



ANO 21 • Nº 239 • FEVEREIRO • 2018



ESCOLA PARTICULAR

PUBLICAÇÃO MENSAL DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO DE SÃO PAULO



COMO TRATAR A INADIMPLÊNCIA



imprensa@sieesp.com.br

DIRETORIA

Presidente

Benjamin Ribeiro da Silva
Colégio Albert Einstein

1º Vice-presidente

José Augusto de Mattos Lourenço
Colégio São João Gualberto

2º Vice-presidente

Waldman Biolcati
Curso Cidade de Araçatuba

1º Tesoureiro

José Antônio Figueiredo Antório
Colégio Padre Anchieta

2º Tesoureiro

Antônio Batista Grosso
Colégio Átomo

1º Secretário

Itamar Heráclio Góes Silva
Educ Empreendimentos Educacionais

2º Secretário

Antônio Francisco dos Santos
Sistema Educacional São João

DIRETORES DE REGIONAIS

ABCDMR

Oswana M. F. Fameli - (11) 4437-1008

Araçatuba

Waldman Biolcati - (18) 3623-1168

Bauru

Gerson Trevizani - (14) 3227-8503 (in memoriam)

Campinas

Antonio F. dos Santos - (19) 3236-6333

Guarulhos

Wilson José Lourenço Júnior - (11) 4963-6842

Marília

Luiz Carlos Lopes - (14) 3413-2437

Ribeirão Preto

João A. A. Velloso - (16) 3610-0217

Osasco

José Antonio F. Antório - (11) 3681-4327

Presidente Prudente

Antonio Batista Grosso - (18) 3223-2510

Santos

Ermenegildo P. Miranda - (13) 3234-4349

São José dos Campos

Maria Helena Bitelli Baeza Sezairetto - (12) 3931-0086

São José do Rio Preto

Senira Blanco Fernandes Lujan - (17) 3222-6545

Sorocaba

Edgar Delbem - (15) 3231-8459

FEVEREIRO DE 2018 - Edição 239

Editora

Gisele Carmona - MTB 0085361/SP

Repórteres

• Gisele Carmona
• Ygor Jegorow

Assessoria de Imprensa e

Produção Editorial

Editora-chefe: Gisele Carmona

Editor gráfico: Balduino Ferreira Leite

Site: Gisele Carmona

Redes Sociais: Ygor Jegorow

Impressão: DuoGraf

Colaboradores

• Ana Paula Saab • Antonio Higa
• Carlos Alberto Nonino
• Clemente de Sousa Lemes
• Ivaci de Oliveira • Jocelin de Oliveira
• José Maria Tomazela • José Rodrigues
• Ulisses de Souza

www.sieesp.com.br

Rua Benedito Fernandes, 107 - São Paulo - SP
CEP 04746-110 - (11) 5583-5500

Os artigos assinados nesta publicação são de inteira responsabilidade dos autores.

4

Matéria de Capa

Como tratar a inadimplência

14

Reforma Trabalhista

Os principais impactos da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017

42

Viagem Sieceesp

Em maio desse ano realizaremos a 20ª Viagem Educacional do Sieceesp

24

Aprendizagem

Edição de vídeos como ferramenta para a aprendizagem e a avaliação

44

Psicopedagogia

A neurologia da aprendizagem para uma escola humanizadora

28

Comportamento

Educar as emoções

46

Saúde Emocional

Estratégias de abordagem para o desenvolvimento da educação emocional na escola

30

Curso Sieceesp

Sucesso em 2017, novo grupo de Formação de Gestores tem início em março

48

Projeto

Nenhum direito a menos

32

Gestão e Docência

Educação 4.0: Princípios e práticas de inovação em gestão e docência

50

Língua Estrangeira

Escola: em prol da educação de qualidade em língua inglesa

36

Infância

A falta de limites na infância

52

Obrigações

38

Cultura Afro-Brasileira

Discriminação nas escolas, como evitar

54

Cursos

40

Metodologia

Atividades circenses na escola

ERRATA:

Na edição anterior, página 28, além de Oswaldo Tavares, também assina a matéria EDWIN HASEGAWA – Diretor da HASE.

O DEBATE SOBRE A REFORMA DA PREVIDÊNCIA

As discussões sobre a reforma da previdência têm sido acaloradas. Grande parte da população se mostrou contra as alterações propostas, mas acredito que isso se deve a falta de informações sobre a verdadeira importância desse debate para o futuro de nosso país.

A mudança do sistema previdenciário é essencial para o Brasil, tanto em médio quanto em longo prazo.

Uma pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mostra que o nosso país gasta mais de 13% do seu Produto Interno Bruto (PIB) com a Previdência. Esse número é bem superior a de outros países mais ricos e com a população bem mais idosa.

A reforma da previdência prevê mudanças de regras na idade mínima ou tempo de contribuição para se aposentar. Isso porque a perspectiva de envelhecimento da população brasileira aumentará ainda mais os gastos com esse benefício. Em 33 anos, segundo o IBGE, os idosos representarão um terço da população brasileira. Se as regras não forem alteradas agora nossas despesas com a previdência chegarão a 23% do nosso PIB.

Quando nos aposentamos, a sociedade que está trabalhando passa a nos sustentar por meio de contribuições. A grande questão disso é que o dinheiro arrecadado hoje não é suficiente para sustentar a quantidade de aposentados que existe. A conta não está fechando.

O sistema que temos em funcionamento foi construído há décadas e atendia a uma população diferente, com uma expectativa de vida menor. Atualmente, o sistema precisa sustentar o aposentado por mais tempo e esse rombo está se tornando cada vez maior.

Não é preciso ir muito longe para confirmar a possibilidade de uma quebra no sistema previdenciário. Basta olhar a situação dos servidores públicos, tanto no Rio de Janeiro quanto no Rio Grande do Sul. Muitas pessoas ficaram sem receber seus pagamentos. A situação se tornou uma calamidade.

Aliás, a diferença brutal entre os valores de pagamento da previdência também não ajudam a manter a situação controlada. Atualmente, um aposentado comum ganha, em média, um salário de R\$ 1.300,00, enquanto um aposentado que era funcionário público recebe, em mé-

**Benjamin
Ribeiro da Silva**
Presidente do Sieseep
benjamin@einstein24h.com.br



Atualmente, o sistema precisa sustentar o aposentado por mais tempo e esse rombo está se tornando cada vez maior

dia, R\$ 9.000,00. É importante que esses valores sejam mais equilibrados.

A reforma diminuirá as despesas do governo e, como consequência, teremos menos problemas com impostos, o setor privado poderá produzir mais e as empresas poderão tornar a investir, com aumento de renda e de empregos para a população.

Com ações como essa, o nosso país poderá voltar a crescer.



COMO TRATAR A INADIMPLÊNCIA



freepik.com

A inadimplência se tornou um grande problema inerente ao segmento educacional privado, principalmente nos últimos três anos em que ela cresceu em todo o país

Todos sabemos que se foi o tempo de *glamour* das relações entre mantenedores, pais e alunos, no qual a inadimplência de mensalidades escolares atingia um baixo percentual.

Contudo, os tempos são outros e a inadimplência se tornou um grande problema inerente ao segmento educacional privado, principalmente nos últimos três anos em que ela cresceu em todo o país: 22% nos ensinos infantil, fundamental e médio; e 38% no ensino superior. (<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/02/inadimplencia-nas-mensalidades-dispara-nas-escolas-particulares.html>)

Assim, as escolas particulares começaram o ano de 2017 em plena crise econômica, seja devido a um fator externo ao mercado - crise econômica, ou ainda devido a uma legislação que tem por objetivo controlar os reajustes de preços, mas que na verdade influencia, e muito, na temida inadimplência.

