Sumário Executivo

REFERENCIAL PARA QUALIDADE E EQUIDADE DA GESTÃO ESCOLAR

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
BRASÍLIA, 2026

Este sumário apresenta os principais elementos do Referencial para Qualidade e Equidade da Gestão Escolar. Para cada bloco do documento, descrevemos brevemente os valores, princípios, dimensões, subdimensões e competências que estruturam a gestão escolar, e detalhamos a política de acompanhamento às escolas. Ao longo do texto, indicamos as seções do referencial completo para aprofundamento.

O que é o Referencial e sua importância

O Referencial para Qualidade e Equidade da Gestão Escolar é um **instrumento orientador** para as redes públicas de educação. Ele indica referenciais comuns para a gestão escolar no país, propondo os **valores, princípios, responsabilidades, entregas, resultados e competências** esperados de quem exerce a direção escolar. Parte do entendimento de que uma gestão de qualidade é condição para garantir o direito à aprendizagem de cada estudante, independentemente de sua origem, território ou contexto. A pesquisa é consistente ao mostrar que a liderança escolar é o segundo fator intraescolar que mais impacta a aprendizagem, atrás apenas da qualidade do trabalho docente.

Além da aprendizagem, uma boa gestão aumenta a frequência e reduz abandono, reprovação e distorção idade-série, influenciando de forma decisiva a trajetória escolar, sobretudo dos estudantes mais vulneráveis. Em um país marcado por desigualdades, investir na seleção, na formação e no acompanhamento dos diretores é uma das estratégias mais eficazes para promover a equidade educacional.

A LIDERANÇA ESCOLAR É O

2º FATOR

intraescolar que mais impacta a aprendizagem dos estudantes, atrás apenas da qualidade do trabalho docente.

(Leithwood et al., 2008; Sammons & Bakkum, 2011)

Como o Referencial está organizado

O Referencial encadeia cinco grandes blocos. Os **valores e princípios** expressam o porquê e o como fazer a gestão escolar. As **dimensões de atuação** traduzem esses valores em áreas concretas de trabalho, cada uma detalhada em subdimensões com **responsabilidades, entregas e resultados**. As **competências** descrevem as capacidades que o diretor mobiliza, e o **papel da Secretaria** define como a rede acompanha e fortalece a escola.

COMPETÊNCIAS GERAIS

PESSOAL

- C1 Liderança mobilizadora
- C2 Inovação e abertura à transformação
- C3 Liderança empática
- C4 Resiliência

RELACIONAL

- C5 Promoção de relações de confiança
- C6 Reconhecimento das singularidades dos sujeitos
- C7 Compromisso socioambiental

GERENCIAL

- C8 Visão estratégica
- C9 Conhecimento pedagógico sistêmico
- C10 Gestão de projetos e processos
- C11 Dados, evidências e indicadores

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 1.4:*** *estrutura do Referencial e lógica de navegação.*

Valores e princípios

Os valores são as crenças que orientam a gestão escolar (o porquê).
Cada valor se desdobra em princípios, as diretrizes práticas que orientam a conduta do diretor (o como). São seis valores e vinte e três princípios.

Valor 1

Justiça, equidade e inclusão

A escola como espaço de acesso, permanência e sucesso de todos.

- **JUSTIÇA SOCIAL:** garantir as condições efetivas de acesso, permanência, participação e aprendizagem para todos.
- **IGUALDADE RACIAL:** reconhecer o impacto sócio-político e histórico para a população negra, indígena e quilombola e comprometer-se com o combate ao racismo em todas as suas formas. Garante a implementação das Leis 10.639 e 11.645.
- **ALOCAÇÃO EQUITATIVA DE RECURSOS EDUCACIONAIS:** destinar mais tempo, atenção e apoio pedagógico a quem mais necessita.
- **VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE:** reconhecer e celebrar as múltiplas identidades como elementos que enriquecem o processo educativo.

Valor 2

Aprendizagem e desenvolvimento integral

A crença de que todos têm o direito e a capacidade de aprender, desde que recebam apoio adequado.

