



Revista

Administração Escolar

UMA PUBLICAÇÃO DA B. W. CONTABILIDADE

PUBLICAÇÃO TRIMESTRAL
EDIÇÃO JULHO, AGOSTO E SETEMBRO
ANO XXI - Nº 82

PRECIFICAÇÃO DE ANUIDADE ESCOLAR

**QUANTO DEVO REAJUSTAR
MINHA MENSALIDADE/ANUIDADE
PARA O PRÓXIMO ANO?**

**EDUCAÇÃO INCLUSIVA: UMA
RESISTÊNCIA QUE PODE CUSTAR
CARO NÃO SÓ AO ALUNO**

**REFORMA TRIBUTÁRIA E
IMPACTOS EDUCACIONAIS**

**SERÁ O FIM DA ISENÇÃO DO IR
PARA LUCROS E DIVIDENDOS?**

**JUSTIFICATIVAS DE FALTAS
EXCESSO DE ATESTADOS**

CONNECTION
ANALYSIS
DATA
SEARCHING
VERIFICATION
CODING
SENDING

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

02 EDITORIAL
Futuro Promissor?

04 MATÉRIA PRINCIPAL
Precificação de Anuidade Escolar

05 ARTIGO 1
Educação Inclusiva

06 ARTIGO 2
Reforma Tributária

08 NOTÍCIA
Isenção do IR

09 ENTREVISTA
Zeneide Graça

10 ARTIGO 3
Justificativa de Faltas

EDITORIAL

FUTURO PROMISSOR?

POR ANTÔNIO CARLOS BARBOSA

O ano de 2021 começou apresentando indefinições no cenário econômico em nosso país e na maior parte do mundo. A pandemia atingiu violentamente os níveis de produção, emprego, renda e consumo.

Ao final do primeiro trimestre, as regiões com maior índice de vacinação da população, como Estados Unidos, Europa e China, principalmente EUA e China, já apresentaram recuperação acima da expectativa, o que nos leva a acreditar em um crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) acima de 6% e 8%, respectivamente.

Aqui no Brasil, o crescimento no primeiro trimestre foi de 1,2%, projetando inicialmente um crescimento de 4,6% no ano, o qual já foi revisado para 5,5%. É um número interessante, que certamente irá zerar as perdas do ano passado.

É visível que há uma retomada da atividade econômica, mas isso não significa que todas as áreas da economia apresentam crescimento uniforme. Existem setores que ainda estão estagnados e com muitas dificuldades, como é o caso do setor educacional.

Diferentemente dos outros países, o Brasil, apesar de boas expectativas de retomada, tem que conviver com o crescimento indesejado e nefasto dos índices de inflação. O mês de junho de 2021 já apresenta índice anualizado acima de 8%.

O aumento dos custos dificulta ainda mais o já combatido fluxo de caixa das empresas, que precisam fazer investimentos com o intuito de suportar o aumento da demanda que deverá ocorrer em 2022. Mais do que nunca, o planejamento financeiro se torna essencial.

Por outro lado, o Governo Federal, que dita as diretrizes econômicas, precisa fazer sua parte, se esforçando na condução das reformas administrativa e tributária, o que trará segurança econômica e jurídica para que novos investimentos sejam feitos e o crescimento se sustente.

Aos empresários caberá a tarefa de se reorganizar, analisar criteriosamente suas necessidades e buscar ajuda nos parceiros ligados às áreas administrativa, contábil e tributária, para que possam aproveitar as oportunidades que surgirão no pós-pandemia. É isso!

ANTÔNIO CARLOS BARBOSA

CEO da B.W. Contabilidade
Contabilista com mais de 30 anos de
experiência, sendo 21 anos atuando
exclusivamente em Escolas Particulares.

E-mail: antonio.barbosa@bwcont.net.br





CUIDAMOS DA SUA GESTÃO
CONTÁBIL PARA QUE VOCÊ
POSSA CUIDAR DO NOSSO
FUTURO.

CONHEÇA OS SERVIÇOS DA
B.W. CONTABILIDADE

Conte com uma
assessoria contábil
que possui mais de
25 anos de experiência
exclusiva no
setor educacional.



