



Revista Administração Escolar

UMA PUBLICAÇÃO DA BW CONTABILIDADE

EDIÇÃO Nº90
JULHO/AGOSTO/SETEMBRO



REMATRÍCULAS E MATRÍCULAS

POR JOSÉ ARANHA JÚLIO
CONSULTOR E EXECUTIVO DE NEGÓCIOS
DA BW CONTABILIDADE

DIREITO EDUCACIONAL

A falta de qualificação profissional do setor de recursos humanos dentro das instituições de ensino.

GESTÃO FINANCEIRA

Rematrículas e matrículas.

PREVIDÊNCIA

Revisão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

MARKETING DE EXPERIÊNCIA

A importância da experiência do aluno na captação e retenção escolar.



Expediente

Edição 90

Julho, Agosto e Setembro de 2023.

Imagem da Capa (Banco de Imagem)

Editorial

Antonio Carlos Barbosa

Colaboradores

André Alves, Anselmo Grotto Teixeira, Lindalva

Duarte Rolim, José Aranha Júlio.

Marketing

BW Contabilidade

Produção Visual

Linkys Assessoria de Marketing

Visite: www.bwcontabilidade.com.br

comercial@bwcont.net.br

Avenida Paulista, 2.202 – Conjunto 1 A

Bela Vista - São Paulo - SP

(11) 3554-2960

Publicada trimestralmente pela BW Contabilidade

Todos os Direitos Reservados.

UMA PUBLICAÇÃO DA
BW CONTABILIDADE

Sumário

03 EDITORIAL

Reforma Tributária e crescimento econômico.

04 DIREITO EDUCACIONAL

A falta de qualificação profissional do setor de recursos humanos dentro das instituições de ensino.

8 GESTÃO FINANCEIRA

Rematrículas e matrículas.

11 PREVIDÊNCIA

Da revisão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

15 MARKETING DE EXPERIÊNCIA

A Importância da Experiência do Aluno na Captação e Retenção Escolar.



Editorial BW Contabilidade

REFORMA TRIBUTÁRIA E CRESCIMENTO ECONÔMICO.

A reforma tributária foi aprovada na Câmara dos Deputados e agora segue para a análise e aprovação no Senado Federal. Trata-se de uma PEC (proposta de emenda constitucional), que se propõe a alterar e simplificar os impostos incidentes sobre o consumo no Brasil. O Senado deverá dar o seu aval, com alterações ou não, ainda este ano.

Em termos práticos, o que nos parece palpável neste momento, é a simplificação do sistema tributário, com a redução do número de tributos existentes e, quem sabe, com a redução do custo de arrecadação e administração dos impostos tanto para as empresas, como para o governo.

O que se pensa por ora, é que a alíquota do novo imposto deverá ser aproximadamente a somatória do que temos pago ultimamente, algo em torno de 25%, dependendo obviamente do peso que irá representar a lista dos itens com redução ou isenção e o que se poderá arrecadar a mais com os produtos sobretaxados.

Acho que não restam dúvidas que 25% de tributação sobre o consumo é um percentual muito alto e que não ajudará empresários e consumidores. Por outro lado, o governo precisará manter os níveis de arrecadação e até aumentá-lo, para que as metas sejam cumpridas.

Entendo que no médio prazo, teremos que buscar a redução dos impostos sobre o consumo e adotar um sistema de tributação sobre a renda mais justo e equilibrado. Em outras palavras, precisamos desonerar o consumo, mesmo que para isso tenhamos que aumentar o IR dos que têm maior capacidade contributiva.

Se analisarmos o cenário mundial e o enquadramento do Brasil termos econômicos e sociais, talvez seja necessário trazer a tributação sobre o consumo para algo entre 15 e 20% no máximo. É óbvio que se trata de tarefa árdua e que não se viabilizará no curto prazo, mas entendo que é possível.

A mudança será gradativa, devendo ser implementada efetivamente entre os anos de 2026 e 2033, quando ocorrerá de fato, a extinção dos atuais impostos: ISS, ICMS, PIS, COFINS e IPI. De qualquer forma, trata-se de um avanço considerável, já que por mais de trinta anos, temos esperado por esta mudança.

