

REVISTA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR



A ESTABILIDADE DA LEI 14.020/2020

E SEUS IMPACTOS NO INÍCIO ANO LETIVO DAS ESCOLAS PARTICULARES. Pag. 02 e 03

G ESTÃO EFICIENTE E INOVADORA PARA 2021
É HORA DE RECOMEÇAR 01

L IQUIDEZ
COMO FAZER UM PLANEJAMENTO FINANCEIRO EFICAZ 04

Q UESTÕES IMPORTANTES
PARA SE EVITAR CONFLITOS NA ESCOLA 05

E SCOLA DE ALTA PERFORMANCE
SISTEMA DE GESTÃO DE QUALIDADE 06

Revista Administração Escolar

Publicação da B.W. Assessoria Contábil e R. Humanos Ltda
Rua Conselheiro Nébias, 1215, Campos Elíseos - Cep: 01203-002, São Paulo/SP
(11) 3554-2960 - comercial@bwcont.net.br
Editor: Weber Furtado
Tiragem: 5.000 exemplares



MAIS DE 25 ANOS DE ATENDIMENTO EXCLUSIVO ÀS ESCOLAS PARTICULARES

NESSE MOMENTO DE CRISE SUA ESCOLA PRECISA CONTAR COM UMA CONTABILIDADE COMPROMETIDA EM ENTREGAR RESULTADOS E ORIENTAÇÃO



TÁ ESPERANDO O QUE PARA TRAZER SUA ESCOLA PARA A B.W. CONTABILIDADE E AUMENTAR SUA LUCRATIVIDADE?

FALE COM NOSSO GERENTE COMERCIAL E AGENDE UMA VISITA, NÓS IREMOS ATÉ SUA ESCOLA.

COMERCIAL@BWCONT.NET.BR | (11) 3554-2960

EDITORIAL

GESTÃO EFICIENTE E INOVADORA PARA 2021 É HORA DE RECOMEÇAR

Após um ano caótico, onde tudo que havíamos planejado foi por água abaixo, acredito que não há como as escolas sobreviverem sem um mínimo de planejamento.

É absolutamente necessário que os gestores de todas as áreas da escola trabalhem juntos e com ânimo para desenvolverem soluções e também que busquem um planejamento nas questões administrativas, dentre as quais saliento a contábil e financeira.

No que se refere as questões contábeis, é importante pelo fato de que será necessário fazer uma reorganização tributária, e avaliar a disponibilidade de recursos na escola para os pagamentos que em função da crise forma postergadas ou mesmo a aquisição de recursos externos como empréstimos. Você já pensou como irá fazer para pagar essas contas que não estavam em seu orçamento, ou os tributos e encargos para o ano de 2020?

Nesse momento é muito importante conversar com seu contador e buscar um planejamento para sanar todas as pendências que ficaram por pagar em função da crise que vivemos em 2020, é imprescindível que sua escola faça uma organização contábil e trabalhar dentro das possibilidades legais, acredite, em 2021 os órgãos fiscalizadores irão solicitar a quitação desses recursos.

Outro ponto importante é a questão financeira, não será possível atingir a organização contábil sem um bom planejamento financeiro e também uma execução à risca do mesmo. Muitas escolas foram obrigadas a deixar de pagar encargos, fornecedores e até salários ao longo de 2020.

As escolas precisam nesse início de 2021 avaliarem a sua capacidade de pagamento e de se manterem operantes, honrando seus compromissos e avaliando medidas para aumentar o seu faturamento. Nesse caso é fundamental se reunir com os seus gestores financeiro e contábil para desenhar uma estratégia a ser seguida em 2021.

A se confirmarem as previsões de vacina, a normalidade somente será reestabelecida após o primeiro trimestre de 2021, logo surge uma pergunta. O que fazer no primeiro trimestre de 2021?

O que podemos dizer é que o planejamento contábil aliado a uma boa gestão financeiro pode ser o caminho ideal para manter a escola em funcionamento, desenvolver estratégias para pagamento da folha e também um bom cronograma de negociação com fornecedores. No que se refere a folha de pagamento, negociar com sindicatos e conversar com os colaboradores deve estar em primeiro lugar em seus planos.



