



**By @kakashi\_copiador**

## Aula 27 - Prof. Stefan Fantini (somente PDF)

CNU (Bloco 1 - Infraestrutura, Exatas e  
Engenharia) Conhecimentos Específicos

- Eixo Temático 1 - Gestão  
Governamental e Governança Pública -

2024 (Pós-Editor)

André Rocha, Antonio Daud,  
Equipe André Rocha, Rodrigo  
Rennó, Stefan Fantini

02 de Fevereiro de 2024

# Índice

1) Apresentação .....	3
2) Ciclo PDCA .....	5
3) OKR .....	8



Olá, amigos do Estratégia Concursos, tudo bem?

Preparados para mais uma aula? Então vamos em frente! ☺

Um grande abraço,

Stefan Fantini



Para tirar dúvidas e ter acesso a **dicas** e **conteúdos gratuitos**, siga meu *Instagram*, se inscreva no meu **Canal no YouTube** e participe do meu canal no **TELEGRAM**:



*@prof.stefan.fantini*

<https://www.instagram.com/prof.stefan.fantini>



 **YouTube**  
**Stefan Fantini**

<https://www.youtube.com/channel/UCptbQWFe4xlyYBcMG-PNNrQ>





[t.me/admconcursos](https://t.me/admconcursos)



Os canais foram feitos especialmente para você! Então, será um enorme prazer contar com a sua presença nos nossos canais! 😊



## CICLO PDCA (CICLO DE DEMING / CICLO DE SHEWHART)

O **Ciclo PDCA** é uma ferramenta bastante utilizada na **gestão de processos**. O foco dessa ferramenta está na **melhoria contínua** dos processos.

O Ciclo PDCA é composto por **04 etapas**:

P

- Plan (Planejar)**: Consiste em **estabelecer os objetivos** (de melhoria de desempenho) e os **planos para alcançá-los**.

D

- Do (Executar)**: Trata-se de **executar aquilo que foi planejado**. Essa etapa também envolve o **treinamento** dos funcionários e a **coleta de dados** do que está sendo executado.

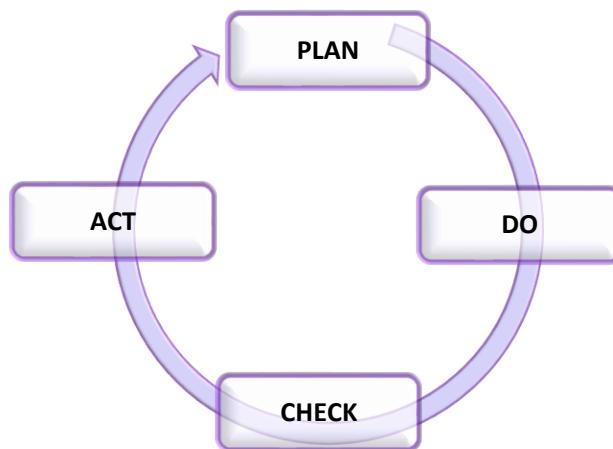
C

- Check (Verificar)**: Consiste em **verificar (checar) os resultados** daquilo que foi executado.

A

- Act (Agir corretivamente)**: Trata-se de **atuar corretivamente**. Ou seja, se os resultados forem negativos, deve-se realizar ações corretivas. Ou seja, busca-se encontrar as falhas do processo e corrigi-las, com o objetivo de evitar que os problemas ocorram novamente. Após essa etapa, o ciclo recomeça.

Esse processo consiste em um ciclo. Ou seja, as etapas devem ser **realizadas continuamente**. Vejamos:



Posteriormente, Deming fez uma ligeira modificação do Ciclo, passando a chamá-lo de **Ciclo PDSA**.

Sob essa nova visão, o ciclo é composto pelas seguintes etapas: Plan, Do, **Study**, Act.



Perceba que a única mudança foi a alteração do “Check” pelo “Study” (“estudar”).

De acordo com Deming, a etapa “**Check**” traz uma **concepção equivocada**, uma vez que a palavra “Check” passa uma ideia de simples “verificação” (“conferência”).