Muito se fala sobre a expectativa da retomada efetiva do crescimento econômico no Brasil a partir da reforma tributária, como se ela tivesse poderes mágicos. Entendo que trata-se do primeiro passo, que deverá ser complementado com outras ações igualmente importantes como por exemplo, a busca pelo equilíbrio das contas públicas.

Mesmo que a reforma venha a ter de fato impacto positivo a ponto de contribuir decisivamente para a retomada do crescimento, ela "entrará em campo" somente em 2026 então, no curto prazo as previsões para o crescimento são modestas, algo em torno de 2% ao ano entre 2023 e 2025.

Vamos torcer para que as previsões não se confirmem e o crescimento seja maior.

Antonio Carlos Barbosa

ANTONIO CARLOS BARBOSA
DIRETOR FINANCEIRO

A FALTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO.

POR LINDALVA DUARTE ROLIM

A grande dificuldade do gestor escolar é entender que o seu ramo de atividade não se resume à oferta da prestação de serviço educacional.

É muito comum nos depararmos com grandes problemas administrativos nos diversos setores de uma instituição de ensino, todavia, seus mantenedores estão voltados apenas para a parte pedagógica, quando deveriam ampliar seu olhar e entender que a instituição também se submete à legislação trabalhista e administrativa e não somente à legislação educacional.

A finalidade desse artigo é tratar das atividades do setor de Recursos Humanos e alertar os mantenedores sobre a importância da contratação de pessoas qualificadas para o trabalho.

Considerado como um dos setores mais importantes de uma empresa, o profissional de Recursos Humanos capacitado e experiente exerce um papel imprescindível, pois é o elo entre a diretoria e os seus funcionários.

Como diz a doutrina, o departamento de recursos humanos é uma área interdisciplinar, com a capacidade de envolver inúmeros conceitos oriundos de várias áreas, por tratar diretamente com o ser humano, ou seja, indivíduos com personalidades diferentes, o que requer de qualquer especialista na área de recursos humanos uma experiência e um bom volume de conhecimento em diferentes áreas.

O departamento tem como principais funções: recrutamento e seleção, estruturação, treinamento, instrução, capacitação e qualificação das equipes, entre outras. Logo, não se pode esperar de alguém que não tenha as habilidades técnicas, um bom desempenho na implementação e desenvolvimento de atividades tão importantes para a empresa.

Vale ressaltar que não importa o tamanho da empresa, a organização independe do porte e é preciso ter em seus quadros operacionais, um profissional de RH capacitado para exercer essa função.

Se a empresa é de grande porte, o departamento precisa manter o crescimento e as ações que estão de acordo com as metas estabelecidas. Além, de promover programas que ampliem o que já está dando certo.

Quando o assunto é a empresa de médio e pequeno porte, os problemas são mais visíveis, pois é nítida a ausência de um departamento que faça a gestão da empresa, sendo o elo entre as áreas e a diretoria.

No caso de instituições pequenas, muitas vezes é o próprio mantenedor que assume todas as funções: DP, RH, financeiro, entre outras, e esse acúmulo de atividades não é viável, nem benéfico para a instituição. Pelo contrário, a empresa fica estagnada, não consegue crescer, se desenvolver, atrair pessoas qualificadas ou reter os talentos. Além de apresentar constantes prejuízos. Assim, a missão de promover a instituição não evolui, uma vez que o mantenedor passa a trabalhar como bombeiro, apenas apagando incêndio.

O profissional responsável pelo departamento de RH precisa conhecer e entender como a escola funciona, para tanto, é necessário que participem dos processos e planejamento das atividades.

A falta de alguém com experiência nesse setor provoca retrocesso e a empresa passa a funcionar de forma engessada, sem liderança e gestão de pessoas. O resultado são funcionários desmotivados, trabalhando de forma desorganizada e sem foco nos processos.

Além disso, é inegável que a empresa não encontrará respeito entre seus colaboradores se não tiver alguém capacitado para organizar as equipes.

A maioria das instituições transfere a responsabilidade desse setor para suas respectivas contabilidades, o que não é correto. A contabilidade consegue auxiliar no que tange ao Departamento Pessoal, ainda assim, de forma limitada e dentro de sua especialização.