- **ALTAS EXPECTATIVAS DE APRENDIZAGEM:** convicção de que todos são capazes de aprender e progredir, qualquer que seja sua origem.
- **CENTRALIDADE PEDAGÓGICA:** organizar a rotina administrativa em função da aprendizagem e do desenvolvimento integral.
- **COMUNIDADE EDUCADORA:** fortalecer a crença da equipe escolar em seu poder de impactar diretamente a aprendizagem.
- **DESENVOLVIMENTO DOCENTE:** promover o aprendizado por meio da observação, feedback e diálogo profissional, tornando a escola um espaço onde estudantes e professores aprendem.
- **FORMAÇÃO INTEGRAL:** promover o desenvolvimento integral dos estudantes nas dimensões cognitiva, emocional, social, ética, cultural e física, reconhecendo-os como sujeitos históricos, críticos e participativos.

Valor 3

Democracia e participação social

A construção coletiva, a escuta de todos e a corresponsabilidade pela educação.

- **LIDERANÇA DISTRIBUÍDA:** estimular professores e profissionais a assumirem papéis de liderança, sustentando as ações da escola.
- **CORRESPONSABILIZAÇÃO:** engajar coordenadores, professores, famílias e estudantes na resolução dos desafios da escola.
- **INTEGRAÇÃO COM A COMUNIDADE:** envolver famílias, conselho escolar e grêmios na deliberação e na construção de soluções.
- **ESCUTA ATIVA:** escutar mais, e de forma atenta, para compreender as necessidades reais e intervir com empatia.

Valor 4

Clima escolar e convivência respeitosa

Relações de respeito, acolhimento e pertencimento que favorecem o compromisso com a aprendizagem.

- **CONFIANÇA E SEGURANÇA PSICOLÓGICA:** criar um clima em que professores e estudantes exponham dificuldades, compartilhem seus desafios e manifestem suas opiniões sem medo de retaliação.
- **AMBIENTE ESCOLAR SEGURO, ACOLHEDOR E INCLUSIVO:** promover validação, segurança e proteção, posicionando a escola como espaço de acolhimento.

Valor 5

Ética

Integridade e respeito aos princípios da administração pública na condução da escola e dos recursos.

- **LEGALIDADE:** agir com fundamento na lei, zelando pela guarda do interesse público.
- **IMPESSOALIDADE:** tratar todos com igualdade, sem favorecimentos pessoais ou discriminações.
- **MORALIDADE:** conduzir a gestão com probidade, honestidade e coerência entre discurso e prática.
- **PUBLICIDADE:** promover transparência e prestação de contas sobre o uso dos recursos.
- **EFICIÊNCIA:** maximizar os resultados educacionais com os recursos disponíveis, evitando desperdícios.

Valor 6

Melhoria contínua e inovação

Abertura a novas soluções e busca permanente pelo aprimoramento da gestão e do ensino.

- **GESTÃO ORIENTADA POR DADOS:** tomar decisões com base em dados e evidências, acompanhando e ajustando a rota da escola.
- **CRIATIVIDADE:** usar de forma criativa os recursos disponíveis para garantir que o ensino não seja interrompido.
- **CULTURA DE INOVAÇÃO:** cultivar uma cultura de experimentação responsável e de aprendizagem organizacional.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 2:*** *descrição completa de cada valor e princípio.*

Dimensões e subdimensões de atuação

As dimensões organizam os campos de responsabilidade da gestão e se desdobram em subdimensões. Para cada uma, o Referencial define **responsabilidades** (as ações a realizar), **entregas** (as evidências que as comprovam) e **resultados** (a condição final quando tudo é feito com qualidade). São seis dimensões e vinte e duas subdimensões.