Nesse sentido, o autor destaca que o mais adequado é substituir a etapa “**Check**” pela etapa “**Study**” (“estudar”), uma vez que, ao invés de apenas “verificar” os resultados (como era proposto pelo PDCA), deve ser feito um **estudo aprofundado das consequências** geradas pelas etapas anteriores (“Planejamento” e “Execução”), com o objetivo de encontrar causas que expliquem os resultados que foram obtidos.

Ou seja, na visão do autor, a etapa “**Study**” é muito mais “**profunda**” do que a etapa “**Check**”.



#### (CESPE – TCE-PB – Agente – 2018)

O método gerencial de tomada de decisão denominado ciclo PDCA — do inglês plan, do, check, act — constitui elemento basilar do sistema de gerenciamento pela qualidade nos processos. De acordo com essa perspectiva, coletar dados e definir metas são atividades a serem realizadas, respectivamente, nas fases de

- a) planejamento e verificação.
- b) execução e verificação.
- c) planejamento e correção.
- d) execução e planejamento.
- e) verificação e correção.

#### Comentários:

A coleta de dados ocorre na fase de **execução** (Do). Já a definição das metas ocorre na fase de **planejamento** (Plan).

**O gabarito é a letra D.**



### (FUNCE – UECE – Assistente em Administração - 2017)

As quatro fases que contemplam o Ciclo PDCA são:

- a) propor ações, desenvolver tarefas, capacitar e agir corretivamente.
- b) praticar melhorias, ditar regras, corrigir e analisar.
- c) pensar, dialogar, conferir e avaliar.
- d) planejar, executar, verificar e agir corretivamente.

#### Comentários:

O Ciclo PDCA é composto por 04 etapas: **Planejar** (Plan), **Executar** (Do), **Verificar** (Check) e **Agir Corretivamente** (Act).

O gabarito é a letra D.

---



## OKR (OBJECTIVES AND KEY RESULTS)

**OKR (Objectives and Key Results)**, ou **Objetivos e Resultados-Chave**, consiste em um modelo de **gestão ágil de desempenho**, com **foco em resultados**, que funcionam como uma ferramenta de “comunicação interna”, integrando as equipes por meio de objetivos alinhados à cultura da organização.<sup>1</sup>

Essa ferramenta surgiu na Intel (por Andrew Grove) e, posteriormente, foi introduzida na Google, por John Doerr, em 1999, quando a empresa possuía menos de 01 ano de operação e cerca de 40 funcionários. O método foi uma peça fundamental na estratégia de crescimento da Google.

Conforme explica Bernhoeft<sup>2</sup>, o OKR possui 02 componentes: **objetivo** (o que queremos alcançar) e um conjunto de **key results** (como sabemos se estamos chegando lá; como mensurar?).

O **objetivo** deve ser:

- Claro e conciso
- Qualitativo
- Aspiracional, motivador e memorável, para estar sempre na cabeça dos colaboradores

Para cada objetivo, recomenda-se que sejam estabelecidos de **02 a 05 key results**, que devem ser:

- Quantitativos
- Baseados em critérios de sucesso que mostrem se estamos progredindo
- Baseados em métricas ou milestones (“etapas”/“marcos” a cumprir)



“Pode dar um exemplo, Stefan?”

Claro! Vamos imaginar, por exemplo, que um restaurante queira aumentar o engajamento e satisfação de seus clientes. Nesse caso, ele poderá produzir o seguinte OKR:

<sup>1</sup> <https://www.siteware.com.br/blog/metodologias/metodologia-okr/>

<sup>2</sup> BERNHOEFT, Rosa. *A Sucessão na Estratégia dos Negócios*. [Digite o Local da Editora]: Editora Alta Books, 2019. E-book. p. 267



## Objetivo:

-Encantar os clientes

## Key Results:

- Aumentar o número de visitas no restaurante em 30%.
  - Atingir um Net Promoter Score de 56. (obs: o Net Promoter Score - NPS consiste em uma metodologia utilizada para avaliar o “grau de fidelidade” e de satisfação dos clientes)
  - Aumentar o engajamento nas redes sociais em 50%.
- 

Vale dizer que as metas estabelecidas no método OKR são traçadas, preferencialmente, em **ciclos curtos**, normalmente para um período de, no máximo, **03 meses**. O objetivo é que se tenha mais **agilidade**, fazendo com que seja possível obter **rápidas adaptações às mudanças**.

