenham sentido e não seja só superficial. Produzir internamente é importante, pois no desing institucional, o trabalho vai estar convergente com as diretrizes da organização.

3.5.1.1. Sobre o uso de especialistas para isto: Os especialistas ajudam nisto: história em quadrinhos, conteúdo de imagem, etc. No meio corporativo, os especialistas auxiliam, mas não tem tempo para fazer tudo, assim, eles atuam com colaboração. Hoje já se fala em líder educador, aquele que além de fazer a gestão, tem que ensinar.

3.5.1.2. Sobre competências do design instrucional, do especialista em conteúdo: já se fala em competências para isto. Os fundamentos dele são: educação (entendimento da psicologia da aprendizagem), comunicação e informação, gestão (como gerir projetos e organizar pessoas, custos e prazos). A instituição precisa conhecer que este



colaborador interno que faz atividades instrucional tem que ter tempo para isto.

3.5.1.3. Sobre lives, webinar, etc: pode até ser considerada microaprendizagens desde que façam parte das diretrizes da organização. Também estamos caminhando para aprendizagens por meios não formais (sala de aula, professor, avaliação, etc), ex: reuniões, etc. no futuro serão considerada ações de aprendizagem. As ações soltas perdem o valor educacional.

3.5.1.4. Sobre transição das metodologias: em pouco tempo nos adaptamos para o trabalho remoto. Precisamos encarar a transição de uma maneira natural. Grandes capacitações com especialistas estão reduzindo, fala-se em trabalhar de forma orgânica, construindo um trabalho de rede, de testes, pequenas conquistas, mas com direcionamento contínuo. A inovação é tão necessária, ubíquo, está tão presente e é tão forte para enfrentar o mundo VUCA que não precisamos fazer esforço.

3.5.2. M-learning: abreviação de mobile learning, aprendizagem por dispositivos móveis. De fato se concretiza a máxima de aprender em qualquer lugar e em qualquer tempo. Atividades que possam ser realizadas enquanto vc está esperando, etc.

3.5.3. U-learning: aprendizagem ubíqua, ou seja, em todo lugar. A anterior trabalha com dispositivos móveis. Esta tem a questão de eu enviar dados do meu contexto para um sistema e ele me entrega conteúdos e propõem atividade para aquele espaço geográfico, com uso de GPS, informações captadas por sensores, etc. é uma área que tras consciência de onde as pessoas estão, de como elas estão, etc.

3.5.4. Just-in-time learning: vou aprender quando eu precisar. Sei que existe uma série de conteúdos, de suporte educacional que, quando eu precisar, eu aprendo. Na aprendizagem formal, teríamos a disposição o conjunto de recursos: competências, soluções de aprendizagem e ficam residentes e acessíveis quando ele precisa. Ex: corretor de seguros na China, está sempre fora da organização. O projeto para os corretores era, quando ele ia fazer visita técnica, o sistema reconhecia onde ele estava, dizia as informações, entregava micro soluções de aprendizagem para ele se preparar para aquele momento. Mas por trás tem o plano de mapeamento de competências, os planos da organização, etc.

Tem o acesso ágil, mas tem todo um trabalho estruturado por trás. Há termos muito usados sobre isto: microconteúdos, micro atividades, microcertificações, deep learning surface learning, Sprint, stand-up, scrum, kanban, kanvas, job aids, templates, macros. Um exemplo desta forma de aprendizagem diferente da clássica:



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



The screenshot shows a Zoom meeting interface. At the top, it indicates 'Andrea Filatro está apresentando' and 'Ricardo Martins... e mais 80'. The main content is a presentation slide titled 'Exemplo prático' for '#microMOOCSEM'. The slide features a blue header and a white background with various statistics and icons for social media platforms (Twitter, Instagram, WordPress, YouTube). A bar chart shows an upward trend in engagement.