**Assessoria Fiscal
e Tributária**



**Assessoria
Contábil
Especializada**



**Assessoria em
Departamento
Pessoal**



**Assessoria
Legal**

Agende uma visita com o nosso gerente comercial:

bwcontabilidade.com.br | comercial@bwcont.net.br | (11) 3554-2960

PRECIFICAÇÃO DE ANUIDADE ESCOLAR

POR JOSÉ ARANHA JÚLIO

Todo o ano surge a mesma dúvida: em quanto reajustar minha mensalidade/anuidade para o próximo ano? Dessa vez o desafio é ainda maior, pois enfrentamos muitas dúvidas e prejuízos devido à pandemia da Covid-19, que afetou diversos setores da economia, principalmente o segmento Escolar.

Nunca podemos esquecer que preço e valor são coisas diferentes. O preço tem ligação direta com a operação da Escola, despesas, custos, perda de capital de giro, etc. Já o valor tem a ver com a maneira como as pessoas enxergam a qualidade da Escola, quais os diferenciais que ela oferece, como por exemplo, sistema de ensino adotado, robótica, se é bilíngue, etc.

Além de todos esses fatores, a concorrência é fundamental e deve ser levada em consideração. É importante monitorar, principalmente os movimentos concorrenciais na região onde a Escola atua. Lembre-se que a Escola não é uma ilha.

Durante o ano corrente é fundamental sabermos como está o grau de satisfação do nosso cliente e o que foi feito de diferente na Escola. Para tanto, se faz necessário realizar pesquisas de opinião sobre estes pontos. Neste processo, pais e alunos são importantíssimos canais e devem ter suas opiniões ouvidas.

A taxa de volume de ocupação da Escola é também parâmetro fundamental no fator de decisão de preço. Saber exatamente qual segmento da Escola - educação infantil, ensino fundamental I, ensino fundamental II e ensino médio - está abaixo do volume necessário do ponto de equilíbrio, turmas que foram abertas e não se pagam, resultando, dessa forma, em prejuízos a cada ano.

É fundamental ter um bom orçamento implantado na Escola para saber com exatidão qual o comportamento do resultado financeiro de cada seg-



mento (educação infantil, FI, FII e ensino médio). Isso facilita muito na aplicação de um reajuste coerente. Aliás, este pode ser feito com percentuais diferentes entre os segmentos, em vez de praticar a mesma e os costumes de sempre sem amparo e ferramenta para a decisão.

Devemos lembrar que Escola é muito diferente de outros setores, onde os preços podem alterar em qualquer momento, dia, mês e ano. A decisão por reajustar preços na Escola, como sabemos, trará impacto durante um ano, ou seja, como disse acima, é fundamental a Escola ter em mãos um orçamento minucioso.

Um ponto que tem chamado muito a atenção é o "investimento" feito em muitas Escolas, este é um item para melhorar a performance da Escola em diversos sentidos. É feito levando em consideração que trará benefícios por muitos anos. Muitos gestores de Escolas ainda confundem e acham que devem fazer um elevado reajuste na mensalidade/anuidade para recuperar esse investimento, essa não é a decisão correta. O retorno para esse investimento deverá ser dividido, dependendo do seu volume, por em média cinco anos.

Portanto, o resultado líquido / margem líquida da Escola deve ser controlado de forma incansável, revendo, principalmente, a folha de pagamento, além de todos os demais custos envolvidos. É preciso saber quanto gastar durante o ano em cada linha de despesa do orçamento, saber otimizar quando necessário, etc. Após todos esses pontos, a Escola irá elaborar a "planilha de custos", que justificará os reajustes em suas mensalidades/anuidade, em conformidade com a Lei 9.870/99 e Decreto 3.274/99.

JOSÉ ARANHA JÚLIO

CEO - Consultor e Auditor

Com 35 anos de experiência na área contábil e financeira, tendo atuado nos segmentos de indústria, comércio e serviços. Foi Auditor da Arthur Andersen. Atualmente, desenvolve projetos de melhoria e performance administrativa e financeira em diversas instituições de ensino, em todo território nacional, participando diretamente nas estratégias com os sócios/CEO de grandes grupos educacionais que cresceram acima de 400% nos últimos cinco anos.



JULIU'S
Business Financial Consulting
Consultoria e Auditoria

José Aranha Julio
CEO / Consultor e Auditor

(11) 98195-8662

julio@juliusauditing.com

Diagnosticou e implantou vários projetos de reestruturação organizacional em várias instituições de ensino no país. Conferencista *School Business*, *Saber e Educar*, ministra palestras, em todos os Estados do Brasil, nas áreas financeira, econômica e tributária para todos os segmentos do setor educacional, inclusive terceiro setor. Coautor do livro *Gestão Educacional, Marketing, Pessoas e Finanças: os pilares de uma gestão de sucesso*.