As **principais características** dos OKRs são<sup>3</sup>:

**Simplicidade:** Os OKRs devem conter linguagem simples, clara, concisa, de fácil compreensão, tornando a **comunicação mais clara** e eficaz.

**Ciclos curtos:** Preferencialmente, as empresas utilizam **ciclos curtos** de OKRs (normalmente trimestrais), o que traz **agilidade** para o processo.

**Foco:** Empresas ágeis focam naquilo que é mais importante. Nesse sentido, os OKRs ajudam a focar nas **prioridades** da empresa e das equipes, uma vez que focam em **poucos objetivos** por vez.

**Bottom-Up e Top-Down:** Os OKRs são “acordados” entre **gestor** e **colaborador**. Inclusive, o método **prioriza** que os OKRs sejam definidos de forma **bottom-up** (“de baixo, para cima”), ou seja, o **próprio colaborador** que vai trabalhar naquele OKR **participa da elaboração de suas metas**. Isso faz com que o colaborador fique mais **engajado** com o método e **motivado** em atingir os objetivos.

**Alinhamento Organizacional:** Trata-se de uma metodologia que busca **integrar** os **objetivos individuais**, de **equipes** e **organizacionais**, por meio de resultados passíveis de medição.

---

<sup>3</sup> Com base em <https://www.siteware.com.br/blog/metodologias/metodologia-okr/>



**Transparência:** Quando as **metas claras são compartilhadas** entre as equipes da organização, todos os indivíduos passam a compreender como as suas contribuições individuais se amoldam aos objetivos da organização, fortalecendo o **engajamento** e o **espírito de equipe**.

Portanto, OKR consiste em uma abordagem para criar **alinhamento** e **engajamento** em torno de **metas e resultados mensuráveis**, alinhados à **estratégia** da organização e em busca de impulsionar os **objetivos organizacionais**.<sup>4</sup>



Bernie Smith, consultor americano, explica que os Key Results, normalmente, tendem a assumir 03 formas distintas. O autor, inclusive, traz alguns exemplos para conceituar cada uma dessas formas. Vejamos, de acordo com Smith, quais as 03 formas que os Key Results tendem a assumir<sup>5</sup>:

## 1 - Resultado-Chave da Métrica da Linha de Base (Baseline Metric Key Result)

**Por exemplo:** Um departamento de Contas a Pagar nos estágios iniciais de implantação de OKRs percebe que o número de faturas recebidas é um indicador-chave que pode ser usado ao medir o objetivo de eficiência e escalabilidade da empresa para reduzir despesas gerais e administrativas como percentual da receita. No entanto, ninguém está monitorando atualmente o número de faturas processadas. Portanto, um **Baseline Metric Key Result** (Resultado-Chave da Métrica da Linha de Base) pode ser o seguinte:

- Contar e relatar o número de faturas recebidas a cada mês no quarto trimestre

Este é um **Baseline Metric Key Result**, porque é considerada uma **métrica muito importante** para rastrear, mas **não há dados históricos disponíveis**. Nesse caso, geralmente não é necessário definir um valor alvo para o Key Result. Em geral, as metas só devem ser definidas depois de termos estabelecido uma linha de base.

## 2 - Resultado-Chave da Métrica-Alvo (Target Metric Key Result)

Existem três tipos de Target Metric Key Result:

### a) Métrica-alvo Positiva (Positive Target Metric)

<sup>4</sup> FGV (2022)

<sup>5</sup> Traduzido de <https://madetomeasurekpis.com/blog/2014/10/02/insider-tips-okrs-coach/>



**Por exemplo:** A vice-presidente de operações de pessoal tem um total de 40 funcionários em sua equipe. Como todos são obrigados a concluir e documentar as avaliações de desempenho até o final de junho, um **Positive Target Metric** (Métrica-alvo Positiva) seria:

- 40 avaliações concluídas e entregues até o final de junho.

Esta é uma métrica alvo, pois especifica uma meta de valor numérico. É uma **métrica-alvo positiva**, pois é “bom” seguir em uma direção positiva (ou seja, 39 é melhor que 1).