E qual seria a lei que influencia na inadimplência do setor educacional? Estamos nos referindo, especificamente, à Lei 9.870/99, em seu artigo 6º e parágrafos, a qual proíbe o desligamento do aluno inadimplente antes do final do período letivo, e mais, assegura que este aluno não sofra nenhuma penalidade pedagógica em razão dessa inadimplência, tais como: suspensão de provas escolares, retenção de documentos ou outras penalidades que a escola possa vir a tomar.

Atualmente, essa legislação é muito conhecida pelos alunos e seus representantes legais, os quais, por vezes, se utilizam desta prerrogativa para inadimplir o compromisso assumido no contrato de prestação de serviços educacionais, que é o de pagar a mensalidade escolar mês a mês.

Ao longo dos nossos 35 anos de experiência, integralmente dedicados ao segmento educacional, verificamos que existem dois tipos de devedores: o devedor passivo, aquele que fica inadimplente por falta de recursos financeiros, seja

porque está desempregado, ou ainda, no caso do autônomo que fica sem serviço no mercado, e o devedor ativo, também conhecido como o “devedor espertinho”, o qual tem recursos financeiros, mas não paga a mensalidade escolar pontualmente por saber que existe uma Lei que irá assegurar que o seu filho/aluno termine o ano letivo sem sanções, e que no fim do ano, sempre procurará a escola com as mais variadas desculpas, para negociar o débito em aberto, por um valor menor do que realmente é devido.

A identificação do devedor ativo é mais sensível do que a do devedor passivo, pois ao contrário deste último, o devedor ativo sempre dá sinais de que não está enfrentando as ditas crises econômicas, por exemplo, exibem suas viagens, jantares, lazeres que são caros nas redes sociais, buscam seus filhos na porta da escola com carros novos e importados.

Portanto, infelizmente, a legislação em vigor possibilita ao(s) contratante(s), definir(em) que o compromisso assumido com a escola não é prioridade até o final do período letivo. Assim, no menor sinal de crise ou não, a mensalidade escolar será eleita a última preocupação do representante do aluno dentre os demais compromissos, que não possuem uma Lei que protege a inadimplência.

Diante deste cenário, o que as escolas devem fazer para evitar, controlar e minorar a inadimplência?

O início de uma boa gestão de cobrança tem como base: cadastro completo dos representantes legais e financeiros do aluno, contrato de prestação de serviços educacionais bem elaborado; definição do indicador da inadimplência suportável; constatação da inadimplência atual; estabelecimento de metas de redução; ferramentas de gestão (relatórios de devedores, número de parcelas em aberto, valor atualizado da dívida, emissão de confissão de dívida e boletos, controles de cheques pré-datados etc.); fases de cobrança: encaminhamento de um aviso

do débito em aberto (e-mail, telefonema ou SMS), carta de cobrança ao endereço dos representantes legais ou financeiros, inclusão do nome do(s) devedor(es) nos órgãos de proteção ao crédito, ou protesto do contrato em cartório e envio do caso ao departamento jurídico.

• Cadastro completo dos responsáveis legais e financeiros do aluno

Adotar uma boa política de cadastramento de dados pessoais dos responsáveis legais/financeiros do aluno é o primeiro e o principal passo a ser tomado pelo gestor de uma escola, pois é por meio desta coleta de informações que a escola terá subsídios para uma cobrança satisfativa, seja ela administrativa ou judicial, afinal de contas, sem os dados pessoais dos representantes legais e financeiros do aluno, a cobrança não terá destinatário, endereço certo e penalidades aplicáveis.

O ideal é que a escola requeira cópia dos documentos destes representantes legais e financeiros, e arquivem na pasta do aluno.

Não obstante, estas informações também são essenciais para a formalização do contrato de prestação de serviços educacionais, estabelecendo quais são as partes contratantes. Afinal de contas, a escola só pode cobrar a obrigação de pagamento a quem efetivamente assinou o contrato de prestação de serviços.

Assim, elencamos os principais dados a serem coletados dos representantes legais e financeiros, quando do ingresso do aluno na instituição de ensino:

- nome completo;
- nacionalidade;
- profissão;
- estado civil;
- número do RG;
- número do CPF;
- endereço de correspondência;
- telefone fixo;
- telefone móvel;
- comprovante de endereço; e
- e-mail.



• Contrato de prestação de serviços

Foi-se o tempo em que a base do relacionamento entre escola e pais era a confiança, por isso, atualmente, este relacionamento tem que estar pautado no papel escrito e muito bem delineado, denominado contrato de prestação de serviços educacionais, regido sob a égide dos artigos 206, incisos II e III, 209 da Constituição Federal, do Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990), da Lei 9.870, de 23 de novembro de 1999 (que dispõe sobre o valor total das anuidades escolares), pela Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional) e pela legislação da República Federativa do Brasil.

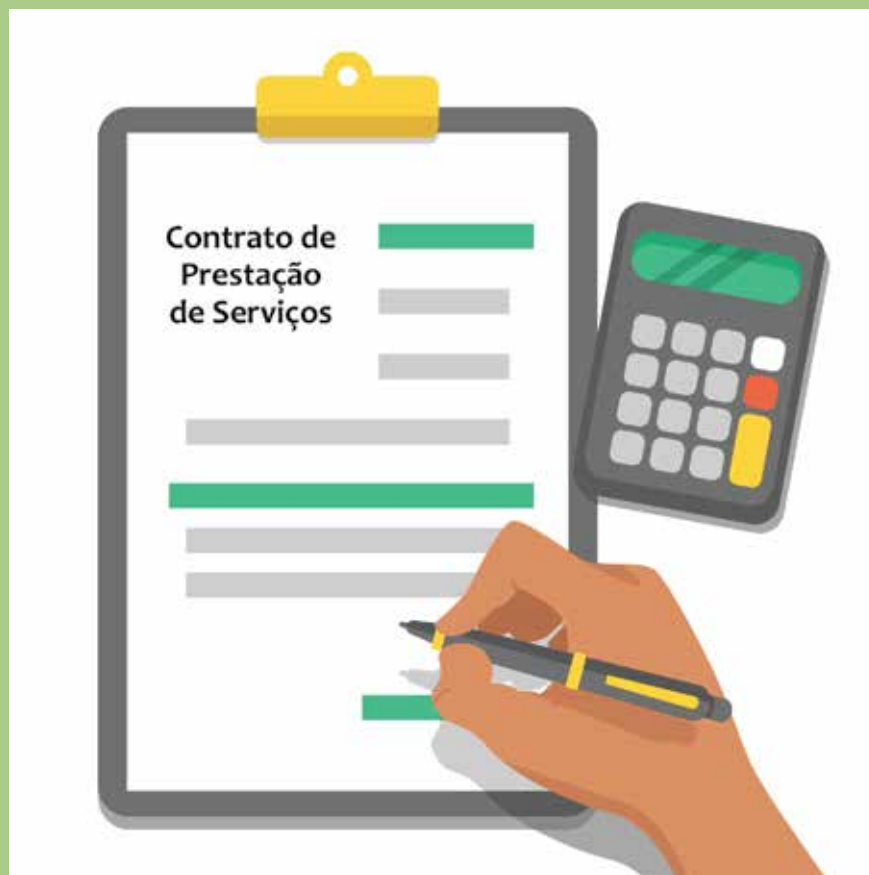
Aliás, para controlar a inadimplência, o contrato de prestação de serviços educacionais é a principal ferramenta para se ter uma cobrança eficaz e satisfativa, além de ser um documento obrigatório, segundo o artigo 1º da Lei nº 9.870/99, bem como no artigo 39 do Código de Defesa do Consumidor, que informa ser vedada a execução de serviços, sem a autorização expressa do consumidor.