Por Antônio Carlos Barbosa

Diretor da B.W. Contabilidade

Contabilista. Mais de 30 anos de experiência, sendo 21 anos atuando exclusivamente em Escolas Particulares.

E-mail: antonio@bwcontabilidade.com.br

EMPRESA PARCEIRA DA B.W. CONTABILIDADE

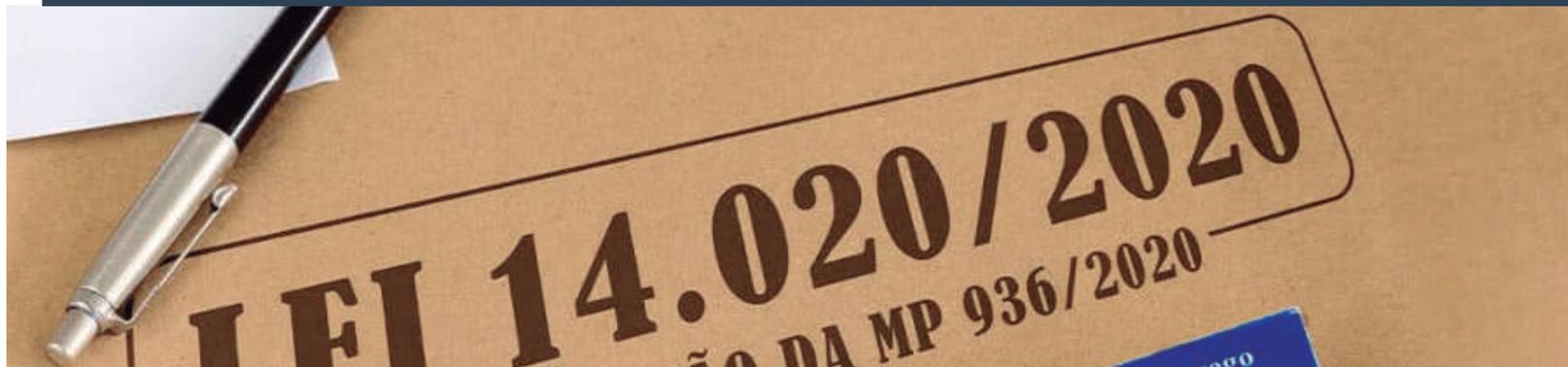


Segurança e Medicina
do Trabalho

www.semetrinet.com.br
(11) 3367-1200

A ESTABILIDADE DA LEI 14.020/2020

E SEUS IMPACTOS NO INÍCIO ANO LETIVO DAS ESCOLAS PARTICULARES



BREVE RESUMO DA LEI 14.020/2020.

Em razão da pandemia decorrente da COVID-19 e, de modo a buscar a preservação de emprego e renda, o Governo Federal editou a medida provisória MP 936, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que na época complementava as disposições previstas na MP 927 de 22/03/2020.

Enquanto a MP 927 – que teve a perda de sua vigência em 19/07/2020 – flexibilizou o uso de instrumentos já previstos na legislação trabalhista (antecipação de férias, banco de horas, teletrabalho, dentre outros), a MP 936 veio como ajuda efetiva do Governo as empresas, mediante pagamento de valores aos trabalhadores, e consequente redução de custos quando os empregados tivessem redução de jornada e salário, ou ainda, suspensão de seus contratos.

Todavia, as medidas provisórias têm um período máximo de vigência, sendo que sua edição é permitida em caso de relevância e urgência, observadas as regras previstas no art. 62 da Constituição Federal.

Conforme disposição dos §§ 3º e 7º do art. 62 da CF, as medidas provisórias têm vigência de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação, podendo ser prorrogadas por igual período. Assim, na prática uma medida provisória tem eficácia durante o período máximo de 120 (cento e vinte) dias, de modo que, para que as situações tratadas na MP continuem a ter validade para além dos 120 dias se faz necessária a conversão da MP em Lei.