### b) Métrica-alvo Negativa (Negative Target Metric)

**Por exemplo:** O vice-presidente de contabilidade produz demonstrações financeiras a cada trimestre com um total de apenas 12 erros materiais nos últimos 10 trimestres, para uma média de 1,2 erros materiais por trimestre. O CFO considera que 1 é uma boa meta e 2 erros são aceitáveis, mas 3 ou mais erros materiais num trimestre não são aceitáveis. O Vice-Presidente deseja garantir que os relatórios atendam aos padrões precisos, portanto, um **Negative Target Metric** (Métrica-alvo Negativa) poderia ser:

- Não mais do que 2 erros materiais nas demonstrações financeiras trimestrais no ano fiscal de 2015.

Esta é uma métrica alvo, pois especifica uma meta de valor numérico. É uma **métrica-alvo negativa**, pois é “bom” seguir em uma direção negativa (ou seja, 0 é melhor que 2).

### c) Métrica-alvo Limite (Threshold Target Metric)

**Por exemplo:** O vice-presidente de uma equipe de consultoria fornece serviços cobrados por hora. Para ser rentável, o vice-presidente deseja que sua equipe fature pelo menos 60% do seu tempo todos os meses. Ela chama essa métrica de “taxa de utilização de consultoria”. Ela sabe que sua equipe precisa de tempo para reuniões internas e atividades não faturáveis. Quando a taxa de utilização ultrapassa 90%, ela impacta negativamente a satisfação no trabalho e pode até impactar negativamente a qualidade dos serviços. Portanto, **Threshold Target Metric** (Métrica-alvo Limite) pode ser a seguinte:

- Manter uma taxa de utilização mensal de consultores entre 60% e 90% no quarto trimestre.

Esta é uma **métrica-alvo limite**, pois especifica um valor numérico baixo aceitável e um valor numérico alto aceitável, que servem como limites para definir o intervalo alvo da métrica.



### 3 – Resultado-chave do Marco (Milestone Key Result)

**Por exemplo:** O Vice-Presidente de Vendas é responsável pela abertura de um novo escritório na Austrália para estabelecer presença na região. O Vice-Presidente não é responsável pela abertura de vários escritórios, apenas um, portanto um **Milestone Key Result** (Resultado-chave do Marco) poderia ser:

-Abrir uma filial na Austrália com pelo menos um funcionário em tempo integral no escritório durante o horário comercial até o final do quarto trimestre

Trata-se de um “**marco**” (**milestone**), pois não pode ser configurado como uma métrica. Observe que os **Milestone Key Result** (Resultado-chave do Marco) podem e devem ser divididos em etapas menores, como, por exemplo:

- Assinar aluguel para garantir espaço de escritório
- Contrate gerente de escritório em tempo integral
- Traduzir os preços dos produtos para a moeda australiana



### (CEBRASPE – DATAPREV – Analista – 2023)

A metodologia OKR prevê a definição dos objetivos, preferencialmente, em ciclos mais longos, com iniciativas que incentivem o alcance das metas com vinculação direta a bonificações, prêmios e ascensão profissional.

#### Comentários:

Nada disso! A metodologia OKR prioriza **ciclos curtos**. Além disso, “vinculação direta a bonificações, prêmios e ascensão profissional” não constituem, necessariamente, recomendações da metodologia.

#### Gabarito: errada.

### (CEBRASPE – DATAPREV – Analista – 2023)



A utilização da metodologia OKR pode auxiliar na elaboração de planejamentos estratégicos, pois essa metodologia busca integrar os objetivos da instituição, da equipe e das pessoas em resultados cuja medição seja possível.

**Comentários:**

Isso mesmo! Trata-se de uma metodologia que busca integrar os objetivos individuais, de equipes e organizacionais, por meio de resultados passíveis de medição, sendo capaz de auxiliar na elaboração de planejamentos estratégicos.

**Gabarito: correta.**

---

**(CEBRASPE – DATAPREV – Analista – 2023)**

Para a definição dos objetivos, a metodologia OKR utiliza predominantemente o modelo top-down, a fim de obter o alinhamento estratégico necessário para que a implementação dos objetivos ganhe força e velocidade junto às equipes.

**Comentários:**

Nada disso! A metodologia prioriza que os OKRs sejam definidos de forma **bottom-up** (“de baixo, para cima”), ou seja, o próprio colaborador que vai trabalhar naquele OKR participa da elaboração de suas metas.