O primeiro passo para a formalização do contrato de prestação de serviços educacionais é definir e qualificar a(s) parte(s) contratante(s), ou seja, quem está assinando este contrato, sendo que de um lado teremos o estabelecimento de ensino, e do outro, os pais e/ou os representantes legais do aluno, ou ainda os responsáveis financeiros pelo aluno.

Aliás, frise-se que o aluno só poderá assinar o contrato de prestação de serviços educacionais, na qualidade de contratante, se este tiver 18 anos nos termos do artigo 5º do Código Civil.

É muito importante a correta qualificação do(s) contratante(s) no ato da matrícula e rematrícula formalizadas pelo contrato, pois a informação incorreta e/ou incompleta pode dificultar a cobrança do(s) devedor(es), por isso, a coleta prévia dos dados pessoais dos pais e/ou os representantes legais do aluno, ou ainda os responsáveis financeiros pelo aluno, e as informações pessoais do próprio aluno são de extrema importância, pois são estes dados inclusos no contrato que configurarão a legitimidade de quem irá responder pela dívida em aberto.

Por este motivo, recomendamos que a escola confira se os dados contidos no campo da(s) assinatura(s) do(s) contratante(s) estão em consonância com as cópias dos documentos, que nesta altura, já deverão estar arquivados na pasta própria do aluno.



Além disso, uma terceira figura também deve estar presente na formalização do contrato de prestação de serviços, ou seja, devem existir mais dois campos para assinaturas, com a denominação: *Testemunhas*, com inclusão dos respectivos documentos de identificação - RG e CPF, preenchimento do nome completo e assinatura. Não se faz necessário para as testemunhas, a rubrica em todas as páginas do contrato de prestação de serviços educacionais.

Muitos gestores nos questionam o porquê das testemunhas, pois acham que isso representa uma dificuldade para a contratação, contudo, existe uma boa explicação para isso.

Para que o contrato de prestação de serviços educacionais seja considerado um título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 784, inciso III do Código de Processo Civil, e, portanto, um documento hábil para protesto em cartório e interposição da medida judicial chamada de Ação de Execução, ele deve conter as assinaturas da contratada (estabelecimento de ensino), do(s) contratante(s) (pais e/ou os representantes legais do aluno, ou ainda os responsáveis financeiros pelo aluno) e das testemunhas.

Aliás, a assinatura das testemunhas não precisa ser contemporânea a do(s) contratante(s), assim é o entendimento

do Superior Tribunal de Justiça, que afirma que o fato das testemunhas do documento particular não estarem presentes ao ato de sua formação não retira a sua executoriedade, uma vez que as assinaturas podem ser feitas em momento posterior ao ato de criação do título executivo extrajudicial, sendo as testemunhas meramente instrumentárias. (REsp 541.267/RJ, Rel. Ministro JORGE SCARTEZZINI, QUARTA TURMA, julgado em 20/09/2005, DJ 17/10/2005, p. 298).

Ainda, cumpre esclarecer, qual a importância do contrato de prestação de serviços ser um título executivo extrajudicial. A resposta é simples. Sem a prerrogativa do título executivo extrajudicial, a cobrança do(s) devedor(es) inadimplente(s) se torna muito morosa, primeiro, porque a escola não poderá protestar de imediato o contrato em cartório, e na pior das hipóteses, na eventual interposição de medida judicial, a escola terá que se valer dos procedimentos judiciais comuns (ação de cobrança, ação monitória), que demoram em média 5 anos para alcançar a fase executória, ou seja, de expropriação de bens do(s) devedor(es).

Em contrapartida, se o contrato de prestação de serviços for um título executivo extrajudicial, a escola poderá protestar de imediato o contrato em cartório, e mais, na interposição da medida judicial,



Col Rama II - Vi Ré SP



Col Salesiano Sta Luzia



Col Sto Americo - Morumbi SP



Cobertoni
Estruturas Metálicas



Col Emile de Villeneuve - São Paulo SP



Col Magister - São Paulo

QUADRAS - GINÁSIOS - PISCINAS - PASSARELAS - GARAGENS - GALPÕES
PROJETOS ESPECIAIS - TENSIONADAS - FECHAMENTOS - MEZANINOS - RETRÁTEIS - ACM



Col Nossa Sra. de Misericórdia de Osasco



Paróq Coração de Jesus - São José dos Campos



Col Monfort Objetivo - Itaim Paulista SP



Escola Bakhita - Perdizes SP



Col 4 de Julho - Vila Missionária SP



Col Novo Anglo - Campinas



Col Olivetano - Vi Matilde SP



Col Poliedro - São José dos Campos



Col CLQ - Piracicaba



FÁBRICA
PIRACICABA - SP
(19) 3434-1888
(19) 2532-2127

ESCRITÓRIO
COMERCIAL
SÃO PAULO - SP
(11) 97248-1066



www.cobertoni.com.br
cobertoni@cobertoni.com.br





MARAVILHAS DO CORPO HUMANO

HUMAN BODIES

EXPOSIÇÃO INTERNACIONAL

EM SOROCABA
MARÇO-ABRIL 2018

A mais incrível exposição de corpos humanos verdadeiros expostos de forma didática e compreensível.

Agende já a visita guiada dos seus alunos.

ACERVO INÉDITO EM SOROCABA.

Informações:

humanbodies@lojadoshow.com.br

 **(15) 98146-8366 / 98178-4122**



se valerá do procedimento executório, o qual se inicia na expropriação de bens do(s) devedor(es).

Ademais, definir/qualificar a(s) parte(s) contratante(s) e colher sua(s) assinatura(s), incluindo das testemunhas, são medidas fundamentais para uma cobrança eficaz, pois sem esta qualificação, será impossível a identificação do(s) efetivo(s) responsável(eis) pelo adimplemento do contrato, sendo que, a cobrança da inadimplência ou qualquer medida punitiva deve ser sempre direcionada para quem assinou o contrato de prestação de serviços, na qualidade de contratante(s).

Assim, lembre-se: a escola só pode cobrar o débito em aberto de quem efetivamente assinou o referido contrato, por exemplo: se na ficha individual do aluno está como responsável financeiro o pai, mas quem assinou o contrato foi a mãe, a escola deverá cobrar o débito da mãe do aluno, ou ainda, se na ficha individual do aluno estão como responsáveis financeiros os pais, mas quem assinou o contrato foram os avós, a escola deverá direcionar a cobrança dos débitos aos avós do aluno.

Outrossim, vale dizer que, em muitos dos casos vivenciados por nosso escritório, observamos que, quem assina o contrato de prestação de serviços, geralmente não é aquele quem paga

efetivamente as mensalidades escolares, ou ainda pior, por vezes quem assina o contrato é aquele que não tem rendimentos financeiros. Por isso, recomendamos que a escola sempre garanta a assinatura de mais de um contratante, pois assim, numa eventual inadimplência, terá maiores chances de recebimento.

Quanto ao objeto do contrato, este deve ser claro e bem definido, a fim de evitar eventuais dúvidas junto à comunidade de pais e alunos, ou seja, deve especificar qual o período contratado: regular ou período integral, quais serviços que estão inclusos e quais atividades não estão inclusas, pois isto é o que definirá o que será objeto/valor de eventual cobrança administrativa ou judicial.

Importante também, estabelecer uma cláusula, especificando os serviços não cobertos pelo contrato e quais são oferecidos pela instituição de forma adicional (tais como: transporte, material escolar, alimentação, atividades extracurriculares etc.) e, não se esqueçam de formalizar um contrato específico para estes itens ou mesmo um aditamento ao contrato já assinado, que também deve conter a assinatura da contratada, contratante(s) e testemunhas, pois em caso de inadimplência desses serviços, a escola também terá um título executivo extrajudicial para cobrar estes serviços.