EDUCAÇÃO INCLUSIVA: UMA RESISTÊNCIA QUE PODE CUSTAR CARO NÃO SÓ AO ALUNO

POR PROF. ME. YGOR PIERRY PIEMONTE DITÃO

Todos nós sabemos que o dinheiro não nasce em uma fonte mágica e que todas as formas de aprimorar a prestação de serviço têm custos que, frequentemente, tornam a própria execução inalcançável e, infelizmente, hoje em dia, é o que se tem visto na postura de muitas escolas na condução e implementação das medidas necessárias ao que poderemos chamar de escola inclusiva que respeita, claramente, a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

Ela já foi bem contestada e apresenta diversas implicações na vida diária das escolas que, por desconhecimento ou teimosia, tendem a não a cumprir perfeitamente, mesmo tanto tempo depois de sua entrada em vigor. O primeiro e mais importante ponto a destacar é que a Lei 13.146/2015 já foi objeto de controle de constitucionalidade, ou seja, vale e deve ser cumprida de maneira inquestionável, sob o risco de várias punições contra a escola que podem caminhar desde multas até o encerramento das atividades até sua regularização.

Já tive oportunidade de desenvolver um estudo sobre o assunto pelo Centro de Proteção Internacional de Minorias da USP como pesquisador que se converteu no artigo A internacionalização da Convenção de Nova York Sobre Pessoas com Deficiências pelo Brasil, em conjunto com as doutoras Karen Marcello e Elisa da Penha de Melo Romano dos Reis que, quem tiver mais interesse, poderá aproveitar pela editora Instituto Memória, que, em todos os termos, serviu de farol para a compreensão deste oceano complexo que é, hoje, a educação e a pessoa portadora de deficiência física.

Com uma proposta mais prática do que teórica, quero comentar dois casos em que tive que intervir como profissional, os quais servem de alerta para todas as escolas: (i) criança portador de paralisia infantil; (ii) criança portadora de autismo. No primeiro exemplo a instituição educacional pretendia incluir nos valores pagos pelos pais da criança uma cadeira especial para adequar a criança à sala de aula; no segundo caso, uma divergência intensa entre os genitores e a escola levou a situação até o Poder Judiciário sobre a qualidade e enquadramento da escola aos parâmetros da Lei 13.146/2015.

No primeiro exemplo, a solução foi fácil: bastou informar à escola que não lhe era permitido cobrar diretamente do aluno – situação pacificada pelo acórdão da ADIN 5357 – e que, se quisesse, tais custos poderiam integrar o valor da mensalidade de todos os alunos e não apenas do aluno portador de deficiência física para que, então, a escola compreendesse a dimensão da Lei em vigor hoje; qual seja: os custos não podem ser direcionados exclusivamente ao aluno portador de deficiência cabendo à escola integrá-lo ao seu planejamento anual orçamentário para todos os alunos ou aceitar como efeito colateral econômico de sua função social.

No segundo exemplo, porém, a história não terminou bem: vinda a pandemia, as discussões referentes aos custos da escola (os genitores foram afetados pela pandemia em sua renda) foram direcionados e mascarados para a qualidade de serviço prestado pela escola, ou seja, aproveitou-se a existência de erros por parte da escola para mascarar uma conduta que, no fim dela, era apenas a de rescindir o contrato sem ônus de multas ou outros encargos e, infelizmente, a escola viu-se bem prejudicada por não se atentar a pequenos atos essenciais como: (i) ausência de equipe multidisciplinar; (ii) ausência de relatórios precisos e detalhados acerca do desenvolvimento da criança; (iii) comunicação vaga e oca com os pais que serviram de arma contra a própria escola; e (iv) falta de comunicação ao Conselho Tutelar pelos atos de descasos que os próprios pais praticavam no acompanhamento doméstico na educação da criança.

Educar é um ato de coragem e há quem condene quem viva disso e disso retire sua remuneração na forma de lucro. Todavia, viver é preciso e, como educadores, as escolas necessitam urgentemente educar-se às novas normas que vigoram no país sob pena de terem suas portas fechadas, seja por um fiscal ou por um amontado de multas e indenizações judiciais, e, como os primeiros alunos aprender que existe um novo valor na educação que é a solidariedade e que todos nós devemos nos transformar na ponte para que as pessoas portadoras de deficiência física possam passar sem maiores transtornos que a própria deficiência proporciona.