Platform	Count
Twitter	1.225 Tweets
Instagram	702 Images
WordPress	245 links
YouTube	134 videos

Course Details	Engagement Metrics
10 weeks	4.420.172 Impressions
3 days per week	175.000 visits
30 professors	7240 followers
29 classes	38% from abroad
30-50 Tweets per class	
1 Tweet per minute	
140 characters	

É um exemplo de micro aprendizagem feito em cima do tweeter, em que se trabalhou com pequenos espaços, como o tweeter, para ter agilidade nas orientações e como os alunos consomem estas informações. Neste exemplo tinha reconhecimento de inscrições, tempo para chegar ao fim do curso e depois tem avaliação. É diferente de disseminação de informações.

Minute Paper: No chat foi pedido para responder a pergunta e, quando a professora falar que o tempo esgotou é que as pessoas podem responder. |um dos maiores desafios na educação corporativa é manter a motivação e engajamento das pessoas. As vezes fazemos um grande projeto, mas as vezes, as pessoas não participam. Então, como podemos engajar as pessoas? Como motivar e engajar os alunos? **Respostas:** Débora Campos: interação, linguagem afetiva Melanie Laura Mariano da Penha Silva: objetivos claros e aplicáveis. Amós: Inserir as pessoas na construção da ação de aprendizagem. Sandra Valéria Morais Santos: Atividades lúdicas. Sandra Inojosa de Andrade Lira: com problemas reais. Leila Renault da Silva: Temas atuais. Crislayne: trabalhar prática. Romar Oliveira: Alternar os estilos de aprendizagem. Alessandra Baptista: Valrizando as contribuições de cada servidor, por menor que seja, pois isso vai gerando autoconfiança no servidor. João Neto TCE-MA: Com exemplos de atuação conforme discurso, abrindo oportunidades . Naila Garcia Mourthé: gamificação. Isabela Freitas Costa Vasconcellos Pylro: linguagem acessível. Mariana Oliveira: Como dito anteriormente, usando problemas reais que eles já enfrentam no dia a dia e utilizando tecnologias com as quais eles possuem maior intimidade. Letícia Vinhas: alinhar expectativas; concretizar os benefícios, o valor agregado com a ação. Denise Sodré Dorjó: Atividades interessantes, que estejam relacionadas às expectativas de cada um. Ana Cristina Trotta: Instituição reconhecer esse tempo de aprendizagem como tempo de trabalho - reduzir metas para tanto. Linguagem e ferramentas dinâmicas...problemas reais. Fabio Souza: Minha dissertação de mestrado envolveu entender como reduzir a evasão a partir dos componentes do e-learning. A responsividade do sistema (feedback) tem papel fundamental. estimulando o estado de Flow. Bruno Horioka: entender melhor quem é o usuário . Marizete Aguiar inserir nas atividades. Marina Spinelli: grupos de whatsapp para motivar os alunos inscritos Gabriela Matos Aragão: Material relevante

3.6 Metodologias Imersivas: busca apoiar a imersão das pessoas naquela atividade. E isto inclui:



- 3.5.4.1. Jogos: é um todo em si mesmo
- 3.5.4.2. Gamificação: aqui é só algumas partes, não precisa criar um jogo inteiro. com desafios, personagens. Partes do que vemos em jogos trazemos para o aluno
- 3.5.4.3. Realidade aumentada: temos o mundo real, o mundo modelado através de computadores. A diferença entre a realidade aumentada e a virtual está melhor apresentada no slide posterior, item 3.8 abaixo.
- 3.5.4.4. Realidade virtual:
- 3.5.4.5. Simulação:

3.7. Metodologias Analíticas: vem no sentido de trabalharmos com dados reais no contexto de aprendizagem. A partir dos dados que as pessoas produzem é que organizo a forma de ensinar. é você olhar para o passado para ver o que aconteceu, pegar os relatórios (acessos, etc), daí você no presente verifica o que está acontecendo para tomar ações (ex: ver as pessoas deixando as palestras), e também pode usar para previsão do futuro para ver o que as tendências apontam (ex: em toda palestra de duas horas no final o pessoal sai, na próxima eu mudo).