Por fim, é de suma importância que conste expressamente no contrato de prestação de serviços uma cláusula com a informação de que, em caso de inadimplência, a instituição poderá enviar o nome do(s) devedor(es) aos órgãos de proteção ao crédito, nos termos da Lei Estadual nº 15.659/2015, artigo 6º da Lei nº 9.870/99, artigos 475, 476 e 477 do Código Civil e artigo 43, § 2º da Lei nº 8.078 de 11.09.90.

• **Definição de uma boa política de cobrança**

De nada adianta, a escola ter os seus contratos formalizados, conforme acima orientado, se ela não tem pré-estabelecido um procedimento de cobrança preventivo e repressivo.

Um procedimento preventivo seria aquele em que a escola tem definido um indicador da inadimplência suportável, que em média deve variar entre 3% (três por cento) a 5% (cinco por cento), contar com mão de obra qualificada para operar ferramentas de gestão que extraíam desses sistemas, relatórios de inadimplência que devem indicar necessariamente: quem são os devedores, qual o número de parcelas em aberto, qual valor atualizado da dívida englobando as penalidades contratualmente previstas (juros e multa por atraso), e ainda um

sistema que encaminhe SMSs e/ou e-mails ao devedor, quando não identifica o pagamento de determinada parcela. Há sistemas no mercado que, programados, fazem o disparo automático desses mecanismos de cobrança, conforme política e parametrização estabelecida por cada instituição de ensino.

Recomendamos que, não obtendo retorno do devedor, após 10 (dez) dias do encaminhamento dos SMSs, telefonemas e e-mails, a escola inicie o procedimento repressivo, que é composto das seguintes fases:

• **Encaminhamento de carta de cobrança via e-mail e/ou Correios:**

• O(s) destinatário(s) destas correspondências devem ser o(s) contratante(s). O conteúdo da carta deve trazer as seguintes informações: nome do aluno, nome do(s) destinatário(s) da cobrança, mensalidades em aberto, valor atualizado do débito. Além disso, recomenda-se que na carta também tenha a seguinte informação: *Caso a(s) mensalidade(s) relacionada(s) já tenha(m) sido paga(s), favor trazer o(s) comprovante(s) para que a escola possa atualizar seu sistema.*

• Apontamento do(s) CPF(s) do(s) contratante(s) nos órgãos de proteção ao crédito.

Ultrapassados 30 dias do encaminhamento da carta de cobrança, e sem retorno do(s) devedor(es), a escola pode proceder com o apontamento do CPF do(s) contratante(s) nos órgãos de proteção ao crédito, lembrando que essa prática deve estar prevista, expressamente, no contrato de prestação de serviços educacionais. Para isso, a instituição de ensino deve ter vínculo com o SPC ou SERASA ou ambos, e atender aos preceitos da Lei Estadual 15.659/15, isto é, a escola deve encaminhar ao(s) devedor(es) notificação por escrito, de forma prévia e comprovada, mediante o protocolo de aviso de recebimento (AR) assinado, com a entrega no endereço fornecido pelo(s) devedor(es).

A comunicação deve indicar o nome ou razão social do credor (estabelecimento de ensino), a natureza da dívida, condições e prazo para pagamento, sendo que deve ser concedido o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para quitação do débito ou apresentação do comprovante de pagamento, antes de ser efetivada a inscrição do nome do(s) devedor(es) nos cadastros de proteção ao crédito.

Nesta modalidade de apontamento, a escola não precisa ter constituído o contrato de prestação de serviços na forma

www.ccfmadvocacia.com.br



ASSESSORIA JURÍDICA ESPECIALIZADA NA ÁREA TRABALHISTA E MAIS DE 30 ANOS DE EXPERIÊNCIA.

A CCFM desenvolve soluções personalizadas com estratégias inovadoras e objetivas para a sua instituição de ensino.

CONHEÇA ALGUNS DE NOSSOS SERVIÇOS:

- Defesas de Auto de Infração do Ministério Público do Trabalho;
- Defesas Trabalhistas em Dissídios Individuais e Coletivos;
- Estabilidade de emprego (dirigentes sindicais, gestantes, CIPA, acidente de trabalho, empregados em vias de aposentadoria);
- Acompanhamento de sindicâncias e inquéritos internos, para apuração de comportamentos irregulares de funcionários ou faltas graves;
- Elaboração e análise de contratos;
- Defesa de reclamações trabalhistas judiciais;
- Apresentação de reconvenção;
- Entre outros.

Visite nosso site e conheça o portfólio completo.