REFORMA TRIBUTÁRIA E OS POSSÍVEIS IMPACTOS PARA O SETOR EDUCACIONAL

POR FULVIA GOMES, GERENTE DA DIVISÃO FISCAL DA B.W. CONTABILIDADE

A Reforma Tributária tem sido um assunto muito comentado nos últimos meses, e essa proposta de mudança na legislação prevê uma reformulação no sistema de pagamento de impostos que, certamente, nos trará impactos já na forma de apuração, se considerarmos a forma como hoje apuramos os impostos, com várias guias, vários códigos, etc.

Atualmente, estão em tramitação duas PECs (Proposta de Emenda da Constituição), são elas: a PEC 45/2019, proposta pela Câmara dos Deputados, e a PEC 110/2019, proposta pelo Senado.

A PEC 110 (Senado), além dos impostos mencionados acima, quer incluir mais 4 impostos, totalizando 9 em um único. Estes 4 impostos seriam: CIDE-Combustíveis, PASEP, IOF e Salário-Educação (Contribuição para projetos de educação pública). Nesta proposta haveria uma alíquota padrão, com a possibilidade de existir alíquotas diferenciadas (benefícios), que seriam aplicadas de forma uniforme em todo País, permitindo benefícios fiscais nas operações com alimentos (inclusive para consumo animal); medicamentos; transporte público coletivo urbano e de caráter urbano; bens do ativo imobilizado; saneamento básico; educação infantil, ensino fundamental, médio e superior e educação profissional.

Em ambas as propostas, o imposto unificado seria chamado de Imposto Sobre Bens e Serviços (IBS), similar ao IVA (Imposto sobre Valor Agregado), que é um modelo de tributação comum em diversos países do mundo, incluindo países do Mercosul, União Europeia e vários outros.

Além das PECs, o governo apresentou um Projeto de Lei (PL) 3.887/2020, que, em sua primeira etapa, sugere a unificação do PIS e da COFINS, criando a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS). A unificação destas duas contribuições teria alíquota geral de 12%.

O anúncio desta primeira etapa do Projeto de Lei causou um certo "alvoroço" entre economistas e algumas áreas dos setores de serviços. Entre eles, estão os serviços educacionais que podem sofrer grande impacto, caso essa medida seja aprovada.

Embora o governo diga que a medida não seria válida para quem está atualmente enquadrado no Simples Nacional, para aqueles que estão no regime normal de apuração uma alíquota de 12% para PIS/COFINS seria bastante onerosa, tendo em vista a atual alíquota de 3,65%.

Associações do setor educacional se posicionam firmemente contra esta possível oneração, já que, segundo Celso Niskier, diretor-presidente da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), o setor educacional foi fortemente pressionado pela crise econômica que se instalou no Brasil nos últimos anos e pelos desdobramentos da pandemia de covid-19. O setor não teria outra alternativa a não ser repassar esse aumento para as mensalidades escolares. Projeções estimam entre 6% e 10,5% de acréscimo.

As Instituições de Ensino Particular sendo obrigadas a aumentar o valor das mensalidades escolares traria um enorme impacto para sociedade brasileira, especialmente para os alunos do ensino superior.

Levantamento feito pelo Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular constatou que quase 90% das famílias dos graduandos têm renda média familiar per capita de até três salários mínimos, ou seja, o ensino particular no Brasil não é "um produto" destinado somente às classes A e B, como alguns pensam.

É preciso que todos saibam que as classes C, D e E lutam para manter uma boa qualidade de vida e desejam continuar tendo acesso a um serviço educacional de qualidade, já que isso nem sempre é assegurado pelo governo.

A reforma tributária é algo urgente e necessário para Brasil, pois temos um dos sistemas de arrecadação mais complexos do mundo. Porém, o mais importante é que qualquer "ajuste" que decidam fazer leve em consideração as consequências que poderá trazer à sociedade.

É preciso que decisões sejam tomadas baseadas em resultados favoráveis ao país e aos seus cidadãos. Não é razoável aumentar carga tributária para setores essenciais, como é o caso da educação. Em consequência disso, instituições são obrigadas a aumentar suas mensalidades, alunos migram para o ensino público, que, por sua vez, não tem condições de atender a todos, escolas fecham vagas de emprego e tudo isso significa um grande retrocesso.

Seguimos aguardando o desfecho deste assunto e esperamos que textos sejam ajustados, a fim de priorizar o setor educacional, de forma que não tragam mais prejuízos à sociedade.