Foi justamente isso o que aconteceu com a MP 936, cuja publicação se deu em 01/04/2020 e, portanto, teria perda de sua eficácia em 29/07/2020. Por esse motivo, acabou convertida na Lei nº 14.020/2020, permitindo a continuidade do Programa para além do período de vigência da MP 936.

O Decreto 10.517/2020 prorrogou novamente os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

O histórico do aumento dos prazos dos acordos mencionados acima está embasados nas seguintes normas:

Medida Provisória 936/2020 (convertida na **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**);

Decreto 10.422/2020 de 13.07.2020;

Decreto 10.470/2020 de 24.08.2020; e

Decreto 10.517/2020

Tipo de medida	Prazo inicial da lei 14.020/2020	Prorrogação 1	Prorrogação 2	Prorrogação 3	Prazo total
Acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e salário	90 dias	30 dias	60 dias	60 dias	240 dias
Acordo de suspensão temporária da jornada de trabalho	60 dias	60 dias	60 dias	60 dias	240 dias
Prazo máximo considerado a soma da redução e da suspensão	90 dias	30 dias	60 dias	60 dias	240 dias

A ESTABILIDADE DA LEI 14.020/2020.

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

continua >>>>

A ESTABILIDADE DA LEI 14.020/2020

E SEUS IMPACTOS NO INÍCIO ANO LETIVO DAS ESCOLAS PARTICULARES

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

A garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

a) no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho;

b) no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo 3º.

Parágrafo primeiro - Para ter direito à Garantia Semestral de Salários, o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo - Para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do semestre subsequente ao da demissão, a ESCOLA deverá formalizar a demissão no período compreendido entre 1 (um) e 30 (trinta) dias que antecede o início das férias ou do recesso escolar.

Parágrafo terceiro - Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Parágrafo quarto - Os PROFESSORES admitidos serão registrados a partir da data de início de suas atividades na ESCOLA, incluindo o período de planejamento escolar, cabendo à ESCOLA, sem prejuízo das previsões legais, o pagamento em dobro dos dias trabalhados sem registro durante o referido planejamento

Parágrafo quinto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal.

A lei 14.020/2020 x A garantia semestral de salários

Parágrafo quinto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal.

E com isso teremos grandes dúvidas em relação a estabilidade provisória de emprego que está previsto no artigo 10 da lei 14.020/2020 e a garantia semestral de salários que está na convenção coletiva de trabalho dos professores da educação básica.

A lei 14.020/2020 garante a estabilidade provisória do emprego pelo mesmo período em que o professor teve seu contrato de trabalho suspenso ou teve seu contrato de trabalho com a redução de jornada de trabalho, ou seja, se o professor teve os 4 meses de redução ou suspensão, ele terá por direito garantido na lei em questão 4 meses de estabilidade provisória ao retornar o seu contrato de trabalho a sua normalidade, ou seja, de volta as suas atividades rotineiras como docente.

Com essa estabilidade de 4 meses, a escola deverá ficar atenta ao início do ano letivo de 2021, pois a convenção coletiva de trabalho garante ao professor a garantia semestral de salários até 30/06/2021 para o 1º semestre, com isso, projetando um cenário de demissão para este professor que está com essa garantia provisória da lei 14.020/2020, temos a questão do final da estabilidade que será ao final de ABRIL/2021, com isso a escola que fez essa demissão e não verificou a questão da semestralidade, irá pagar a este professor os seus salários até 30/06/2021 e todas

Com essa estabilidade de 4 meses, a escola deverá ficar atenta ao início do ano letivo de 2021, pois a convenção coletiva de trabalho garante ao professor a garantia semestral de salários até 30/06/2021 para o 1º semestre, com isso, projetando um cenário de demissão para este professor que está com essa garantia provisória da lei 14.020/2020, temos a questão do final da estabilidade que será ao final de ABRIL/2021, com isso a escola que fez essa demissão e não verificou a questão da semestralidade, irá pagar a este professor os seus salários até 30/06/2021 e todas suas verbas rescisórias, porém para ter essa garantia semestral de salários, a convenção coletiva traz uma observação importante; o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Dessa forma, no dia da demissão do professor em questão, se ele não tiver os 22 meses de serviço prestado na escola, ele não terá direito a garantia semestral de salários, e a escola não irá arcar com essa indenização até 30/06/2021.