Outras áreas de atuação:
Empresarial | Tributário | Cível | Terceiro Setor

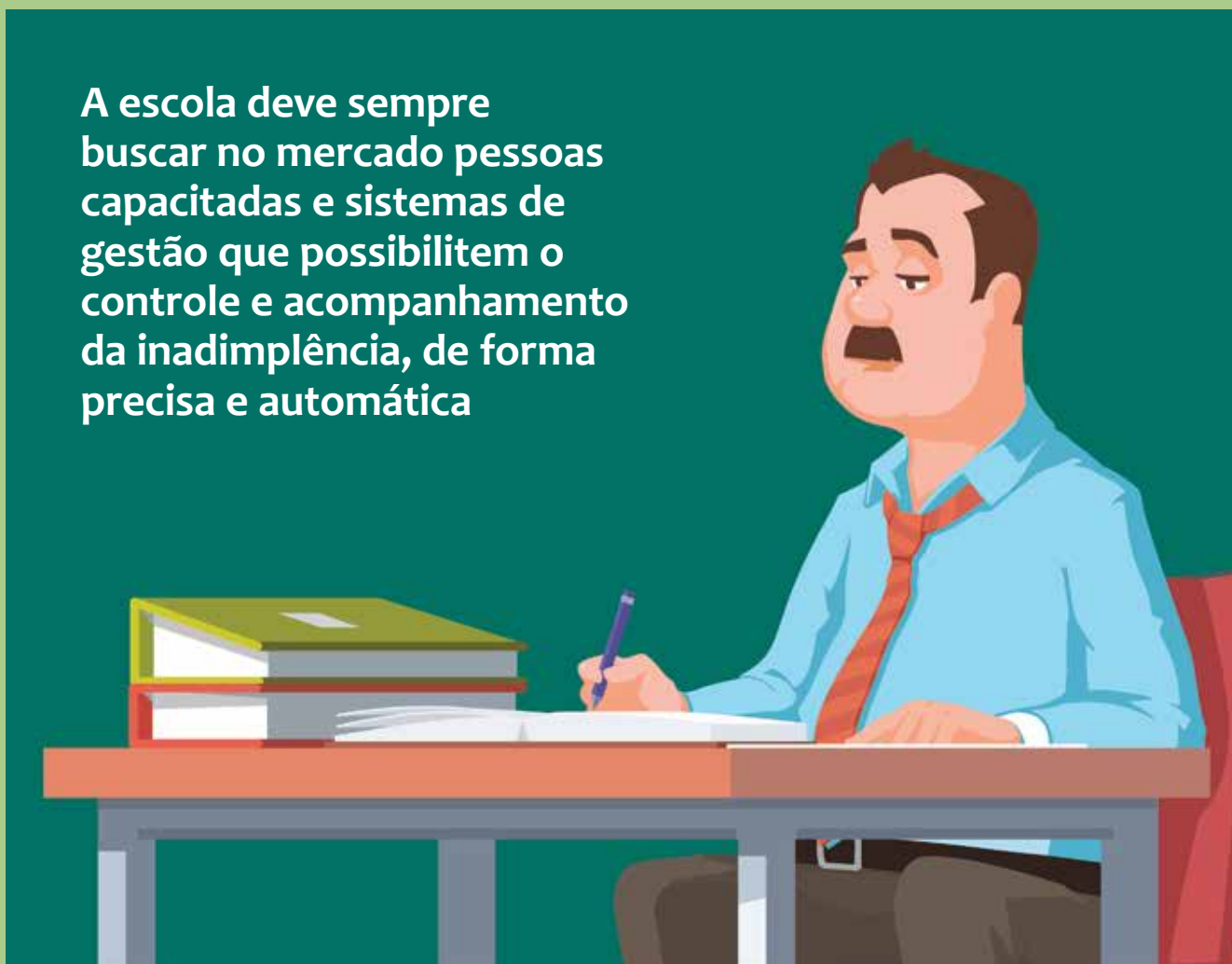


**Celso Carlos
Fernandes e Melo**

11 3513-5080 Rua Voluntários da Pátria, 1088 2º andar - Santana - SP - advocacia@ccfmadvocacia.com.br  ccfmadvocacia



A escola deve sempre buscar no mercado pessoas capacitadas e sistemas de gestão que possibilitem o controle e acompanhamento da inadimplência, de forma precisa e automática



freepik.com

de título executivo extrajudicial e não precisa esperar o término do ano letivo para realizar o apontamento da inadimplência, pois o apontamento pode ser feito a cada inadimplimento, isto é, mês a mês.

Contudo, cumpre ressaltar que neste procedimento, não há uma lei que o regule. O apontamento não tem valor de prova da inadimplência, e mais, a instituição assume os riscos da responsabilidade por eventuais danos morais.

É preciso ter cuidado, pois nossa experiência já mostrou algumas situações em que o controle financeiro do estabelecimento de ensino não informava a baixa nas mensalidades escolares pagas de determinado aluno, e consequentemente o sistema apontava uma inadimplência para ele.

Sendo assim, a escola equivocadamente, encaminhou o nome do representante legal que assinou o contrato de prestação de serviços aos órgãos de proteção ao crédito. O representante legal, verificando que seu nome tinha sido incluído indevidamente junto aos órgãos de proteção, foi até a escola com

todos os comprovantes de pagamentos, atestando que estava adimplente com as mensalidades escolares, processou a escola por danos morais, alcançando uma sentença favorável a ele, com base na súmula 385 do STJ, que consolidou o entendimento de que o cadastro ou manutenção de inadimplentes de forma equivocada configura o dano moral *in re ipsa*, ou seja, dano vinculado à própria existência do fato ilícito, cujos resultados são presumidos.

Por isso, a escola deve sempre buscar no mercado pessoas capacitadas e sistemas de gestão que possibilitem o controle e acompanhamento da inadimplência, de forma precisa e automática.

• Protesto do Contrato de Prestação de Serviços Educacionais perante o Tabela de Protesto.

Inicialmente, cumpre ressaltar que, recomendamos que a escola opte por um dos procedimentos de apontamentos de devedor(es), isto é, ou encaminha o(s) CPF(s) do(s) contratante(s) aos órgãos de proteção ao crédito ou realiza o protesto do contrato de prestação de

serviços educacionais junto ao Tabela de Protesto.

Nesta modalidade, o estabelecimento de ensino, precisa ter constituído o contrato de prestação de serviços, na forma de título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 784, inciso III do Código de Processo Civil, e mais, o título deve vir acompanhado de algum documento comprobatório da prestação dos serviços educacionais, por exemplo: boletim/histórico escolar, atestado de frequência, atas de reunião assinada pelos representantes legais, etc.

O protesto do título em cartório, em relação ao apontamento do(s) CPF(s) do(s) contratante(s) nos órgãos de proteção ao crédito sempre sai à frente, pois é gratuito, o credor não paga taxas de inclusão ou exclusão, nem mensalidades, as custas e despesas do protesto ficarão totalmente a cargo do(s) devedor(es), quando este(s) proceder(em) ao pagamento ou requerer(em) o cancelamento do protesto.

O(s) devedor(es) recebe(m) o boleto para pagamento do débito dentro do prazo de 3 dias, e quando não há



EDUXE: A SOLUÇÃO QUE
SUA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO PRECISA PARA
GARANTIR **ORGANIZAÇÃO,
INTEGRAÇÃO E
PRODUTIVIDADE NA
VOLTA ÀS AULAS**



Nessa volta às aulas, você precisa de mais desempenho nas rotinas produtivas da escola, certo? Entre as muitas funções que o gestor e sua equipe precisam desempenhar para que a instituição inicie este novo ciclo, o malabarismo entre soluções informatizadas de gestão não precisa ser uma delas. Confie em uma ferramenta integrada, que conecta cada área de sua escola em um todo coeso e inteligente, garantindo mais produtividade e menos perda de tempo. Confie na Eduxe.

Nosso software de gestão escolar é a solução ideal para sua instituição de ensino, porque é pensado para otimizar e integrar cada área em um único sistema, com eficiência e segurança.

Acesse nossas redes sociais:

f [quality.eduxe](https://www.facebook.com/quality.eduxe)
@ [@eduxe.oficial](https://www.instagram.com/eduxe.oficial)

+55 11 5632.3666
relacionamento@eduxe.com.br

Conheça mais funcionalidades em
www.eduxe.com.br



o pagamento, o(s) devedor(es) é/são protestado(s), o(s) nome(s) é/são automaticamente negativado(s) junto aos serviços de proteção de crédito sem nenhum custo para o credor.

Além disso, o protesto em cartório é realizado por responsável profissional do direito concursado, há fiscalização regida pela Lei 9.492/97, proporcionando maior segurança jurídica, já que há a comprovação da inadimplência do devedor, nos termos do artigo 1º da Lei 9.492/97, ou seja, quando o protesto precede à negativação, o credor dispõe de provas de que o(s) devedor(es) foi/foram intimado(s), de que a negativação foi legal e cercada de cuidados jurídicos. Evitando, que eventualmente, o(s) devedor(es) o processe(m) pedindo danos morais.

Outro benefício, é que o protesto traz publicidade à cobrança, protegendo o credor de fraudes do(s) devedor(es), além disso, irá dificultar a vida deste(s), por exemplo, não permitindo a participação em licitações, impossibilidade de abertura de conta corrente, dificuldades na obtenção de financiamento.

Por fim, ao nosso entender, a única desvantagem do protesto do título em cartório é que a escola deve aguardar o término do ano letivo do aluno, verificar a inadimplência correspondente àquele contrato, e aí sim, realizar o protesto, afinal, o protesto é realizado com base em um título único, com data de emissão (assinatura do contrato) e data de vencimento (fim do ano letivo).

• Renegociação da dívida

Em muitos dos casos, os procedimentos de cobrança, direcionam o(s) devedor(es) a procurarem a escola para uma renegociação do débito, contudo nossa experiência mostrou que na maioria dos casos, essa renegociação se concretiza de forma caseira, baseada na confiança de que o(s) devedor(es) irá(ão) cumprir com o acordo assumido, e assim a escola acaba não formalizando por escrito essa renegociação, ou ainda, se formalizem, o fazem de forma incorreta/incompleta.

O ideal é que caso o(s) devedor(es) procure(m) a escola para negociar o débito, esta tratativa seja realizada através de documento escrito, denominado “instrumento de confissão de dívida”, com as mesmas prerrogativas do contrato de prestação de serviços, isto é, com as assinaturas da contratada, do(s) contratante(s) e das testemunhas, inclusive alinhando penalidades em caso de inadimplemento dessa nova obrigação.