FONTES:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137699>

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2196833>

<https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/reforma-tributaria>

<https://abmes.org.br/blog/detalhe/18216/reforma-tribut%C3%83%C2%A1ria-e-a-elitiza%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%A3o-da-educac%C3%83%C2%A7%C3%83-C2%A3o-superior>

<https://naoacustadaeducacao.org.br/blog/>



Segurança e Medicina
do Trabalho

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



A SEGURANÇA CONTÁBIL QUE A SUA ESCOLA PRECISA PARA **RETOMAR** **O CRESCIMENTO**

CONHEÇA OS SERVIÇOS DA **B.W. CONTABILIDADE**

Conte com uma **assessoria contábil** que possui **27 anos de experiência exclusiva** no setor educacional.



Assessoria Fiscal e Tributária



Assessoria em Departamento Pessoal



Assessoria Contábil Especializada

Agende uma visita com o nosso gerente comercial:

bwcontabilidade.com.br | comercial@bwcont.net.br | (11) 3554-2960



NOTÍCIA

SERÁ O FIM DA ISENÇÃO DO IR PARA LUCROS E DIVIDENDOS?

POR FÁTIMA ALVES, GERENTE DA DIVISÃO CONTÁBIL DA B.W. CONTABILIDADE

Neste mês de junho/2021, o ministro da Economia, Paulo Guedes, entregou ao presidente da Câmara dos Deputados a segunda etapa da reforma tributária, que trata do Imposto de Renda para pessoas físicas e jurídicas.

O tema tem gerado bastante expectativa. Isso porque no projeto, um dos tópicos está relacionado à possibilidade de elevar a faixa de isenção do IR, que atualmente é de R\$ 1.903,98, para R\$ 2.500,00, ou seja, o trabalhador que ganhar até R\$ 2.500,00 não pagará Imposto de Renda.

Na pessoa física, vamos transformar em aumento da faixa de isenção. Uma pessoa que ganha R\$ 1.900,00, R\$ 2.000,00, R\$ 2.100,00 ou R\$ 2.300,00 de salário tem que estar isento. Nós vamos pegar 8 milhões de brasileiros e, de repente, dobrar essa faixa de isenção, porque vamos tributar lá em cima quem recebe os dividendos e que estava isento até hoje - declarou o ministro Paulo Guedes.

Segundo o Sindicato dos Auditores Fiscais da Receita Federal (Sindifisco), a isenção ideal seria em torno de R\$ 4.022,00 para compensar a falta de correção que não ocorria desde 2015.

Se aprovada pela Câmara e pelo Senado a proposta, serão isentos mais de 5,6 milhões de trabalhadores, passando para um total de 16,3 milhões de brasileiros sem pagar imposto.

O governo também vai reduzir alíquota de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ). A proposta é para redução gradativa dos 15% atuais para 12,5% em 2022 e para 10% em 2023, mantendo-se o adicional de 10% sobre o excedente de R\$ 20.000,00 de lucros por mês.

Segundo Guedes, a redução será possível a partir da tributação de rendimentos sobre capital, trazendo à tona um dos itens mais polêmicos da proposta: a volta da tributação de lucros e dividendos.

O SETOR EDUCACIONAL FOI UM DOS QUE MAIS SOFREU COM OS IMPACTOS DO ISOLAMENTO SOCIAL. A SRA. ZENEIDE GRAÇA, DIRETORA DO COLÉGIO CIVITATIS, CONTA COMO ENFRENTARAM ESTE MOMENTO E AS AÇÕES IMPLEMENTADAS DURANTE O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO PARA A EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

1. Qual foi o momento mais delicado para o Colégio Civitatis nos últimos 12 meses da pandemia da Covid 19?

Passado o primeiro impacto, em que a ordem era ficar em casa, tanto funcionários quanto alunos, para que suas vidas fossem preservadas, percebemos que esta situação não seria só momentânea ou passageira, sem dúvida, ela se estenderia por tempo indeterminado. O colégio havia se estruturado para iniciar o ano de 2020 e não tínhamos ideia de como seria a continuidade dele naquele momento. Qualquer caminho era obscuro.

2. Como vocês se estruturaram para manter as atividades funcionando durante o período de crise?

No primeiro instante foi pensar em grupo, visto que todas as instituições estavam no mesmo patamar, grandes, médias ou pequenas escolas. Sugestões, ensaios, tentativas, erros e acertos, mas lembramos de que o básico e o simples são sempre os melhores caminhos:

- Começando por acalmar a família e despertar a confiança em nossa instituição;
- O segundo passo foi reformular o aspecto físico didático, modernizando e investindo em compra de equipamentos de informática que nos auxiliasse como ferramenta complementar ao professor.