PASSADO	PRESENTE	FUTURO
O QUE ACONTECEU? Relatórios	O QUE ESTÁ ACONTECENDO AGORA? Alertas em tempo real	PARA ONDE AS TENDÊNCIAS APONTAM? Alertas para o futuro
COMO E POR QUE ACONTECEU? Modelos e explicações	QUAL A MELHOR AÇÃO A TOMAR? Recomendações	COMO E POR QUE ACONTECEU? Previsão, simulação de percursos ou identificação de caminho ideal

E incluem:

- 3.7.1. Aprendizagem adaptativa: temos técnicas e ferramentas que capturam dados, ex: tempo de leitura, tempo de se fixar numa notícia, etc. Aqui já é o percurso de um planejamento que combina variáveis, regras e intervenções. Eles estão num pacote, pois posso analisar dados, mas não personaliso.
- 3.7.2. Learning Analytics: é mais voltado para a coleta dos dados, o tratamento e análise para tomada de decisões.
- 3.7.3. Inteligência artificial: Outro exemplo é o uso do korbit.ai/tutor que é uma ferramenta didática, com um robô, um assistente virtual que vai indicando o caminho de aprendizagem, o robô explica como uma conversa com o aluno. Toda a aprendizagem é conduzida por um robô que está por trás da plataforma. Existem ferramentas para criar chat no google.
- 3.8. **Imersão e estado de fluxo**: há uma tentativa de explicação do por que gostamos de jogos: eles oferecem um desafio, com níveis de dificuldades que não são nem tão baixos e nem tão complexos que nos sobrecarreguem. A teoria do fluxo diz que devemos ter um equilíbrio entre desafio e capacidade de realiza-lo. Nos jogos já uma

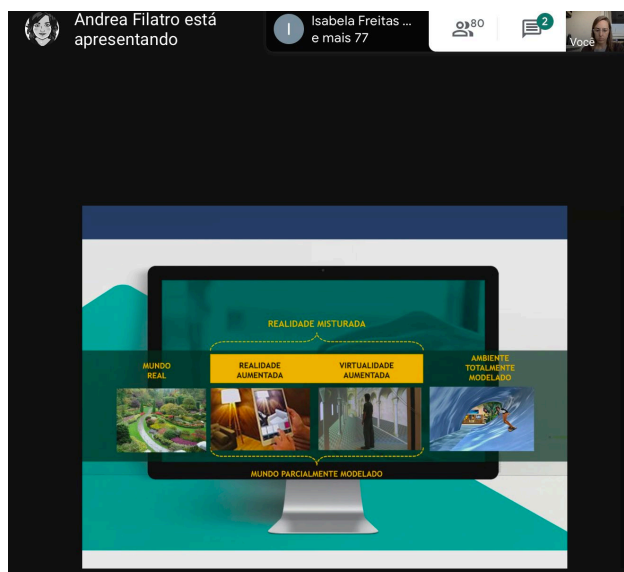


reação física de que conseguimos superar desafios e em que nos propomos a desafios mais complexos. Para aplicar ao cenário educacional, temos que ver a proposta. Nesta área de fluxo, é como que entrássemos numa sensação de felicidade. Outra vantagem, é que no jogo aceitamos o errar porque podemos recomeçar. esta visão de que o erro faz parte do processo, e, por isto, trazendo para a educação, nos ajudam a aprendizagem.



3.9. Níveis de realidade: com o mundo real, vamos para uma realidade aumentada com o uso de tecnologia, como na foto abaixo. Agora se eu reproduzo a realidade num ambiente tecnológico, tenho a realidade virtual, e na sequencia eu posso criar um ambiente totalmente modelado, como por exemplo o uso de sensores, óculos de dimensões, etc. ex: experiência de andar numa caverna, de montanha russa, etc. as pessoas, com as projeções vivenciam e até criam sensações como enjoo, sensações físicas, psicológicas, etc. que conferem a sensação de realidade. O pessoal usa isto para treinar situações críticas como por exemplo, incêndio, resgates, etc.

3.9.1. Sobre estrutura para implantar isto: com recursos baratos é possível fazer. Já tem diversos aplicativos e recursos do google que é possível fazer. Ex: drones, . Para isto, a professora apresentou um vídeo pequeno sobre o uso do google expedition e a criação de um óculos que se acopla no celular para projetar mundos interativos. A pessoa enxerga como se tivesse no lugar, no alto, etc.