Assim, em caso de inadimplemento da renegociação, a instituição de ensino terá

documento hábil a realizar a cobrança, nos mesmos termos que do contrato de prestação de serviços.

• Encaminhamento do caso ao departamento jurídico

Dentre os recursos disponíveis ao credor para a recuperação do crédito, a última alternativa deve ser a medida judicial, apesar de ser a mais vantajosa, no que se refere ao recebimento do crédito.

Apesar de ser um pouco mais onerosa, a medida judicial, principalmente se o estabelecimento de ensino tem seus contratos na forma de título executivo extrajudicial, é capaz de expropriar judicialmente, com rapidez, os bens do(s) devedor(es), por exemplo: penhora das contas correntes e penhora de bens. Mas lembre-se, essa agilidade só é possível, quando o documento é um título executivo extrajudicial, pois caso contrário, o crédito será cobrado, através dos procedimentos comuns, que são morosos.

Aos que não acreditam, temos inúmeros casos concretos dos bons resultados adotados com as medidas judiciais, inclusive com recuperação de dívidas, referentes a 5 (cinco) anos atrás, no caso de contratos que são títulos executivos, e de 3 (três) anos atrás, para contratos sem essa prerrogativa. Portanto, existe a possibilidade da sua escola recuperar os seus créditos, ainda que de anos passados.

Por fim, observamos que, infelizmente, a maioria das escolas não adotam com rigor políticas e controles de cobrança, quer por acreditarem que a crise é a única causadora da inadimplência, por desconhecimento de como proceder frente a ela, ou ainda, por não acreditarem que esses controles e políticas trarão os resultados esperados. O importante é que a implantação dessas políticas e controles de cobrança dependem única e exclusivamente, da vontade do mantenedor.

Outrossim, vale dizer que, o marketing da escola, por meio de uma comunicação clara e eficiente, é também uma ferramenta em prol da adimplência, quando demonstra aos pais os investimentos na qualidade do ensino, na infraestrutura, reformas, treinamentos, cursos destinados ao corpo docente, aquisição de modernos equipamentos, entre outras melhorias contínuas.

É de fundamental importância que a escola fomente estas informações através de suas redes sociais, informativos, site, murais, reuniões de pais e mestres e outros meios de comunicação, a fim de que os pais valorizem tais investimentos e priorizem o pagamento da escola, evitando assim a inadimplência.

Em linhas gerais, o que queremos no final das contas é que os pais consigam tangibilizar, através de uma comunicação





freepik.com

bem estruturada, o fato de que a inadimplência propicia a instituição de ensino investimentos contínuos, e quem usufruirá de tais melhorias e incrementos, serão os próprios filhos/alunos.

Enfim, a inadimplência escolar sempre existirá, porém é você, mantenedor, quem definirá o posicionamento de sua escola em face dela.

Crises vão e voltam, as causas continuam, as artimanhas do(s) devedor(es) esperto(s) se aprimora(m), mas a política da escola em adotar controles rigorosos dos inadimplentes só depende da sua vontade. ●



CELSON CARLOS FERNANDES

Presidente da Meira Fernandes e sócio fundador da CCFM Advocacia. Advogado e Contabilista, possui ampla experiência na área do direito educacional e no segmento contábil com foco em instituições de ensino.



MABELY MEIRA FERNANDES

Advogada na CCFM Advocacia. Atua na área do Direito Cível, nas esferas contenciosa e preventiva, análise de contratos, educação digital, processos decorrentes a responsabilidade civil, consumidor indenizatória.



A LOTHUS POSSUI TODA LINHA DE PRODUTOS DE LIMPEZA PROFISSIONAL, HIGIENE E MATERIAIS DESCARTÁVEIS PARA SUA INSTITUIÇÃO DE ENSINO.

- ✓ Entrega ponto a ponto;
- ✓ Melhores condições e formas de pagamento;
- ✓ Compre pelo nosso Televendas, faça seu orçamento por email ou agende uma visita para verificarmos as melhores soluções com economia para sua escola.

11 5641-1015/ 11 5641-0060
www.lothusdescartaveis.com.br
vendas@lothusdescartaveis.com.br



freepik.com

Os principais impactos da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 –

Com a finalidade de melhor esclarecer aos mantenedores, elaboramos o quadro abaixo, simplificando a visualização e interpretação da legislação trabalhista anterior, cotejando-a com a Lei 13.467/2017 da Reforma Trabalhista e as alterações advindas com a edição da Medida Provisória 808/2017.

Grupo econômico – Art. 2º - § 3º

Antes da reforma

Quando uma ou mais empresas, com personalidade jurídica própria, estivessem sob a direção, controle ou administração de outra, para os efeitos da relação de emprego, eram solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Pós reforma

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessário entre outras características a comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes do grupo.

Férias de 30 dias – Art. 134

Antes da reforma

Permitia o gozo em um único período, exceto nas coletivas, quando poderia ser fracionada somente em 2 períodos.

Aos menores de 18 e maiores de 50 anos não era permitido o fracionamento.

Pós reforma

Mediante concordância do empregado pode ser dividida em até 3 períodos: um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Permite o fracionamento para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos.

Não pode iniciar no período de 02 dias que antecede feriado ou descanso semanal remunerado.

Contribuição sindical – Desconto Art. 545, 579, 582 e 602

Antes da reforma

Empregado - obrigatório o desconto de 01 dia de salário do empregado no mês de março de cada ano.

Empregador - devida no mês de janeiro de cada ano ou na data da constituição da empresa, quando essa fosse em data posterior.

Pós reforma

Empregado - o desconto é facultativo, mediante prévia autorização escrita do empregado.

Empregados que autorizarem o desconto e não estiverem trabalhando

no respectivo mês, sofrerão o desconto no mês seguinte ao retorno.

Empregador - é opcional no mês de janeiro de cada ano ou no mês da constituição da empresa.

Trabalho a tempo parcial – Art. 58-A e 130

Antes da reforma

Jornada de trabalho:

Limitada a 25 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares.

Férias:

Período de descanso diferenciado, proporcional a jornada reduzida;

O empregado não podia converter 1/3 em abono pecuniário.

Pós reforma

Jornada de trabalho:

- Limite de 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares semanais;

- Limite de 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais;

- As horas suplementares serão pagas com acréscimo de 50% ou compensadas na semana imediatamente posterior.

Férias:

- A quantidade de dias do gozo equipara-se ao da jornada normal de trabalho;

- O empregado pode converter 1/3 do direito em abono pecuniário.

Banco de horas – Art. 59

Antes da reforma

Permitido somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A compensação deveria ocorrer no período máximo de 01 ano ou conforme estipulado em acordo ou convenção coletiva da categoria.

Pós reforma

Pode ser pactuado por *acordo individual escrito*, se a compensação ocorrer no período máximo de 06 meses, caso contrário, as horas serão remuneradas com acréscimo.

- Rescisão contratual - as horas não compensadas serão remuneradas com acréscimo de 50%.

Compensação semanal de jornada

Art. 59

Antes da reforma

Permitida somente mediante acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Pós reforma

Permitida a compensação por *acordo individual, tácito* ou escrito, se esta ocorrer no mesmo mês.

Hora extra – Remuneração – Art. 59 e 59-B

Antes da reforma

Adicional mínimo de 50% superior à hora normal, conforme Constituição Federal.

As horas extras habituais descaracterizavam o acordo de compensação de horas (Súmula 85 TST).

Pós reforma

Adicional mínimo de 50% superior à hora normal.

As horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação de horas e o banco de horas.