Dimensão 1

Governança e Planejamento Escolar

Organizar a escola com clareza de papéis, processos e estratégias, traduzida em uma visão compartilhada com a comunidade e operacionalizada pelo planejamento estratégico escolar articulado ao Projeto Político-Pedagógico. Abrange a representação institucional da escola, a articulação com a rede e a Secretaria, a condução de ciclos de avaliação e melhoria contínua e a integração com o território e órgãos governamentais.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D1.1 Construção e compartilhamento de visão estratégica	Escola orientada por visão de futuro construída e compartilhada com toda a comunidade, desdobrada em planejamento estratégico escolar com objetivos, metas e responsabilidades bem definidos e alinhados ao Projeto Político-Pedagógico.
D1.2 Avaliação institucional e melhoria contínua	Ciclo de melhoria contínua instituído, sustentado por avaliação institucional participativa regular que integra evidências sobre resultados, práticas e processos para orientar o planejamento estratégico escolar, a revisão do PPP e a tomada de decisão coletiva.
D1.3 Articulação com a rede e representação institucional	Planejamento estratégico alinhado às diretrizes, ao Plano Decenal de Educação do território e ao Plano de Ações Articuladas (PAR) da rede, com representação institucional assegurada perante órgãos externos.
D1.4 Estabelecimento de parcerias	Escola integrada ao território e às redes de proteção social, com parcerias estratégicas que ampliam as oportunidades de aprendizagem, o desenvolvimento integral e a proteção dos direitos dos estudantes.

Dimensão 2

Gestão Pedagógica

Exercer liderança pedagógica, assegurando a implementação do currículo, o acompanhamento qualificado da prática docente e a análise permanente dos indicadores educacionais com vistas à aprendizagem de todos os estudantes. Abrange desde a formação contínua da equipe e a coordenação do trabalho pedagógico até o monitoramento sistemático das trajetórias escolares, a recomposição de aprendizagens e a promoção ativa da equidade e inclusão.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D2.1 Formação e aprendizagem coletiva	Equipe escolar em processo contínuo de desenvolvimento profissional, com práticas formativas regulares, cultura de aprendizagem entre pares e comunidades de prática focadas na excelência do ensino.
D2.2 Liderança e coordenação do trabalho pedagógico	Trabalho pedagógico organizado em torno do currículo e do PPP, com rotinas estruturadas de planejamento, observação de aulas e devolutiva formativa, e liderança pedagógica ativa do diretor na orientação da prática docente.
D2.3 Acompanhamento sistemático das aprendizagens	Trajetórias de aprendizagem de todos os estudantes acompanhadas de forma sistemática, com dados desagregados orientando decisões, estratégias de recomposição de aprendizagens e ações de combate à evasão e reprovação.
D2.4 Liderança para justiça social, equidade e inclusão	Estratégia escolar inclusiva com mecanismos ativos de identificação e superação de barreiras sistêmicas, garantindo que as características e a origem dos estudantes não limitem suas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento integral.

Dimensão 3

Liderança e Desenvolvimento de Pessoas

Coordenar as equipes de trabalho e fortalecer processos de formação continuada e aprendizagem institucional, promovendo colaboração, troca de saberes e ambiente profissional pautado na confiança e no compromisso coletivo com a aprendizagem. Inclui a definição clara de funções e responsabilidades, o acompanhamento com feedback formativo, a atenção ao bem-estar e à motivação da equipe e o desenvolvimento contínuo do diretor como líder aprendiz.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D3.1 Coordenação das equipes de trabalho	Equipe com responsabilidades claramente definidas, rotinas de gestão estabelecidas, liderança distribuída formalizada e cultura de corresponsabilidade pelo alcance das metas de aprendizagem.
D3.2 Gestão dos relacionamentos interpessoais	Relações de confiança, comunicação transparente e mediação construtiva de conflitos que asseguram bem-estar, motivação e clima profissional saudável, com atenção ativa à saúde mental dos profissionais da escola.
D3.3 Autodesenvolvimento pessoal e profissional	Diretor comprometido com o próprio desenvolvimento profissional, com postura reflexiva de líder aprendiz que ajusta continuamente sua prática a partir de evidências, feedbacks e participação em redes de colaboração entre pares.
D3.4 Formação de lideranças	Diretor comprometido com a formação de lideranças na equipe escolar, desenvolvendo uma equipe capaz de trabalhar com autonomia e incentivada a tomar decisões, resolver problemas e assumir projetos.