COLUNISTA CONVIDADO



Por Wesley Carvalho

Formação em Gestão de Recursos Humanos, Tecnólogo em Segurança do Trabalho, MBA em Gestão Estratégica, tem mais 10 anos de experiência na área de Departamento Pessoal, Segurança do Trabalho, Legislação trabalhista e Previdenciária, é Analista de Departamento Pessoal e responsável pelo setor de Implantação da B.W. Contabilidade, coordenador do Departamento Pessoal e responsável pelo setor de Implantação da B.W. Contabilidade.

| E-mail: wesley.carvalho@bwcont.net.br

Informativo



Acesse a área de informativos no site da B.W. e acompanhe todas as informações, notícias e orientações que a B.W oferece aos clientes

bwcontabilidade.com.br/site/exclusivo-cliente-b-w/

L IQUIDEZ. COMO FAZER UM PLANEJAMENTO FINANCEIRO EFICAZ

No âmbito financeiro, liquidez representa a capacidade de a Instituição efetuar os pagamentos de seus custos e despesas. A gestão dos recursos financeiros deve ser contínua, para que além da liquidez, seja respeitada a pontualidade dos pagamentos.

É importante que exista uma sincronia cronológica entre as entradas e as saídas de dinheiro, para que a liquidez/solvência não seja afetada, porém os gestores da área financeira deve se preocupar com os pagamentos correntes e os futuros, e não é recomendável que isto seja feito de forma amadora.

Independentemente do tamanho da Instituição, é importante que exista uma estrutura de controle do fluxo dos pagamentos, ela deve ser composta por recursos humano, processos/normas e ferramentas.

Não conseguir efetivar os pagamentos na data do vencimento, nunca é um bom sinal, isto pode ser resultado de várias falhas de gestão, como por exemplo, as despesas são maiores que as receitas, foram feitos investimentos fora de hora, as retiradas dos sócios estão acima da realidade ou não estão sendo provisionados recursos para pagamentos futuros. Isto traz como consequência vários problemas para as operações da Instituição, afetando diretamente a qualidade dos serviços oferecidos.

OS CUSTOS DE EFETUAR PAGAMENTOS COM ATRASO

Custo financeiro

Os juros no Brasil estão entre os maiores do mundo, e eles não incidem somente sobre dinheiro que é tomado emprestado no sistema financeiro, mas também quando se atrasa os pagamentos aos fornecedores de produtos e serviços.

Os fornecedores possuem compromissos financeiros da mesma forma que as Instituições possuem, atrasos em seus recebimentos também acarretam pagamentos com juros, criando assim um círculo vicioso e aumento nos custos nas operações e conseqüentemente dos preços.

Desgaste na parceria comercial

Além dos custos financeiros, pagar fornecedores com atraso, cria desconfortos e até mesmo conflitos entre as partes. Por prejudicar e descontrolar o planejamento financeiro dos fornecedores de produtos e serviços, dependendo da estratégia que ele tem em sua Instituição, poderá trazer muitos transtornos e prejudicar na qualidade dos serviços prestados aos alunos.

Perda de poder de negociação

Se organizar para pagar produtos e serviços nas datas de vencimento é imprescindível, pois isto pode trazer benefícios como negociação dos preços, prazos e qualidade dos produtos e serviços.

Só existem benefícios em cumprir e respeitar as datas dos pagamentos aos fornecedores de produtos e serviços, para isto a Instituição deve criar uma estrutura de controle capaz de orientar e planejar seus recebimentos e pagamentos.

Provisão

Por definição, provisão é o ato de fazer a reserva financeira dos gastos futuros e também dos gastos correntes. Provisionando os recursos financeiros, a Instituição evita sofrer as penalidades dos custos comentados acima.