Tempo à disposição do empregador – Art. 4

Antes da reforma

Era considerada como extra a totalidade do tempo que excedia a jornada normal, pois tratava-se de tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.) - (Súmula 366 TST).

Pós reforma

Não são considerados como tempo à disposição do empregador, consequentemente não são computados como horários extraordinários, as prorrogações pelos seguintes motivos:

- empregado, espontaneamente, buscar proteção pessoal em caso de insegurança em vias públicas ou más condições climáticas;

- empregado se mantiver nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, exemplo:

- práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal, atividades de relacionamento pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando *não houver obrigatoriedade* de realizar a troca na empresa.

Tempo despendido para deslocamento ao posto de trabalho – Art. 58

Antes da reforma

Era considerado tempo à disposição do empregador o tempo de deslocamento, quando o local fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecesse a condução – (Súmula 90 TST).

Pós reforma

O tempo despendido, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Jornada de 12 X 36 – Art. 59-A e 60

Antes da reforma

Esta modalidade não era prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, somente na convenção coletiva de algumas categorias profissionais.

Qualquer prorrogação de jornada em atividades insalubres exigia autorização prévia do Ministério do Trabalho.

Pós reforma

Empresas em geral - somente mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Empresas setor da saúde - pode praticar mediante convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito.

Os intervalos para repouso e alimentação podem ser concedidos em descanso ou indenizados.

- a remuneração mensal contratual abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados;

- são considerados compensados os feriados;

- não são remuneradas com o adicional as horas prorrogadas de trabalho noturno.

- nas atividades insalubres não precisa de licença prévia do Ministério do Trabalho para prorrogações de horários.

Intervalo para repouso ou alimentação – Art. 71 - 444 e 611-A

Antes da reforma

A concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implicava no pagamento integral do horário previsto para o descanso – (Súmula 437 TST).

Para jornada superior a 06 horas o intervalo mínimo para descanso é de 01 e no máximo 02 horas.

Pós reforma

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%;

Não é hora extra, não compõem a parte variável da remuneração e não é tributada;

Jornada superior a 06 horas - intervalo mínimo para descanso *poderá ser de 30 minutos*, mediante previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou negociação individual.

- *Negociação individual* - permitida somente quando se tratar de empregado com grau de *instrução em nível superior* e que perceba *salário mensal igual ou superior a 02 vezes o teto de salário de contribuição* previdenciária (atual R\$ 5.531,31 x 2= R\$ 11.062,62).

Registro de horário de trabalho – Art. 62

Antes da reforma

Estavam dispensados do registro de horário de trabalho apenas:

- os empregados em atividade externa, incompatível com fixação de horário de trabalho;

- os empregados em exercício de cargo de confiança.

Pós reforma

Dispensa da marcação de horário também os empregados em regime de teletrabalho (trabalho à distância ou remoto).

Empregado em regime de teletrabalho (Home Office) – Art. 75-A a 75-E

Antes da reforma

Modalidade não contemplada na legislação.

Pós reforma

Características:

- o trabalho é realizado fora da empresa;

- com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

- o comparecimento do empregado à empresa para realizar algumas atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.



Previsão contratual:

A prestação de serviços nesta modalidade deve constar do contrato de trabalho, como também especificar quais atividades serão realizadas pelo empregado.

Alteração de regime de trabalho:

- de presencial para teletrabalho – por mútuo acordo formalizado em aditivo contratual;

- de teletrabalho para o presencial - poderá ocorrer por determinação do empregador, mediante comunicação prévia no prazo mínimo de 15 dias e registro em aditivo contratual.

Responsabilidade por material de trabalho:

- serão previstas em contrato escrito as responsabilidades pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto;

- bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Orientações de saúde:

- o empregador deve instruir formalmente sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho;

- o empregado deve tomar ciência mediante termo de responsabilidade.

Trabalhador autônomo – Contratação – Art. 442-B

Antes da reforma

A prestação de serviços de forma continuada e com exclusividade caracterizava o vínculo empregatício.

Pós reforma

Pode executar qualquer atividade fim, da empresa contratante.

Se cumpridas pelo autônomo, todas as formalidades legais não caracteriza o vínculo empregatício a prestação de serviço de forma contínua;

Não poderá haver subordinação;

Poderá recusar a realização da atividade, mas está sujeito a aplicação das penalidades previstas em contrato.

Podem ser contratados também como autônomo:

- os motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas, desde que as atividades sejam compatíveis com o contrato de prestação de serviços.

Prestação de serviços apenas a um tomador - é permitido, porém no contrato não poderá ter cláusula de exclusividade.

Prestação de serviços a diversos tomadores - é permitido prestar serviços simultaneamente para tomadores de atividades de qualquer natureza, inclusive

com a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato, inclusive como autônomo.

Terceirização – Lei 6.019/1974 – Alterada pela Lei 13.429/2017

Antes da reforma

- Não era previsto o prazo de 18 meses após o desligamento do empregado para a prestação de serviços através de empresa terceirizada, tanto como sócio ou como empregado da prestadora.

- Contratante não precisava conceder os mesmos benefícios aos empregados da empresa prestadora de serviços nem manter a equiparação salarial.

Pós reforma

Considera-se terceirização a execução de quaisquer atividades da contratante por empresa contratada, inclusive da sua atividade principal.

A contratante não poderá contratar empresa prestadora de serviços quando os sócios ou titulares desta tiverem prestado serviços na qualidade de empregados ou trabalhador sem vínculo empregatício à contratante por período inferior a 18 meses, exceto se forem aposentados.

O empregado demitido somente poderá prestar serviços para esta mesma empresa, na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços, após 18 meses, contados a partir do seu desligamento.

Quando a prestação de serviços ocorrer nas dependências da tomadora, serão assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à:

- alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

- direito de utilizar os serviços de transporte;

- atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

- treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

- condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Será facultativa a equiparação salarial entre empregados da contratante e contratada, além de outros direitos não previstos nos itens acima.

Trabalho intermitente – Art. 443, 452-A e 911-A

Antes da reforma

Modalidade não contemplada na legislação.

Pós reforma

Tal modalidade permite a contratação de empregados, para execução de qualquer atividade, de forma descontinua, ou seja, os períodos de prestação de serviço podem ser interrompidos por períodos de inatividade, sem que haja o rompimento do vínculo empregatício, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Até 31/12/2020 o empregado contratado por prazo indeterminado que for demitido, não poderá ser recontratado por meio de contrato intermitente pelo mesmo empregador, pelo prazo de 18 meses, contados da data do desligamento.

Contrato:

- deve ser formalizado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em Convenção Coletiva de Trabalho ou acordo coletivo.

Dados obrigatórios do contrato:

- identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

- o valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor (hora/dia) do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

- o local e prazo para pagamento da remuneração;

- é assegurado o adicional de trabalho noturno.

Dados facultativos do contrato:

- locais de prestação de serviços;

- turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

- formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

- forma de indenização na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.

Convocação para o trabalho, aceite e recusa:

- o empregador convoca o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência;

- o empregado tem 24 horas para responder ao chamado, caso contrário, será considerado recusa;

- a recusa não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Período de inatividade:

- é o intervalo sem atividade, existente entre os períodos de prestação de serviços ao mesmo empregador;

- não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros

Sua escola pode **captar e manter alunos**, ter um **completo controle financeiro**, **otimizar rotinas administrativas**, ter **acesso fácil e rápido** aos dados que importam para a tomada de decisões **estratégicas** e muito mais!

Como? Escolhendo o software **SophiA** para gestão da instituição!

Fácil de operar, o SophiA dispensa instalação e é acessível a partir de qualquer dispositivo com acesso à internet.