Dimensão 4

Gestão Democrática

Promover a gestão democrática por meio da participação ativa nos processos de tomada de decisão, assegurando transparência, corresponsabilidade e construção coletiva fundamentadas no diálogo e na escuta ativa. Abrange o cuidado com o clima escolar, o funcionamento efetivo das instâncias colegiadas, a comunicação institucional acessível com famílias e território e a mediação construtiva de conflitos.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D4.1 Clima escolar	Ambiente escolar com senso de pertencimento, confiança, respeito, diálogo e bem-estar coletivo, com plano de convivência implementado, mediação construtiva de conflitos e comunidade corresponsável pelo clima da escola.
D4.2 Governança democrática e instâncias colegiadas	Instâncias de governança democrática constituídas e em pleno funcionamento, com participação ativa de todos os segmentos da comunidade nas decisões sobre o projeto pedagógico, o planejamento estratégico e o uso de recursos.
D4.3 Comunicação e transparência institucional	Diálogo contínuo entre escola, famílias e território, com a comunidade permanentemente informada por canais acessíveis, práticas regulares de escuta ativa e transparência sobre decisões, resultados educacionais e uso de recursos.

Dimensão 5

Gestão Administrativo-Financeira

Coordenar, com transparência e responsabilidade, os recursos administrativos, financeiros e estruturais da escola, assegurando adequado funcionamento articulado às prioridades pedagógicas e às necessidades institucionais. Abrange o planejamento e execução do orçamento articulado ao PPP, a gestão do PDDE, a organização dos processos administrativos e da documentação, a manutenção da infraestrutura e a prestação de contas regular à comunidade.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D5.1 Coordenação de atividades administrativas	Processos administrativos documentados e conduzidos com regularidade, conformidade legal e agilidade para o registro qualificado da vida escolar e o atendimento eficiente da comunidade.
D5.2 Uso estratégico de recursos financeiros	Planejamento financeiro articulado ao PPP, com recursos geridos com responsabilidade, transparência e foco nas prioridades pedagógicas, e prestação de contas regular e acessível a toda a comunidade.
D5.3 Gestão do patrimônio, espaços físicos e serviços de apoio	Infraestrutura, patrimônio e serviços escolares mantidos em condições adequadas, acessíveis e seguras, com espaços físicos que favorecem o desenvolvimento das atividades educacionais e o bem-estar da comunidade.

Dimensão 6

Gestão de Dados e Transformação Digital

Utilizar dados e evidências educacionais para subsidiar o planejamento, o monitoramento e a tomada de decisões pedagógicas e institucionais, incorporando tecnologias digitais para qualificar os processos de gestão e fortalecer práticas educativas. Abrange rotinas de coleta e análise de dados, o uso integrado de sistemas de informação, o desenvolvimento das capacidades da equipe e a incorporação responsável de novas tecnologias, incluindo ferramentas de inteligência artificial.

SUBDIMENSÃO	DESCRIÇÃO
D6.1 Uso estratégico de dados e governança da informação	Gestão escolar orientada por dados e evidências, com rotinas instituídas de coleta, análise e uso de informações pedagógicas e administrativas para planejamento, monitoramento e tomada de decisão qualificada e responsável.
D6.2 Integração de tecnologias digitais à gestão escolar	Processos de gestão qualificados pelo uso integrado de tecnologias digitais, com sistemas de informação alimentados regularmente, comunicação digital organizada e equipe apoiada na incorporação crítica dessas ferramentas ao cotidiano.
D6.3 Transformação digital a serviço da aprendizagem	Tecnologias digitais incorporadas ao processo de aprendizagem de forma pedagógica, equitativa e monitorada, com docentes orientados sobre usos responsáveis e estudantes desenvolvendo letramento digital crítico.
D6.4 Governança e uso responsável da IA	Adoção da IA conduzida de forma responsável e centrada no ser humano, com governança, supervisão humana e proteção de dados para que a tecnologia amplie a qualidade da gestão e da aprendizagem com equidade.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 3:*** *descrição das dimensões.*
Seção 4: *responsabilidades, entregas e resultados*

Competências do diretor

Enquanto responsabilidades, entregas e resultados dizem respeito ao cargo, as competências são **características do indivíduo**: as capacidades necessárias para assumir as responsabilidades e gerar os resultados esperados. São 11 competências gerais, organizadas em três grupos (pessoais, relacionais e gerenciais), cada uma com rubricas em quatro níveis de desenvolvimento que apoiam a seleção e a formação.