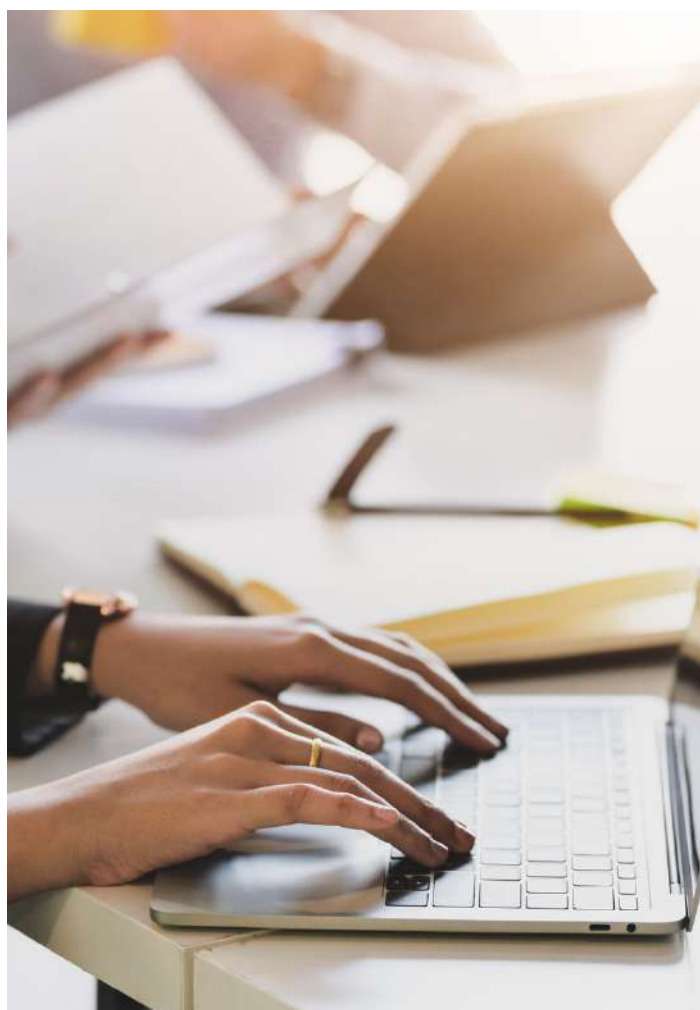
Em sua grande maioria, os profissionais que ocupam esse cargo numa instituição são remanejados de outros setores, sem qualquer capacidade técnica para desempenhar a função.

Diferente do que possa entender o mantenedor escolar, o profissional de RH ou de DP precisa conhecer a legislação trabalhista, a norma coletiva, os prazos de procedimentos administrativos e trabalhistas, a documentação para contratação e as exigidas pelos órgãos de fiscalização. Manter um profissional em um departamento dessa importância apenas de forma figurativa ou como ponte entre os setores é acumular problemas futuros.

Não é incomum nos depararmos com problemas administrativos que resultam em multas e descumprimento contratual, por falta da observância da legislação, das normas coletivas e procedimentos administrativos, em razão do desconhecimento de profissionais não qualificados.

Nessa seara, não adiantará a empresa atribuir qualquer responsabilidade por ineficiência ou observação de preceitos legais e administrativos ao ocupante do RH, quando souber que o empregado não está apto ou recebeu treinamento para exercer a função.

É preciso entender que o funcionário do RH deve ser protagonista do setor, já que irá manipular documentos imprescindíveis ao bom andamento e funcionalidade da empresa, lidar com prazos e elaboração de documentos, realizar contratação e retenção e zelar pela manutenção de um ambiente corporativo salubre e funcional. Enfim, será o representante da empresa para todos os fins administrativos e funcionais.



É de responsabilidade do profissional de RH a resolução de conflitos, motivação, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. Ele também deve conhecer e coordenar os interesses dos funcionários, a fim de promover um bom clima organizacional, preservando a relação de hierarquia.

Como dito, o profissional de RH precisa sobretudo conhecer a atividade econômica da empresa, as leis que regem a atividade e assim ter a competência para tratar os casos concretos de acordo com a necessidade da instituição.

Não é incomum nos depararmos com processos ineficientes da área de Recursos Humanos, deixando a escola em estado de vulnerabilidade jurídica e administrativa. São situações contrato de trabalho mal-elaborado, ausência de documentos dos empregados, punições disciplinares mal redigidas, descumprimento da legislação, etc.