**Gabarito: errada.**

---

**(CEBRASPE – DATAPREV – Analista – 2023)**

Um diferencial da OKR para a criação de planejamento estratégico é a quantidade de objetivos: nessa metodologia, quanto mais objetivos, melhor, pois é possível fazer microgerenciamentos e criar pesos diferentes para cada objetivo, o que é mais eficiente que definir poucos objetivos.

**Comentários:**

Nada disso! Uma das características da metodologia OKR é o **foco**. Empresas ágeis focam naquilo que é mais importante. Nesse sentido, os OKRs ajudam a focar nas **prioridades** da empresa e das equipes, uma vez que focam em **poucos objetivos** por vez.

**Gabarito: errada.**

---

**(CEBRASPE – DATAPREV – Analista – 2023)**

O OKR (objectives and key results) é um protocolo colaborativo de definição de metas mensuráveis e indicadores precisos para empresas, equipes e indivíduos que vincula metas à missão mais ampla de uma equipe.



### Comentários:

Isso mesmo! A assertiva trouxe um conceito correto de OKR.

### Gabarito: correta.

---

#### (FUNDATÉC – CIGA-SC – Assistente – 2023)

Sobre a Metodologia de OKR (Objectives and Key Results), assinale a alternativa correta.

- a) É uma metodologia de gestão que pode ser compreendida, de modo simplificado, como uma fórmula para definir metas a partir de um objetivo e um conjunto de resultados-chave esperados.
- b) É uma metodologia de gestão de pessoas integradas exclusivamente em projetos de tecnologia.
- c) É uma metodologia de comunicação que combina canais digitais e analógicos.
- d) É uma metodologia de comunicação que só pode ser aplicada a projetos de pequeno porte de municípios com até 50 mil habitantes.
- e) É uma ferramenta de programação de computadores ideal para a produção de sites.

### Comentários:

A única alternativa que trouxe um conceito correto em relação ao OKR foi a letra A. Trata-se, de fato, de uma metodologia de gestão que pode ser compreendida, de modo simplificado, como uma fórmula para definir metas a partir de um **objetivo** e um conjunto de **resultados-chave** esperados.

### O gabarito é a letra A.

---

#### (FUNDATÉC – FCC – Analista – 2022)

De acordo com o Método OKR (Objectives and Key Results), consistente em uma das ferramentas contemporâneas de planejamento no âmbito das organizações, os denominados Resultados-Chave (KR)

- a) são caracterizados como guias operacionais a serem seguidas pela organização para atingimento das metas qualitativas e quantitativas, estas que são desdobramentos dos objetivos propriamente ditos.
- b) correspondem a metas (quantitativas) com impacto direto no atingimento do objetivo estabelecido, este último de natureza qualitativa e que traduz o que a organização pretende atingir.



- c) ostentam caráter qualitativo, indicando a direção a ser perseguida pela organização e os ajustes de rota que precisam ser promovidos para o atingimento do objetivo, este sempre representado por alguma métrica de incremento.
- d) consistem nas principais habilidades que devem ser desenvolvidas pelos integrantes da organização (soft skills), diversamente dos denominados Key Performance Indicator (KPI) que medem aspectos técnicos (hard skills).
- e) representam a dimensão tática do planejamento estratégico, consistentes em um conjunto de ações a serem implementadas para atingimento dos objetivos estratégicos estabelecidos..

#### **Comentários:**

A única alternativa que trouxe um conceito correto em relação ao OKR foi a letra B.

Os resultados-chave consiste em metas (**quantitativas**) com impacto direto no atingimento do **objetivo** estabelecido, este último de natureza **qualitativa** e que traduz o que a organização pretende atingir.

#### **O gabarito é a letra B.**

---

#### **(FGV – TRT-13ª Região – Analista – 2022)**

OKR é utilizado em diversas organizações. É uma abordagem simples para criar alinhamento e engajamento em torno de metas e resultados mensuráveis. Os tipos de resultados esperados no OKR são classificados como

- a) teóricos e experimentais.
- b) regulatórios, estratégicos e táticos.
- c) textuais, sinalizações visuais e métricas numéricas.
- d) baseline, milestone, métricas positivas e negativas e threshold.
- e) financeiros, engineering, operations, resources, saúde e tecnológicos.