Previsão

Fazer a previsão antecipada dos desembolsos contribui para que os gestores do setor financeiro da Instituição planejem de forma eficiente e possivelmente de forma eficaz, todo seu ano calendário, pois as receitas das Escolas tendem a se realizar de forma linear, e muitas vezes a única alternativa de suprir a falta de recursos para pagamentos é por meio de atrasos e endividamentos.

Desenvolver previsões de desembolsos, demanda dos gestores financeiros, técnicas e conhecimentos, para que seja implementado processos bem definidos, capazes de alimentar de forma sistemática e contínua, as bases de dados que serão transformadas em relatórios gerenciais.

Controles

As estatísticas que mostram a quantidade de Instituições que fecham nos primeiros anos no Brasil são assustadoras. Quase a metade das empresas fecham as portas nos primeiros três anos de vida.

Podemos listar alguns motivos que faça com que isto ocorra, a falta de pesquisa de mercado, falta de estudo de viabilidade do negócio, elevada carga tributária, falta de planejamento, e o principal deles, a inexistência de controles, principalmente os controles financeiros.

Mesmo que a Instituição preste um serviço de excelência na área pedagógica e em sua secretaria, sem uma gestão financeira eficiente, corre-se o risco de não ser capaz de ter sua continuidade garantida, ou mesmo de não acompanhar o crescimento de sua demanda.

Ser bem assessorado na área financeira, não é ter pessoas com experiência fazendo as coisas acontecerem no dia-a-dia, é ter, além disso, controles, normas, procedimentos e bases de dados que forneçam informações que possam nortear e mostrar com exatidão a real situação financeira da Instituição, entre elas, a do contas a pagar.

Pilares básicos da estrutura financeira

Financeiro | Contas a Receber | Contas a pagar

Essas rotinas, são a base fundamental da Gestão Financeira de uma Instituição, a execução dessas atividades poderá ser feita por um profissional responsável por todas, ou por um grupo executando individualmente cada uma delas, isso irá depender do tamanho da instituição. Independentemente da situação, o controle eficiente é feito através delas.

Basicamente, o financeiro/controladoria tem como missão, coletar a todo o momento informações das entradas das contas a receber e as saídas das contas a pagar. Compete ao contas a pagar e a receber, gerar informações dos eventos passados, presentes e futuros e transmitir ao financeiro, para que possa ser realizada uma projeção para um determinado período, e esta projeção geralmente é denominada como fluxo de caixa.

Fluxo de caixa

Ter uma ferramenta como o Fluxo de Caixa, significa que a Instituição possui um bom nível de qualidade em sua gestão financeira. Ela mostra em uma linha de tempo, os valores a receber e os valores a pagar da Instituição. Com isto, o gestor consegue de forma antecipada, providenciar recursos com baixo custo, ou mesmo renegociar dívidas sem transtorno para a operação.

Para chegar neste nível de gestão, os Diretores e Mantenedores de Instituições devem entender que toda a estrutura deverá ser construída de forma profissional, e se seus conhecimentos nesta área não forem suficientes, deverão buscar ajuda de um profissional como funcionário ou contratar um consultor que o desenvolva.

São inúmeros os benefícios que uma Instituição tem, quando possui uma gestão São inúmeros os benefícios que uma Instituição tem, quando possui uma gestão Econômica e Financeira profissional e eficiente. Se sua realidade é de brigar com concorrentes diretos, com certeza, ela terá uma grande vantagem competitiva, que possibilitará o alcance de seu sucesso.

COLUNISTA CONVIDADO



Por Eduardo Cintra

Contador, Economista, Especialista em Controladoria, Pós Graduado em Gestão Financeira e mais de 10 anos de atuação em Instituições de Ensino e 3º Setor.

edutc_1@hotmail.com

QUESTÕES IMPORTANTES PARA SE EVITAR CONFLITOS NA ESCOLA

Muitas pessoas nos perguntam o que é preciso para se evitar conflitos nas Instituições de ensino. Essa é, sem dúvida, uma questão de difícil resposta. O grande número de pessoas envolvidas no processo ensino-aprendizagem, como professores, diretores, mantenedores, supervisores de ensino, autoridades públicas, dentre outros, faz com que as relações educacionais e as dificuldades delas advindas sejam cada vez mais complexas.