PESSOAIS		
C1	**Liderança mobilizadora**	Mobilizar pessoas em torno de propósitos compartilhados e sustentar o engajamento da comunidade.
C2	**Inovação e abertura à transformação**	Manter-se aberto ao novo, questionar práticas e promover transformações positivas na escola.
C3	**Liderança empática**	Considerar diferentes perspectivas e necessidades, respondendo com sensibilidade e escuta qualificada.
C4	**Resiliência**	Sustentar a atuação diante de pressões e adversidades, adaptando-se e mantendo o foco com equilíbrio.

RELACIONAIS		
C5	**Promoção de relações de confiança**	Criar um ambiente seguro que favoreça a colaboração, o bem-estar e a qualidade das relações.
C6	**Reconhecimento das singularidades dos sujeitos**	Valorizar as diferenças e orientar decisões para respostas justas e inclusivas.
C7	**Compromisso socioambiental**	Reconhecer a escola como parte de um território e promover práticas sustentáveis e responsáveis.

GERENCIAIS		
C8	**Visão estratégica**	Compreender a escola em sua complexidade e definir direções e prioridades de forma estratégica.
C9	**Conhecimento pedagógico sistêmico**	Articular currículo, ensino, aprendizagem e avaliação, orientando decisões coerentes.
C10	**Gestão de projetos e processos**	Estruturar e conduzir projetos, gerindo riscos e assegurando a entrega de resultados.
C11	**Dados, evidências e indicadores**	Ler, interpretar e usar dados e indicadores para orientar decisões e a melhoria contínua.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 5:*** *descrição de cada competência e rubricas dos quatro níveis de desenvolvimento.*

A Secretaria e o ciclo de desenvolvimento do diretor

A Secretaria fortalece a gestão escolar fortalecendo, antes de tudo, quem a exerce. O **ciclo de desenvolvimento profissional do diretor** é um percurso integrado que vai da seleção à avaliação dos resultados, com cada momento ancorado nas competências, valores e responsabilidades deste Referencial. São seis momentos que se reforçam mutuamente.

1. **Seleção de diretores com base em critérios técnicos:** processos seletivos transparentes, com instrumentos que avaliam as competências e valores do Referencial.
2. **Indicação estratégica para as escolas e escuta da comunidade:** indicar o diretor a partir do cruzamento entre seu perfil e as necessidades da escola, com escuta da comunidade.
3. **Formação continuada:** trilhas formativas conectadas às competências e dimensões de atuação, ligadas à prática escolar.
4. **Acompanhamento pedagógico contínuo pela Secretaria:** política sistemática de acompanhamento, com equipes dedicadas, protocolos de visita e formação em serviço.
5. **Avaliação dos resultados da escola:** avaliar a atuação a partir das evidências do acompanhamento e dos resultados, subsidiando progressão e desenvolvimento.
6. **Boas práticas e trocas entre pares:** identificar boas práticas e fomentar comunidades de aprendizagem entre diretores.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 6.1:*** *o ciclo de desenvolvimento profissional dos diretores escolares.*

A Política de Acompanhamento às Escolas e os núcleos de apoio

O acompanhamento é uma das estratégias mais eficazes para a melhoria dos resultados. É um **processo formativo, contínuo e intencional**, que estabelece uma relação de parceria e corresponsabilidade entre Secretaria e escola. Os **núcleos de apoio às escolas** são o mecanismo central de operacionalização dessa estratégia.