#### **Comentários:**

Vejamos, de acordo com Smith, quais as 03 formas que os Key Results tendem a assumir<sup>6</sup>:

1 - Resultado-Chave da Métrica da Linha de Base (**Baseline Metric Key Result**)

---

<sup>6</sup> Traduzido de <https://madetomeasurekpis.com/blog/2014/10/02/insider-tips-okrs-coach/>



## 2 - Resultado-Chave da Métrica-Alvo (Target Metric Key Result)

- a) **Métrica-alvo Positiva** (Positive Target Metric)
- b) **Métrica-alvo Negativa** (Negative Target Metric)
- c) Métrica-alvo Limite (**Threshold** Target Metric)

## 3 – Resultado-chave do Marco (**Milestone** Key Result)

**O gabarito é a letra D.**

---

### (CEBRASPE – BANRISUL – Analista – 2022)

No contexto do planejamento estratégico, a definição de objetivos segue, entre outras, a abordagem de objetivos e resultados-chave (objective and key results — OKR), que tem como premissa estabelecer um único resultado-chave para cada objetivo.

**Comentários:**

Nada disso! Para cada objetivo, recomenda-se que sejam estabelecidos de **02 a 05 key results**.

**Gabarito: errada.**

---

### (CETAP – PGE-PA – Técnico – 2021)

A técnica OKR (Objectives and Key Results, ou seja, Objetivos e Resultados-chave) é considerada uma filosofia revolucionária e vem sendo usada cada vez mais por diferentes organizações inovadoras, como, por exemplo, a Procuradoria-Geral de Águas Claras. Na reunião de trabalho, inclusive, Pedro defendeu o uso da técnica, explicando aos demais seus benefícios. Dentre eles, encontram-se:

- I- prazos longos para realização, assim, todos conseguem alcançar os resultados;
- II- mais engajamento e responsabilidade por parte de quem participa da elaboração, execução e acompanhamento dos OKRs;
- III- ampla publicização, uma vez que metas transparentes e conhecidas por todos melhoram mais o engajamento e a performance.

Estão corretos:

- a) apenas os itens I e II.
- b) apenas os itens I e III.



c) apenas os itens II e III.

d) os itens I, II e III.

#### Comentários:

A **primeira assertiva** está errada. A metodologia OKR prioriza **ciclos curtos** (normalmente trimestrais)

A **segunda assertiva** está correta. A metodologia prioriza que os OKRs sejam definidos de forma **bottom-up** ("de baixo, para cima"), ou seja, o próprio colaborador que vai trabalhar naquele OKR participa da elaboração de suas metas, fazendo com que o colaborador fique mais **engajado** com o método e **motivado** em atingir os objetivos.

A **terceira assertiva** está correta. Isso mesmo. A transparência é uma das características do método OKR.

#### O gabarito é a letra C.

---

#### (COMPERVE – UFRN – Administrador – 2019)

Os objectives and key results (OKR) são uma ferramenta para executar a estratégia de uma organização. Analise as afirmações abaixo sobre essa ferramenta.

I Deve ser definida de forma top down, sem os colaboradores.

II É executada em ciclos longos de 12 meses ou mais.

III É pública e transparente por padrão.

IV Seu principal objetivo é motivar os colaboradores na execução das metas.

Das afirmações, estão corretas

a) II e III.

b) III e IV.

c) I e II.

d) I e IV.

#### Comentários:



A **primeira assertiva** está errada. A metodologia prioriza que os OKRs sejam definidos de forma **bottom-up** (“de baixo, para cima”), ou seja, o próprio colaborador que vai trabalhar naquele OKR participa da elaboração de suas metas.

A **segunda assertiva** está errada. A metodologia OKR prioriza **ciclos curtos** (normalmente trimestrais)

A **terceira assertiva** está correta. Isso mesmo. A transparência é uma das características do método OKR.

A **quarta assertiva** está correta. De fato, a metodologia OKR busca que o colaborador fique mais **engajado** com o método e **motivado** em atingir os objetivos.

**O gabarito é a letra B.**

---



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concursado(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.