Se não bastasse a ausência de conhecimento no manejo das atividades, a falta de alguém especializado no RH deixa a escola em total abandono. Onde, os empregados não cumprem as regras, nem as normas da empresa, não se subordinam juridicamente sequer à direção, há instabilidade.

A situação é diferente se a escola mantiver um profissional que oriente e acompanhe o cumprimento das normas, estabelecendo um funcionamento ético e legal, o que se traduz em harmonia e segurança para o ambiente de trabalho.

Por isso é que, muitas instituições são autuadas, sofrem reclamações trabalhista ou denúncias ao sindicato, pois, quem deveria coordenar e zelar pelo cumprimento das normas dentro da instituição sequer as conhece.

Investir em qualificação profissional não é mero requisito, é sobretudo manter a ordem e a saúde empresarial.

Por isso é que, muitas instituições são autuadas, sofrem reclamações trabalhista ou denúncias ao sindicato, pois, quem deveria coordenar e zelar pelo cumprimento das normas dentro da instituição sequer as conhece.

Investir em qualificação profissional não é mero requisito, é sobretudo manter a ordem e a saúde empresarial.



Duarte Rolim
Assessoria e Consultoria Jurídica

Fone: (11) 3227-0744 | (11) 3227-3917
WhatsApp: (11) 11 98689-0930
contato@duarterolim.com.br



CONTABILIDADE PARA ESCOLAS PRIVADAS

SOMOS ESPECIALISTAS EM **GESTÃO CONTÁBIL PARA ESCOLAS**,
PARA QUE VOCÊS POSSAM SER ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO.

CONHEÇA OS SERVIÇOS DA **BW CONTABILIDADE**

- ▶ **Assessoria Contábil.**
- ▶ **Assessoria Fiscal e Tributária.**
- ▶ **Assessoria em Departamento de Pessoal.**

REMATRÍCULAS E MATRÍCULAS

POR JOSÉ ARANHA JÚLIO

CONSULTOR E EXECUTIVO DE NEGÓCIOS
DA BW CONTABILIDADE

Estamos nos aproximando de um momento muito aguardado pelas escolas particulares de todo o Brasil, que são as rematrículas e novas matrículas. O segmento conta com aproximadamente 40.500 escolas particulares de ensino básico no Brasil.

Há alguns anos, as escolas se preocupavam com este evento somente nos meses de outubro e novembro do ano corrente. Mas isto foi mudando ao longo do tempo, pois o mercado da educação particular se tornou um business tão concorrido que os gestores têm antecipado a ação.

Estamos falando de toda a geração de receitas do ano seguinte e, convenhamos, não dá para criar estratégias faltando apenas três meses para encerrar o ano corrente.

Desde 2022, muitas escolas têm iniciado as campanhas de rematrículas e novas matrículas na segunda quinzena de agosto, e a tendência é que as instituições invistam cada vez mais tempo para trabalhar as estratégias de campanha.

Em relação às rematrículas as escolas deveriam gerar conteúdo para encantamento e fidelização dos clientes durante todo o ano. Ou seja, a rematrícula obrigatoriamente tem que ser trabalhada e conquistada mês a mês e dia a dia do ano letivo corrente. Isto facilita a permanência do cliente e a assinatura do contrato de prestação de serviços para vigorar no ano seguinte.



Muitas escolas não trabalham adequadamente a relação com os atuais clientes e terão que destinar mais tempo para convencê-los na rematrícula.

Outro ponto essencial é saber se os funcionários estão preparados para apresentar o produto escola para o cliente, principalmente nas novas matrículas.

REMATRÍCULAS E MATRÍCULAS

POR JOSÉ ARANHA JÚLIO

CONSULTOR E EXECUTIVO DE NEGÓCIOS

DA BW CONTABILIDADE

Este é o momento fundamental para o colaborador demonstrar se tem conhecimento suficiente dos pilares pedagógicos e diferenciais da escola, e não somente apresentar os custos ao responsável que deseja matricular seu filho na instituição.

Aliás, antes do preço/investimento que o responsável terá que desembolsar, o colaborador deve, obrigatoriamente, detalhar a proposta pedagógica para o ano seguinte.

A ideia é satisfazer e encantar os responsáveis pelas crianças e adolescentes e apresentar as vantagens e diferenciais pedagógicos da escola e, só depois detalhar os planos de mensalidades.