- 3.10. Considerações finais: só a automação não é o suficiente para desenvolver todas as competências para o mundo VUCA. Como educadora, a professora acredita que a combinação das metodologias é que dará conta do mundo VUCA. O nosso papel é nos apropriarmos destas possibilidades para chegarmos neste nível para aplicar e até criticar.
- 3.10.1. Sobre como implantar as metodologias: sugere pegar o livro em que tem o faça fácil com dicas para implantar. Do tipo: professor que não tem apoio da instituição, ex: minute paper. Se tiveram a preocupação de criar formas de uma maneira acessível. Capacitar no sentido de aprender fazendo. Tem que envolver a gestão para fazer com que isto aconteça.
- 3.10.2. Sobre temas que não tem conteúdo, do campo profissional: os professores tem medo de começar a contextualizar e assumir responsabilidades com interpretação da lei. Daí poderia tem não apenas um professor, ter mais pessoas pensando. Temos que mudar a forma de construir a solução também. Agora, como temos que fazer tudo diferente temos liberdade.
- 3.10.3. Site oficial: andreafileatro.com.br.
4. Agradecimentos finais: Willams agradeceu a palestra, louvou e elogiou a professora, em nome da Rede. E, Crislayne Cavalcante em nome do IRB agradeceu. Não havendo mais nada a debater, foi encerrada a reunião.

CRISLAYNE CAVALCANTE

Secretária *ad hoc*



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



ANEXO I

REUNIÃO ONLINE DA REDE DE GESTÃO DE PESSOAS DOS TCS

27/05/2020 – DAS 16:00 as 18:00

1. Alessandra Baptista
2. Amós Chagas
3. Ana Cristina Trotta
4. Ana Dusi
5. Anelise Souza Lima
6. Angela Cunha
7. Anahi Maranhão
8. Arlenes D. Spada
9. Aurélio Cantuária
10. Bianca Tristão Sandri
11. Bruno Horioka
12. Bruno Faé
13. Caroline Lemos Duarte Costa
14. Cleo Lima
15. Crislayne Cavalcante
16. Cristina Montenegro
17. Cristina Moura
18. Cristina Wurzer
19. Dacicleide Souza Cunha Gatinho
20. Denise Sodré Dorjo – TCE-PA
21. Débora Campos
22. Dagmar Gemelli
23. Eliezer Freitas



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



24. Emilio Tamaki
25. Fafá Miranda
26. Fábio Souza
27. Fernanda Nunes
28. Flavia Lacerda
29. Gabriela Matos Aragão
30. Genédio Jorge
31. Gilson Piqueras Garcia
32. Giuliano Castro
33. Hithajiara Paim
34. Isabela Freitas Costa Vasconcelos
35. Ivana Dessen
36. Jaqueline Ferretti
37. Jaqueline Gonçalves Nascimento
38. Jean Marcel de Faria Novo
39. João Neto TCE-MA
40. José Vieira de Santana
41. Josefa Wieczorek
42. Karen Estefan Dutra
43. Karine Tomaz
44. Katia Gercina Alves da Silva
45. Leandro Menezes
46. Leandro Santos
47. Leila Renault da Silva
48. Leticia Vinhas
49. Luis Felipe de Sá
50. Luiza Pascale
51. Luiza Barreto
52. Márcia Araújo Calçada



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



53. Maria Carolina Vianna Lino
54. Maria Valéria Santos Leal
55. Mariana Oliveira
56. Marina Spinelli
57. Marizete Aguiar
58. Marta Amorim
59. Maxvania Costa
60. Melanie Laura Mariano da Penha
61. Mirla Holanda
62. Naila Garcia Mourthé
63. Neigmárcia Oliveira
64. Odinéia Kuhnen
65. Paula Sabra
66. Pedro Henrique Alves Camelo
67. Pineto Bonilha Jingles
68. Priscylla Matos
69. Rafael Maia
70. Renata Chaves Pinheiro
71. Renato Salgado
72. Rener
73. Ricardo Martins Pereira
74. Rodrigo Arruda
75. Romar Oliveira
76. Romera Junior
77. Ruth Arruda Vilar
78. Sabrina Maddalozzo Pivatto
79. Sandra Inojosa de Andrade
80. Sandra Regina Durau Rodrigues
81. Sandra Valéria Morais Santos