3. Em relação aos alunos, qual foi a estratégia de retenção adotada pela instituição?

Não havia muito o que fazer! A família se desestruturou com doenças e perda de emprego, o descredito na instituição. A razão foi cortar despesas, negociar e, principalmente, treinar os professores às pressas para uma nova abordagem pedagógica e tecnológica.

4. Falando sobre professores e todo o corpo administrativo da escola, como vocês fizeram para manter a sinergia e a estabilidade emocional desses colaboradores?

Dando exemplo de coragem diante do enfrentamento aos novos desafios, respeitando-se as regras sanitárias, distanciamento social, uso de máscaras, demonstrando que as escolas e hospitais são linhas de frente de uma sociedade e que o trabalho exercido por esses profissionais são atividades inerentes à sobrevivência humana.

5. Como se organizaram para que pudessem manter a qualidade das atividades educacionais, porém, sem contar com o modo presencial?

Reestruturando a escola: as salas de aulas passaram a ser palco das atividades que entrariam na casa do aluno. As diversas motivações pedagógicas foram redobradas para que o aluno pudesse corresponder na sua evolução acadêmica.

A dificuldade maior foi com os alunos menores de 7 anos pela falta de atenção a um celular ou computador. A solução foi através de whatsapp e ajuda direta da família.

6. Você acredita que o modo semi presencial passará a fazer parte da grade das escolas particulares?

Talvez sim, tudo nos leva a crer, porém temos que admitir que ele é superficial. O que forma alguém é o contato pessoal. Não há nada que substitua

o professor na escola, olho no olho, mão no ombro, a orientação individual e um estender de mão ao ser humano em geral, principalmente, àquele que está desabrochando para a vida.

7. De alguma forma, você acredita que as dificuldades impostas, fizeram com que as escolas pudessem amadurecer e antecipar a transformação digital em suas instituições?

Sim, a dificuldade acelerou o processo educacional na busca de soluções atuais como a utilização digital. Não só o professor, como funcionários tiveram que atualizar a sua formação digital.

8. Quando tudo isso passar, que aprendizado vocês levarão adiante em relação melhorias nos processos e gestão da instituição?

Que nada se encerra por aqui, nosso crescimento, aprimoramento e descoberta de novos caminhos estão a nossa disposição a todo o momento, basta ir à busca e coloca-los em prática. O ser humano se descobre e se reinventa todos os dias e cada novo contato com a comunidade escolar temos sempre a oportunidade de melhorar, crescer e encontrar novos rumos como educadores.

9. Quais perspectivas vocês tem sobre o futuro da educação no país, pós período pandêmico?

As perspectivas são sombrias:

- A desigualdade entre as escolas particulares e oficiais expôs a ferida social de dois mundos. Um grupo tem assistência e o outro não. Isto no momento em que mais se propaga: que todo ser humano deva gozar dos mesmos privilégios e direitos. Lembramos que serão estes seres humanos, alunos, que nos levarão ao futuro;
- A não presença do aluno em sala de aula o torna mais inseguro, menos receptivo ao confronto e à descoberta de uma imagem de si mesmo em relação ao outro. Ele se fecha consigo mesmo, por não ter com quem dividir;
- E, por último, a falta da atuação imediata do professor nas suas necessidades cognitivas daquele momento, inerentes ao seu desenvolvimento e amadurecimento neurológico, refletirá nas crianças e no pré-adolescentes por toda vida. A tecnologia tentará substituir, porém ela não é abrangente, pois ela informa, mas quem estende a mão é o ser humano na pessoa do professor.

10. Por fim, que recomendação você daria para escolas que estão buscando alternativas para superar esse momento de dificuldade?

Diria que este é um momento mágico, em que cada família pode experimentar a entrada de um professor em sua casa, descobrindo ou reconhecendo o quanto este ser humano é produtivo e importante na formação do seu filho. Perceber o quanto ele se esforça e se empenha em despertar seu filho para a vida e para o mundo. O quanto ele é incansável no seu esforço para educar alguém tão importante para a família. Sem dúvida, este foi o grande momento de redenção para as escolas na pessoa do professor. Nunca em tempo algum, se compreendeu o grande significado da escola para o mundo como neste momento.



JUSTIFICATIVAS DE FALTAS EXCESSO DE ATESTADOS - SUCESSIVOS OU INTERCALADOS

POR LINDALVA DUARTE ROLIM

Inicialmente esclarecemos que não há na legislação trabalhista brasileira qualquer lei que discipline o limite de atestados médicos que podem ser apresentados pelo trabalhador para justificar sua ausência ao trabalho. Isto se deve justamente em razão do princípio da preservação da saúde, embora nos deparemos constantemente com o uso indevido da prerrogativa.