Essa inversão no contato com os responsáveis serve como estratégia para inibir eventuais pedidos de desconto.

Para finalizar é importante elaborar a precificação de forma coerente e alinhada com os indicadores de reajuste de preços necessários para manter a estrutura operacional da instituição. Isso significa que apenas reajustar a mensalidade talvez não seja suficiente para manter a saúde financeira da escola.

Ou ainda que o reajuste proposto pelo órgão que representa os mantenedores seja elevado para sua escola, levando em consideração, por exemplo, o monitoramento da concorrência.

Outros critérios do budget (orçamento) também devem ser analisados na precificação: análise crítica da taxa de ocupação por turma x capacidade instalada, eventuais descontos comerciais, número de alunos bolsistas, entre outros detalhes da realidade de cada instituição.



JOSÉ ARANHA JÚLIO

CEO / Consultor e Auditor

(11) 98195-8662

julio@julusauditing.com

Instagram: @consultoria.escolar

JULIU'S BUSINESS FINANCIAL CONSULTING

DIAGNÓSTICO ECONÔMICO E FINANCEIRO

PARA ESCOLAS PARTICULARES



LEVANTAMENTO DE
INFORMAÇÕES



MODELOS
DE ANÁLISE



PESQUISA
DE DADOS



(11) 98195-8662



JULIO@JULIUSAUDITING.COM



CONSULTORIA.ESCOLAR

DA REVISÃO DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

POR DR. ANSELMO TEIXEIRA

1. QUEM TEM DIREITO AO FGTS?

Primeiramente, o FGTS foi criado em 13 de setembro de 1966, pela Lei nº 5.107, com o objetivo de proteger os trabalhadores demitidos sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho, em que é depositado, mensalmente, um percentual do valor do salário bruto do trabalhador, correspondente a 8% (oito por cento), em regra.

Tem direito ao FGTS todo e qualquer trabalhador regido pela CLT, que firmaram contrato de trabalho a partir de 05/10/1988, bem como os trabalhadores rurais, temporários, avulsos, intermitentes, safreiros, atletas profissionais, direito não-empregado (equiparado aos trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS) e empregado doméstico.

2. PREVISÃO DA REVISÃO DO FGTS

Conforme dispõe a Lei nº 8.036/90, que rege o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a Caixa Econômica Federal deve depositar nas contas de FGTS a correção monetária e os juros devidos. Sendo assim, a Lei 8.177/91 prevê que, a partir de fevereiro de 1991, o FGTS deve ser remunerado pela taxa aplicável à remuneração básica dos depósitos de poupança e pelas taxas de juros previstas na legislação do FGTS em vigor, de 3% (três por cento) sobre os valores do FGTS, sendo essas taxas de juros consideradas como adicionais à remuneração pela taxa aplicável à remuneração básica dos depósitos de poupança.

Ocorre que, desde 1991 a Caixa Econômica Federal deixou de aplicar o índice de correção monetária nas contas de FGTS, aplicando apenas os juros remuneratórios consistentes na taxa referencial (TR), acrescida dos juros legais previstos na legislação do FGTS.

Diante disso, a partir de 1999, a taxa referencial (TR) passou a não acompanhar os índices de inflação do Brasil, ocasionando, deste modo, uma desvalorização da correção dos valores depositados no FGTS.



A fim de demonstrar o completo distanciamento da TR dos índices que tradicionalmente são utilizados para atualização monetária (IPCA-E ou INPC), elaboramos uma tabela comparativa:

ANO	TR	INPC	IPCA
1999	5,73%	8,43%	8,94%
2000	2,10%	5,27%	5,97%
2001	2,29%	9,44%	7,67%
2002	2,80%	14,74%	12,53%
2003	4,65%	10,38%	9,30%
2004	1,82%	6,13%	7,60%
2005	2,83%	5,05%	5,69%
2006	2,04%	2,81%	3,14%
2007	1,45%	5,15%	4,45%
2008	1,63%	6,48%	5,90%
2009	0,71%	4,11%	4,31%
2010	0,69%	6,46%	5,90%
2011	1,21%	6,07%	6,50%
2012	0,29%	6,19%	5,83%
2013	0,19%	5,56%	5,91%
2014	0,86%	6,23%	6,41%
2015	1,80%	11,28%	10,67%
2016	2,01%	6,58%	6,29%
2017	0,00%	2,07%	2,95%
2018	0,00%	3,43%	3,75%
2019	0,00%	4,48%	4,31%
2020	0,00%	5,45%	4,52%
2021	0,05%	10,16%	10,06%
2022	1,63%	5,93%	5,79%
2023 - ATÉ JUNHO	1,01%	2,79%	2,95%