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



82. Silvia Damásio
83. Simone Rufca
84. Tatianne Oliveira
85. Tatiana Goes
86. Thereza Lopes
87. Vivian Borim
88. Wellington Divino Fassa
89. Willians Brandão de Farias



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



ANEXO II CHAT DA REUNIÃO

[17:52, 27/05/2020] Willams Brandão De Farias: Instituto Rui Barbosa 15:35

estamos testando áudio e vídeo agora. Fiquem à vontade para testar

Você 15:36

olá, jackie!!!

Jaqueline Gonçalves do Nascimento 15:44

Oi Willams! Tudo bem com você e os seus?

Maxvania Costa 15:46

Boa tarde chefe!

Jaqueline Gonçalves do Nascimento 15:47

\Boa tarde, Maxvânia!!

Cristina Wurzer - TCU 15:54

Boa Tarde!

simone rufca 15:55

Olá, boa tarde

Luiza Pascale 15:56

Olá tudo bem?

KATIA GERCINA ALVES DA SILVA 15:56

Boa tarde!

Rafael Maia 15:56

Boa tarde a todos

Rafael Maia Pinto - TCE SC

Luiza Pascale 15:56

Maria Luiza Pascale - TCE-SP

Pricylla Matos 15:56

Pricylla Matos (TCE Tocantins)

Maria Carolina Vianna Lino 15:56

Boa tarde!

Jaqueline Gonçalves do Nascimento 15:56

Jaqueline Gonçalves do Nascimento TCE-GO

Maria Carolina Vianna Lino 15:57



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



Maria...

[17:56, 27/05/2020] Willams Brandão De Farias: Ricardo Martins Pereira17:53

Muito proveitosa! Obrigado!

Amós17:53

Muito bom.

Andrea Filatro17:53

Muito obrigada, pessoal!

Jaqueline Gonçalves do Nascimento17:54

Muito bom! Desafiador!!

Jose Vieira de Santana17:54

Muito obrigado, Professora, pela apresentação.

Marina Spinelli17:54

Gratidão

Mariana Oliveira17:54

Gostei muito da palestra! Obrigada professora!

Angela Cunha17:54

Obrigada :)

Melanie Laura Mariano da Penha Silva17:54

Excelente palestra, profa Andrea Filatro. Muito obrigada.

Ana Cristina Trotta17:54

Excelente a abordagem! Muito obrigada!

Bianca tristao sandri17:54

Muito bom mesmo , obrigada a todos

Em especial a professora

Jaqueline Gonçalves do Nascimento17:54

Queremos prender mais!

Sandra Inojosa de Andrade Lira17:54

Também adorei!

MARIA VALERIA SANTOS LEAL17:54

Excelente palestra...fiquei encantada!

Giuliano Castro17:54

Muito obrigado professora

Karen Estefan Dutra17:54



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



Muito obrigada pela oportunidade e compartilhamento de conhecimentos.

DACICLEIDE SOUSA CUNHA GATINHO17:54

Show de bola a palestra.... já estou ansiosa pela leitura do seu livro Prof. Andréa

Fabio Souza17:55

excelente palestra...Muito obrigado,

Ana Cristina Trotta17:55

Poderiam colocar na tela a capa do livro novamente, por favor.

Josefa Wieczorek17:55

Obrigada pela oportunidade. Excelente!

Denise Sodré Dorjó17:55

Excelente!

KATIA GERCINA ALVES DA SILVA17:55

A palestra de Andrea é sempre inspiradora!

Karine Tomaz17:55

Agradeço o compartilhamento de conhecimentos tão úteis e contemporâneos.

Hithajiara Paim17:56

Muito obrigada pelo compartilhamento dessa valiosa experiência e conhecimento!

Cristina Wurzer - TCU17:56

excelente!