PENSANDO NISSO, DESTACAMOS CINCO PONTOS IMPORTANTES PARA SE EVITAR CONFLITOS NO ÂMBITO ESCOLAR



1. Regimento Escolar: É o documento normativo de uma Instituição de ensino. Fundamentado na proposta pedagógica, define a organização e o funcionamento da escola, além de regulamentar as relações entre os agentes do processo de ensino-aprendizagem. Deve conter, assim, a identificação da instituição mantenedora, os objetivos da escola, os cursos que serão oferecidos, a organização administrativa, técnica e pedagógica da instituição, bem como os direitos e deveres de todos os participantes do processo educativo. Como se vê, o Regimento Escolar é o documento que estabelece todas as normas da escola.

Os problemas surgem quando o Regimento é mal elaborado e assim não atende as necessidades da Instituição de ensino ou é simplesmente deixado de lado. Em ambos os casos, a escola corre o risco de agir em discordância com as normas que ela mesma 'criou' ou de não possuir regras específicas sobre assuntos importantes, como os comportamentos inaceitáveis e respectivas penalidades.

É importante saber que o Regimento Escolar deve ser homologado pela Secretaria de Ensino ou órgão competente, mantendo-se cópia disponível para os alunos. Tal precaução evita a alegação de descumprimento por não conhecimento.

2. Contrato de Prestação de Serviços Educacionais: O contrato de prestação de serviços educacionais, por sua vez, deve gerir a relação existente entre o aluno/responsável legal e a escola, principalmente no que se refere à anuidade escolar.

Deve assim disciplinar valor da anuidade, parcelamento, forma de pagamento, multa e juros incidentes em caso de inadimplemento, cobrança, descontos, bolsa de estudos, etc. É importante ainda que se defina quais serviços não estão sendo contratados, permitindo à escola cobrar por serviços extras.

O contrato é ainda o documento hábil para definir outros assuntos importantes como matrícula de alunos com necessidades especiais, cessão de direito de imagem, rematrícula, desistência, transferência, dentre outros.

3. Secretaria Escolar: A Secretaria é a unidade responsável pela execução de toda a escrituração escolar definida pela legislação educacional, bem como pela guarda e manutenção de documentos. É, portanto de sua incumbência a verificação e efetivação dos registros escolares, permitindo-se conhecer, por exemplo, a regularidade da vida escolar dos alunos, os resultados finais de cada discente, a correta emissão dos certificados de conclusão ou diplomas, etc.

Dessa forma, a inexistência de conflitos está diretamente ligada à eficiência da Secretaria Escolar. Documentos organizados e atualizados evitam problemas com os alunos, no caso por exemplo de uma cobrança indevida ou de uma nota erroneamente registrada,

e com a Secretaria de Educação ou órgão competente. Secretarias desorganizadas e mal geridas podem ensejar inclusive a cassação da autorização de funcionamento da escola.

4. Contratação de professores: A contratação de professor, quando mal realizada, pode ensejar problemas de várias ordens. O primeiro deles refere-se à habilitação do profissional contratado para lecionar componente curricular específico ou para exercer determinada função. Caso o discente escolhido não tenha a habilitação legal exigida, a Secretaria de Educação competente poderá exigir sua substituição.

Nesse caso, em não havendo como realocá-lo, a Instituição deverá arcar com os custos de uma demissão injustificada, sempre observando a legislação trabalhista e a respectiva Convenção Coletiva de Trabalho.

No mais, haverá ainda a dificuldade de se substituir um professor durante o ano letivo, desagradando a comunidade escolar, já adaptada ao discente.

5. Encerrando de curso ou das atividades escolares: As escolas que pretendam oferecer algum curso devem requerer autorização junto à Secretaria de Ensino, na forma definida pela legislação educacional pertinente. Entretanto, o mesmo não ocorre caso a escola decida encerrar o curso.