Portanto, a revisão do FGTS visa corrigir os valores através de um índice mais justo que a TR, tendo em vista que ela não reflete mais a inflação brasileira desde 1999.



3. AÇÃO DE REVISÃO DO FGTS

O Pretório Excelso Supremo Tribunal Federal assentou na ADI 4425 e mais recentemente ao julgar o RE 870947 (Tema 810) que “a taxa referencial (TR) não é índice de correção monetária, pois, refletindo as variações do custo primário da captação dos depósitos a prazo fixo, não constitui índice que reflita a variação do poder aquisitivo da moeda” e que “não há como, portanto, deixar de reconhecer a inconstitucionalidade da norma atacada, na medida em que a fixação da remuneração básica da caderneta de poupança como índice de correção monetária”, contudo, sem repercussão geral.

Atualmente, o STF começou a julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5090, que questiona a aplicação da Taxa Referencial (TR) na correção dos saldos das contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entretanto um pedido de vista do ministro Nunes Marques interrompeu o julgamento, que permanece suspenso.

Dessa forma, é importante entrar com pedido de revisão antes do julgamento para tentar garantir mais chances de receber a atualização dos saldos do FGTS por um índice de correção monetária mais favorável, como o INPC ou IPCA-E.



Direito Previdenciário, Direito Trabalhista,
Direito da Família e Direito Civil.

Fone: (11) 2703-6181

WhatsApp: (11) 97351-8755

anselmoadv@advogadosteixeira.com.br



BW CONTABILIDADE

ASSESSORIA EM DEPARTAMENTO DE PESSOAL VOLTADA PARA FOLHA DE PAGAMENTO.

Veja alguns dos serviços que oferecemos para que a sua Instituição de Ensino exerça o controle efetivo da Folha de Pagamento:

► **PROCESSOS E ROTINAS**

- Homologação de Empregados.
- e-Social.
- Folha de pagamentos por seção e departamento (homologadas pelos órgãos de classe).
- DIRF, RAIS, informe de rendimentos aos empregados.
- DCTFWEB, FGTS, IRRF e Taxas Sindicais.

► **APOIO À GESTÃO**

- Monitoramento de toda situação trabalhista e previdenciária da escola.
- Compatibilização da política de RH das escolas com as exigências legais.

Agende uma visita com o nosso gerente comercial:

bwcontabilidade.com.br | **comercial@bwcont.net.br** | **(11) 3554-2960 / (11) 95851-0850**

A IMPORTÂNCIA DA EXPERIÊNCIA DO ALUNO NA CAPTAÇÃO E RETENÇÃO ESCOLAR

POR ANDRÉ ALVES

A experiência do aluno desempenha um papel fundamental na captação e retenção de estudantes em uma instituição de ensino. Investir em um ambiente acolhedor, oferecer atividades extracurriculares, suporte acadêmico e cuidado com o bem-estar emocional contribui para uma experiência positiva e aumenta a satisfação dos alunos. Esses elementos combinados impactam diretamente a jornada educacional dos estudantes e podem gerar recomendações e retenção, fortalecendo a reputação e o crescimento da escola.

Neste artigo, exploraremos a importância da experiência do aluno e como investir nessa área pode trazer benefícios significativos para as instituições de ensino.

Ambiente acolhedor

Um ambiente acolhedor é um dos fatores cruciais para a experiência positiva do aluno. Quando os estudantes se sentem bem-vindos e confortáveis em sua escola, eles se engajam mais, estabelecem conexões com colegas e professores e se sentem parte de uma comunidade. Investir em infraestrutura adequada, espaços bem projetados e uma atmosfera inclusiva promove um senso de pertencimento e contribui para um ambiente propício à aprendizagem.