Para não extremar o prejuízo às empresas, independentemente da forma como utilizado pelos trabalhadores, existe legislação previdenciária que define as situações em que os dias de ausência serão absorvidos pela empresa e aqueles que serão absorvidos pelo órgão previdenciário.

Primeiros 15 dias por conta da empresa, como será abordado, com certas peculiaridades. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 473, elenca 12 hipóteses em que confere ao trabalhador o direito de faltar sem sofrer descontos em seu salário, englobando aquelas relacionadas às questões médicas, objeto de nosso estudo presente, destacando-se os incisos:

X. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

XI. Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII. Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Somada à legislação previdenciária e à CLT, também temos as convenções coletivas de cada categoria que também podem trazer previsões relativas a justificativas e anuências de faltas, como no caso da Convenção Coletiva dos Professores, que, por exemplo, confere 2 dias de faltas por ano para acompanhar filho menor de 6 anos, enquanto a CLT prevê apenas 1 dia por ano. Já na Convenção Coletiva dos Comerciantes esta benesse se estende a 15 dias e para crianças até 14 anos.

Estas variações exigem uma perfeita integração do Departamento de Pessoal com todos os instrumentos que possam disciplinar suas atividades, sob pena de incorrer em denúncias ao sindicato, bem como reclamações trabalhistas, com despesas futuras significativas e, principalmente, sujeitando-se a alegações de dano moral quando a temática envolver questões de saúde. Esclarecidos estes pontos importantes, podemos restringir essa abordagem apenas às questões relativas aos atestados médicos e já de início cabe o destaque de que, embora as convenções coletivas possam conceder benesses superiores ao previsto na CLT, isso jamais significará que a empresa deverá absorver mais do que os 15 dias previstos na legislação previdenciária para aquelas doenças classificadas pelo mesmo CID.

Entretanto, mesmo havendo essa previsão previdenciária, podemos notar que o tema ainda é pouco compreendido, pois, além de limitar a 15 dias também traz previsão de conhecimento sobre CID, sem mencionar tratar-se de contagem em dias corridos ou intercalados e até mesmo deixando no limbo as considerações sobre a não obrigatoriedade de declaração da CID.

Assim, esclarecemos, a previsão da legislação previdenciária refere-se a dias corridos ou intercalados, desde que intercalados dentro de um prazo de 60 dias. Portanto, aquela tática de alguns funcionários em apresentar atestado de 14 dias a cada mês está fadada ao fracasso e os sujeitará ao encaminhamento à perícia previdenciária e efetivo desconto por faltas em seu holerite, mas não poderá ser objeto de motivação para demissão justificada ou outras sanções, vez que, como mencionado inicialmente, não existe legislação que limite a quantidade de atestados médicos. É cruel, mas real.

Mesmo com fortes indícios de má fé na obtenção e apresentação sucessiva de atestados, não havendo lei que o proíba ou limite, o máximo que a empresa poderá fazer será encaminhar à perícia se a ausência superar 15 dias em período de 60 dias e efetuar o desconto do período superior aos 15 dias. A única exceção seria a comprovação de fraude ou adulteração de atestado, o que gera demissão sumária por justa causa, sendo sempre recomendável a verificação de autenticidade quando houver suspeitas.

Outro fator a ser considerado refere-se a CID. Muitas empresas mantêm em seu regulamento interno que os atestados só serão aceitos se constar a CID, porém, essa prática viola direito personalíssimo do empregado (intimidade) e prejudica a administração de atestados e encaminhamentos à perícia do INSS, pois somente afastamentos pela mesma CID superiores a 15 dias dariam direito ao afastamento previdenciário. Ora, se não há obrigatoriedade da informação da CID, se esta divulgação viola intimidade e se o afastamento previdenciário prevê mesma CID, não havendo essa divulgação nos atestados, a empresa poderá encaminhar o funcionário à perícia mediante a apresentação de qualquer atestado ou atestados, corridos ou intercalados superiores a 15 dias.

Por outro lado, ainda que divulgada a CID, é necessário uma análise mais ampla sobre a mesma e não apenas conferir as letras e números, pois, exemplificadamente, gastrite (CID 10-K29) e úlcera (CID 10-K25) fazem parte do mesmo problema gástrico que exigiria afastamento previdenciário se houver atestado superior a 15 dias, mesmo tendo CIDs diferentes. O departamento pessoal deve estar sempre atento a estas nuances e consultar-se regularmente com seus assessores jurídicos, além de manter o hábito da consulta sobre a veracidade e idoneidade daqueles funcionários contumazes nas escusas para não trabalhar.