O NÚCLEO DE APOIO ÀS ESCOLAS

Estrutura: Time estruturado dentro da secretaria dedicado à política de acompanhamento das escolas. Recomenda-se a razão de cerca de dez escolas por profissional e visitas no mínimo a cada quinze dias, intensificadas nas escolas prioritárias. Sua sustentação exige condições logísticas (como transporte regular), critérios técnicos de seleção dos membros do núcleo (competências similares às do gestor e experiência prévia em gestão). É boa prática trazer para o núcleo diretores de referência e garantir formação continuada robusta.

Responsabilidades: realizar visitas técnicas sistemáticas com foco pedagógico; conduzir devolutivas formativas; sistematizar as evidências; apoiar a elaboração e o monitoramento dos planos de ação; analisar indicadores e propor intervenções; identificar necessidades formativas; e atuar como elo entre a Secretaria e as escolas.

SEIS PASSOS PARA ESTRUTURAR A POLÍTICA

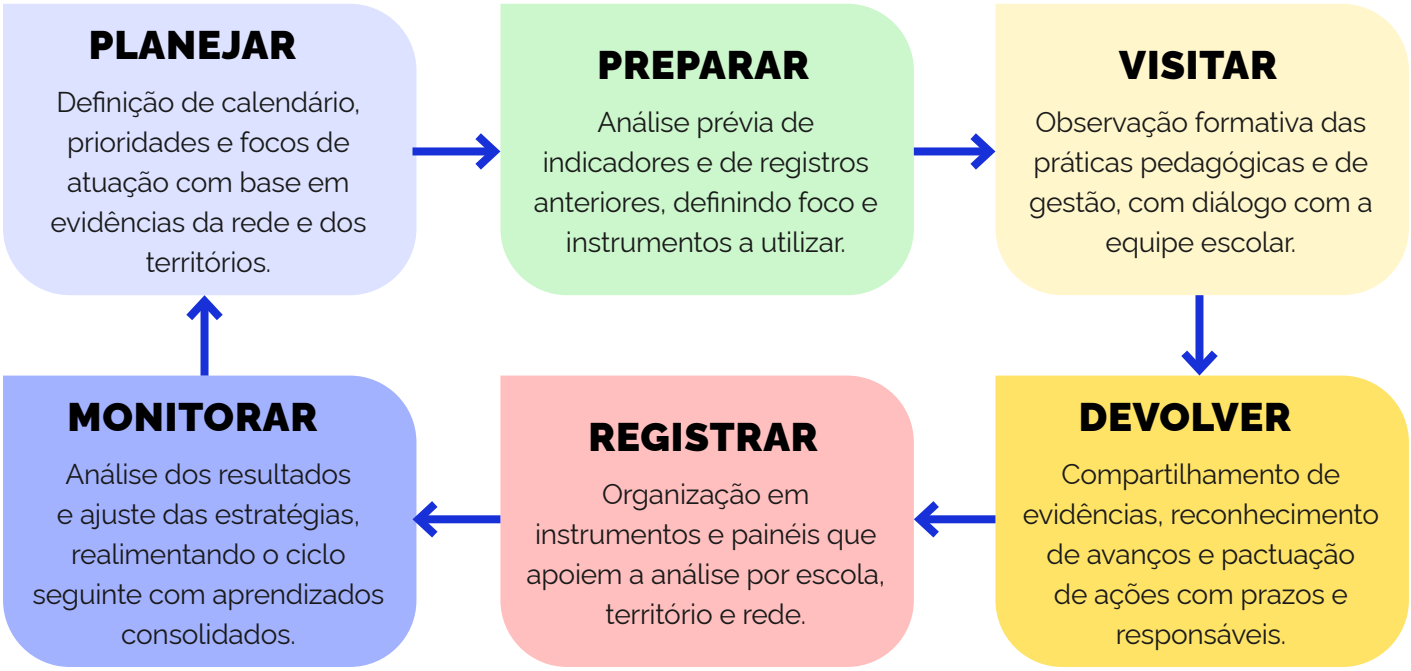
A política de acompanhamento se organiza a partir de seis passos articulados, que expressam as decisões institucionais necessárias para construir e sustentar o acompanhamento como capacidade permanente da rede. O envolvimento das comunidades escolares na construção e pactuação dessas etapas é uma estratégia essencial para o seu sucesso. Cada passo gera um produto formal.