Atividades extracurriculares

As atividades extracurriculares desempenham um papel importante na experiência do aluno, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de habilidades, interesses e talentos além do currículo acadêmico.

Esportes, clubes, grupos de teatro, música e outras atividades promovem o envolvimento dos alunos, incentivam a socialização, estimulam a criatividade e ajudam a construir um senso de identidade escolar. Essas experiências complementares enriquecem a vida estudantil e fortalecem a conexão emocional com a instituição.

Suporte acadêmico

Oferecer suporte acadêmico efetivo é essencial para a experiência do aluno. Professores qualificados, tutoria personalizada, recursos educacionais atualizados e estratégias de ensino inovadoras são elementos que contribuem para o sucesso acadêmico dos estudantes. Quando os alunos recebem o apoio necessário para alcançar seus objetivos educacionais, eles se sentem valorizados e motivados, o que aumenta a satisfação geral e a probabilidade de permanecerem na escola.

Bem-estar emocional

O bem-estar emocional dos alunos é um componente crítico da experiência escolar. Preocupar-se com a saúde mental e emocional dos estudantes demonstra cuidado genuíno e promove um ambiente saudável. Oferecer serviços de aconselhamento, programas de gerenciamento de estresse, atividades de mindfulness e criar espaços seguros para expressão emocional ajudam a reduzir o estresse, melhorar o bem-estar geral e fortalecer o vínculo entre a escola e os alunos.

Recomendações e retenção

Uma experiência positiva do aluno pode levar a recomendações valiosas e à retenção de estudantes. Alunos satisfeitos têm mais chances de compartilhar suas experiências positivas com amigos, familiares e colegas, aumentando a visibilidade e a reputação da escola. Além disso, a retenção de alunos é fundamental para o crescimento sustentável da instituição.

Alunos que se sentem valorizados e têm suas necessidades atendidas são mais propensos a permanecerem na escola até a conclusão de seus estudos, construindo uma base sólida de alunos engajados e fiéis.

Conclusão

Investir na experiência do aluno é estratégico para escolas em busca de captação e retenção efetivas. Um ambiente acolhedor, atividades extracurriculares, suporte acadêmico e bem-estar emocional são elementos-chave para promover uma experiência positiva para os estudantes. Ao proporcionar um ambiente estimulante, cuidar do desenvolvimento integral e demonstrar preocupação com o bem-estar

emocional, as escolas fortalecem o relacionamento com os alunos, gerando satisfação, recomendações e retenção. Assim, é essencial que as instituições de ensino priorizem a experiência do aluno como parte de suas estratégias gerais de crescimento e sucesso.



SOLUÇÕES DE MARKETING ESTRATÉGICO

(11) 98948-7944

andre@linkys.com.br



andre.mkt

COLÉGIO FORÇA MÁXIMA

APROVAÇÃO

QUALIDADE PEDAGÓGICA
VALIDADA E APROVADA
POR NOSSOS CLIENTES, ALÉM DE
DIFERENCIAIS EXCLUSIVOS

MARCA FORTE

MARCA CONSOLIDADA NO MERCADO,
COM VASTA PENETRAÇÃO E
COMUNICAÇÃO CONSTANTE

PRESEÇA

TREINAMENTO E SUPORTE
CONSTANTES PARA TODAS AS
ÁREAS DA OPERAÇÃO

**A EDUCAÇÃO É UM MERCADO QUE CRESCE TODOS OS DIAS
E OS INVESTIMENTOS NELA TAMBÉM!**

Venha fazer parte de um negócio com faturamento de mais de **R\$ 300.000,00 mensais**
com rápido retorno e amplo cenário de crescimento.

ENTRE EM CONTATO

WWW.COLEGIOFORCAMAXIMA.COM.BR/FRANQUIA

www.linkedin.com/company/colegio-forca-maxima [@FRANQUIACOLEGIOFORCAMAXIMA](https://www.instagram.com/franquiacolégioforcamaxima)

**VENHA SER UM FRANQUEADO
DO COLÉGIO FORÇA MÁXIMA!**

Saiba mais
Acesse via QR code



Conecte-se com a BW Contabilidade



@bwcontabilidade
(11) 3554-2960



bwcontabilidade.com.br



 **Avenida Paulista, 2.202 – andar intermediário, sala 7**
Bela Vista - São Paulo - SP