Devemos alertar, inclusive, que a falsificação ou adulteração de atestado é passível de denúncia e apuração de crime na esfera penal. As normativas que tratam das regras supra estão nos artigos 43 e 60 da Lei 8213/91, artigo 276 da Instrução Normativa nº 45 de 2010 editada pelo INSS, bem como nos parágrafos 4º e 5º do artigo 75 do decreto 3.048/99.

Atualmente, agravou-se a prática de atestados sucessivos ou intercalados, tendo como justificativa o coronavírus, bastando que o empregado compareça em consulta médica, para que, sem nenhum critério ou ética, emita-se um atestado de 7, 10 ou 14 dias, sem, contudo, preocupar-se com os efeitos daquele atestado no funcionamento da empresa, além de não demonstrar sequer critério com a saúde do paciente, encaminhando-o à exames ou medicando-o.

Já existem casos de empregados vacinados apresentando atestado de suspeita de covid após divulgação da existência da variante indiana. É importante frisar que o que faz abonar a falta não é somente a apresentação do atestado médico, mas a configuração da inaptidão para o trabalho (Art. 6 da Lei Federal 605/49). Atestado é um documento formal emitido (supostamente) por um médico que afirma que o empregado não tem condições para o exercício da função. Uma vez confirmada a aptidão para o trabalho, o atestado não subsistiria, porém, ainda que haja previsão legal, é necessário um criterioso estudo jurídico e devida fundamentação.

Por nossa experiência, observamos que, muitas vezes, a própria empresa contribui para ser lesada por empregados desidiosos. Isso ocorre quando deixam de adotar procedimentos internos que visam a fiscalização e critérios rigorosos para coibir essas práticas, o que exige dos departamentos de pessoas e do setor de recursos humanos uma visão estratégica, capaz de mitigar essas condutas, avaliando e distinguindo empregados desidiosos dos disciplinados.

Há também aqueles que querem se desligar da empresa, seja por motivos pessoais ou simplesmente por insatisfação, mas que não querem pedir demissão e usam os atestados para justificar suas faltas, cuja finalidade é de causar estresse na empresa e, assim, alcançar seu objetivo, que é ser demitido, sendo contemplado com o pagamento dos dias que ausentou-se através de atestados e ainda recebendo integralmente suas verbas rescisórias, o que não ocorreria se pedisse demissão.

Além do prejuízo financeiro, a prática desidiosa do EMPREGADOR gerará insatisfação interna daqueles empenhados em colaborar com a empresa, causando o efeito da conhecida "maça podre" no mesmo cesto. Tenham como regra: atestados sucessivos ou intercalados de mais de 15 dias dentro de um período de 60 dias, independentemente da CID, merecem sua atenção e de seu departamento jurídico, mas não deixem também de revisar o seu regulamento interno no quesito das regras para a apresentação de atestados médicos.





JULIU'S BUSINESS FINANCIAL CONSULTING

DIAGNÓSTICO ECONÔMICO E FINANCEIRO

O objetivo do trabalho consiste em assessorar a ESCOLA, no processo de análise e diagnóstico econômico e financeiro com ênfase em planos estratégicos de melhoria e otimização de resultados econômicos e financeiros. Na prestação de serviços ora proposta serão desenvolvidas as seguintes atividades e objetivos:

1

Levantamento de informações

Levantamentos de dados e informações para preenchimento de relatórios, gráficos e mapas analíticos.

2

Modelos de análise

Definição da composição e modelos dos mapas de análise e mapeamento, conforme a estrutura comercial, trabalhista, fiscal, contábil e de custos da ESCOLA.

3

Pesquisa de dados

Pesquisa de dados e informações relevantes ao processo de diagnóstico econômico e financeiro.



José Aranha Júlio – Responsável final e direto pela elaboração e execução de todas as fases de ambos os projetos.

Com 35 anos de experiência na área contábil, financeira e serviços, atualmente, desenvolve projetos de melhoria e performance administrativa e financeira em diversas instituições de ensino, em todo território nacional, participando diretamente nas estratégias com os sócios e CEO's de grandes grupos educacionais que cresceram acima de 400% nos últimos 5 anos. Consultor e aliado da B.W. Assessoria Contábil.