1	**PACTUAR OS PRINCÍPIOS**	Construir visão compartilhada sobre o papel do acompanhamento: caráter formativo, equidade, corresponsabilidade, uso de evidências e escuta ativa.	**PRODUTO ESPERADO: Documento de Princípios do Acompanhamento Pedagógico**
2	**ALINHAR AS DIMENSÕES**	Validar institucionalmente as dimensões que serão acompanhadas: traduzindo-os em foco operacional para as equipes técnicas.	**PRODUTO ESPERADO: Documento de Referência dos Eixos**
3	**ORGANIZAR O NÚCLEO DE APOIO**	Definir estrutura, composição, critérios técnicos, distribuição das escolas, frequência de visitas e condições logísticas de execução.	**PRODUTO ESPERADO: Organograma, cronograma e mapa de cobertura**

4	**ATRIBUIÇÕES E RESPONSA-BILIDADES**	Estabelecer o que se espera de cada profissional: atribuições técnicas, instrumentos de registro, protocolos e quadro por nível de atuação.	**PRODUTO ESPERADO: Documento de Atribuições e Responsabilidades**
5	**NORMATIZAÇÃO E FLUXO**	Formalizar a política em instru-mentos legais, fluxos de comuni-cação, rituais de alinhamento e protocolos, garantindo estabilidade institucional.	**PRODUTO ESPERADO: Diretriz e Fluxo de Trabalho institucionalizados**
6	**MONITORAR E AVALIAR**	Acompanhar continuamente execução e efeitos, gerando evidências para ciclos periódicos de revisão e aprimoramento da política.	**PRODUTO ESPERADO: Plano de Monitoramento e Avaliação**

O FLUXO DE TRABALHO DO ACOMPANHAMENTO

Com as condições institucionais asseguradas, o acompanhamento se realiza em um ciclo contínuo de seis etapas, que integra planejamento, execução, devolutiva e monitoramento, gerando evidências e aprendizado institucional a cada volta.



AS VISITAS ÀS ESCOLAS

A visita é o elemento central do acompanhamento e se configura como estratégia de formação em serviço. Estrutura-se em seis práticas integradas.

1

Pactuação e abertura da visita: retomar encaminhamentos, ouvir o diretor e construir o pacto de confiança que sustenta o diálogo formativo.

2

Caminhada pedagógica: percorrer os espaços com o diretor, observando clima, ambientes, rotinas e tempo pedagógico.

3

Observação de sala de aula: acompanhar as práticas docentes, com acordos prévios, como ferramenta de desenvolvimento e não de inspeção.

4

Análise do planejamento pedagógico: verificar a coerência entre intencionalidade do ensino, resultados e diretrizes curriculares da rede.

5

Sessão de conversa com o diretor: escuta qualificada: diálogo individualizado de escuta qualificada para analisar evidências e repactuar encaminhamentos.

6

Síntese formativa: registrar evidências, identificar avanços e desafios e definir encaminhamentos com prazos e responsáveis.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seção 6.2:*** *a Política de Acompanhamento, os núcleos de apoio, o fluxo de trabalho, as visitas e a perenidade.*

Implementação nas redes e marcos locais

Como instrumento nacional, o Referencial oferece uma base comum sem adentrar nas especificidades locais. A expectativa é que cada rede construa seu próprio **Marco Local de Gestão Escolar**, incorporando sua identidade e contexto, e detalhe como as dimensões, competências e expectativas se distribuem entre os profissionais da equipe gestora, como, por exemplo, vice-diretores e coordenadores. Assim, a liderança escolar, ainda que ancorada no diretor, efetiva-se como um esforço de equipe, distribuído e alinhado, a serviço da aprendizagem de cada estudante.

REFERENCIAL COMPLETO - ***Seções 1.2 e 1.5:*** *implementação nas redes e o Referencial como referência para seleção, formação e acompanhamento.*