Muitas vezes, as instituições decidem suspender a oferta de determinado curso ou até mesmo encerrar suas atividades, o que é permitido.

Todavia, os direitos dos alunos e a garantia de continuidade de estudos em outra Instituição devem ser preservados, principalmente no que diz respeito a valores de anuidades e currículo. A não observância dessas regras permite a condenação das instituições ao pagamento de danos morais pelo Poder Judiciário.

COLUNISTA CONVIDADA



Por Dra. Fernanda Misevicius

Advogada especializada em Direito Educacional e Sócia do Escritório Misevicius Assessoria Educacional

E-mail: contato@hexamais.com.br

EMPRESA PARCEIRA DA B.W. CONTABILIDADE



Assessoria em Direito Educacional

www.mpeducacional.com.br

(11) 2893-3022



“Um produto ou serviço de qualidade é aquele que atende perfeitamente, de forma confiável, de forma acessível, de forma segura e no tempo certo às necessidades dos clientes”.

Sistema de gestão da qualidade é organizar e estruturar todos os processos da escola para garantir que todas as expectativas dos clientes sejam atingidas e/ou superadas na prestação dos serviços. Processos funcionais são desenvolvidos para integrar todos os departamentos e garantir a melhoria contínua dos serviços. Os alunos da escola se destacam pelo alto desempenho, por superar as expectativas de aprendizagem, ou seja, pelos excelentes resultados.

Este resultado é fruto do sistema de gestão da qualidade. A estruturação dos processos funcionais, permite ao gestor acompanhar o desempenho geral e promover melhorias. Indicadores de desempenho são construídos para garantir a análise e verificar se todos os serviços estão sendo executados com alto grau de eficiência.

O Sistema de Gestão da Qualidade se desenvolve a partir dos seguintes princípios:

- Foco no cliente
- Liderança
- Engajamento de pessoas
- Abordagens por processo
- Melhoria contínua
- Tomada de decisão com base em evidência
- Gestão de relacionamento

Uma organização que trabalha com o Sistema de Gestão da Qualidade desenvolve os processos alinhados a partir dos objetivos estratégicos da instituição e através de indicadores de desempenho monitora todos os passos para garantir a alta performance na prestação dos serviços.

Realizar a gestão sistêmica da qualidade traz grandes benefícios para a instituição:

- Aumento da satisfação e lealdade dos clientes, porque assegura que seus requisitos são atendidos;
- Redução dos custos operacionais, através da diminuição dos custos da qualidade e aumento da eficiência, alcançado como resultado da prevenção intensificada “versus” correção (retrabalho);
- Melhoria da transferência de conhecimento na instituição;
- Melhoria do estado de espírito e aumento da motivação dos colaboradores à medida em que eles trabalham com maior eficiência;
- Aumento na rentabilidade.

Com a realização das avaliações externas aplicadas pelos órgãos oficiais, sendo o ENEM a mais conhecida e divulgada, os resultados das escolas passaram a ser público e comparativo, ou seja, permite comparação de resultado entre as escolas. Por isso, o Sistema de Gestão da Qualidade visa garantir a Eficácia da instituição, através da alta performance dos alunos.

COLUNISTA CONVIDADO



Por Antônio Donizete

Com mais de 30 anos de atuação em editoras de livros didáticos, vem atuando como pesquisador e acompanhando toda evolução da educação no Brasil desde o início dos anos 90. Atualmente trabalha na Consultoria Hexa + em projetos de reestruturação de escolas para alta performance.

Formado em Filosofia pela Faculdade de Ciências Humanas – Fulda, Alemanha; Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas – Rio de Janeiro, RJ; Especialista em Inteligência de Mercado pelo IBRAMERC – São Paulo, SP Gestor de Sistema da Qualidade – ABNT – São Paulo

EMPRESA PARCEIRA DA B.W. CONTABILIDADE



Consultoria Educacional
(011) 3192 3707
travessaeducacional.com.br