Gerencie a captação de alunos e matrículas

Venda cursos, produtos e serviços acessando uma única tela

Tenha no Painel de Gestão os gráficos e relatórios da escola

Controle cobranças e contas a pagar

Acompanhe a evolução de cada aluno por meio da Avaliação Descritiva

Emita Nota Fiscal de Serviço e de Produto pelo sistema

Lance notas e frequência pela internet

SophiA®
Gestão Escolar web

Assista a uma apresentação remota do sistema!

0800 55 7074 | vendas@prima.com.br

Desenvolvido por:



TRABALHO INFANTIL
A PRIMA É CONTRA

Microsoft Partner Network



ACESSE:
WWW.SOPHIA.COM.BR



empregadores que exerçam a mesma atividade ou não, mediante qualquer modalidade de contrato, inclusive intermitente;

- esse período não poderá ser remunerado, pois descaracterizará o trabalho intermitente.

Remuneração:

Na data acordada o empregado receberá de imediato as seguintes verbas:

- remuneração;
- férias proporcionais com acréscimo de 1/3;
- 13º salário proporcional;
- repouso semanal remunerado, e
- adicionais legais.

Prazo para pagamento:

- quando o período de convocação for superior a 01 mês, o pagamento das parcelas não poderá ser estipulado por período superior a 01 mês, contados a partir do 1º dia da prestação de serviço.

Recibo de pagamento:

- deve conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas ora descritas.

Comprovante dos recolhimentos:

Férias:

- a cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não pode ser convocado para prestar serviços ao mesmo empregador;

- mediante prévio acordo, o gozo pode ser fracionado em até 03 períodos, desde que um dos períodos não seja inferior a 14 dias e os demais não sejam inferiores a 05 dias cada um;

Observar que fará jus somente ao descanso, pois o pagamento já ocorreu na época da prestação de serviços.

Extinção do contrato:

- será considerado automaticamente extinto quando, no prazo de 01 ano, não tenha havido qualquer convocação, contado a partir da celebração do último contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviço, o que ocorrer primeiro.

Verbas rescisórias:

- as verbas rescisórias, inclusive o aviso prévio, serão calculadas sobre a média dos valores recebidos no curso do contrato de trabalho;

- 50% no caso do aviso prévio indenizado;
- 20% da multa rescisória do FGTS;
- 80% dos depósitos na conta do FGTS, o restante permanecerá na conta e poderá ser sacado de acordo com as condições previstas na legislação do FGTS;

- integralmente as demais verbas trabalhistas;

- o empregado não faz jus às parcelas do seguro-desemprego.

Observação: contribuição social 10% - a Caixa Econômica ainda não se manifestou sobre a obrigatoriedade ou não, porém recomenda-se o recolhimento quando se tratar de rescisão imotivada por parte do empregador.

Benefícios previdenciários - pagos diretamente pela Previdência Social:

- auxílio doença - a partir do primeiro dia de incapacidade;
- salário-maternidade.

Recolhimento complementar contribuição previdenciária:

Exigido quando a remuneração mensal for inferior ao salário mínimo nacional para fazer jus aos benefícios previdenciários e contagem do tempo de contribuição para aposentadoria.

Atividade da empregada em atividades insalubres – Art. 394-A

Antes da reforma

A empregada gestante ou lactante era afastada das atividades em local insalubre mediante apresentação de atestado médico.

Pós reforma

Gestante - a empregada deve ser afastada de *qualquer atividade* ou local insalubre, *excluído o adicional de insalubridade*.

Nas atividades com *insalubridade de grau leve ou médio* será permitida a *permanência* se, voluntariamente, a gestante *apresentar atestado médico* emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde.

Lactante - no período da lactação, empregada será *afastada das atividades insalubres em qualquer grau* quando *apresentar atestado médico* emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento.

Descansos especiais para a mulher amamentar o próprio filho – Art. 396

Antes da reforma

Os descansos para amamentação não precisavam ser formalizados.

Pós reforma

Os 02 períodos de descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o filho até os 6 meses de idade, *devem ser formalizados* em acordo individual com o empregador.

Exigência de uniforme e sua higienização – Art. 456-A

Antes da reforma

Se os uniformes tivessem a característica de Equipamento de Proteção individual (EPI), a responsabilidade pela

higienização e lavagem era do empregador, caso contrário, a empresa deveria verificar se havia previsão em documento coletivo neste sentido, regulando esta responsabilidade.

Pós reforma

O empregador pode estabelecer o padrão de vestimenta no local de trabalho, inclusive adotar o uso de uniforme com logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

A higienização do uniforme é de *responsabilidade do trabalhador*, salvo se forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador – Art. 484-A

Antes da reforma

Não havia possibilidade de acordo entre as partes.

Pós reforma

O contrato de trabalho pode ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Neste caso, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

- Por metade;
- o aviso-prévio indenizado;
- multa rescisória do FGTS na hipótese de despedida sem justa causa pelo empregador em importância igual a 40% do FGTS;
- *na integralidade* - as demais verbas trabalhistas.

- permite o saque de 80% dos depósitos na conta do FGTS, o restante permanecerá na conta e poderá ser sacado de acordo com as condições previstas na legislação do FGTS;

- o empregado não faz jus às parcelas do seguro-desemprego.

Observação: Conforme Circular 789/2017, o empregador *está dispensado de recolher* a contribuição social do FGTS (10%).

Multas administrativas – Reajuste – Art. 634

Antes da reforma

Não havia previsão sobre a forma de reajuste sobre as multas trabalhistas, são fixadas em UFIR.

Pós reforma

Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Reduzir a inadimplência da sua Instituição de Ensino aliada à gestão financeira eficaz. Conte com o Advice POS.

*Conheça tudo o que o Advice POS pode fazer por você e tenha a **gestão da sua Instituição de Ensino na palma da sua mão.***

Advice POS é a evolução em Sistema de Gestão Educacional.

Com total integração das áreas financeira, acadêmica e de captação, o processo de gestão torna-se mais preciso, seguro e ágil para sua tomada de decisão, possibilitando a redução da inadimplência e um melhor planejamento financeiro.

Com o Advice POS você terá muito mais tempo para aquilo que realmente importa: a captação, manutenção e o cuidado dos seus alunos.

Veja o que o Advice faz por você:

- Gestão financeira e orçamentária
- Controle de indicadores
- Planejamento escolar
- Interface web
- Gestão de compras
- Solução - Quadro Horário
- Matrícula Online
- Captação de alunos



11 3513-5075

www.advicesystem.com.br

comercial@advicesystem.com.br

ADVICE
S Y S T E M
Education Software House



Dispensa coletiva ou plúrima – Art. 477-A

Antes da reforma

Era necessária prévia autorização do sindicato ou previsão em convenção ou acordo coletivo.

Pós reforma

As dispensas coletivas ou plúrimas se equiparam às individuais para todos os fins, não sendo necessária prévia autorização do sindicato ou previsão em convenção ou acordo coletivo.

Empregado não registrado – Multa – Art. 47

Antes da reforma

A multa era aplicada por empregado em situação irregular, independente do porte da empresa (Portaria MTB 290/1997 - quantidade de UFIR).

Pós reforma

Empresa fica sujeita à multa de:

- R\$ 3.000,00, por empregado não registrado;
- R\$ 800,00, por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte;
- R\$ 600,00, por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro ou atualizações decorrentes do contrato de trabalho.

Dispensa por justa causa – Art. 482

Antes da reforma

Não contemplava tal possibilidade - inclusão da alínea.

Pós reforma

Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Vigência da Convenção Coletiva de Trabalho – Art. 614 – § 3º e 615

Antes da reforma

Após a vigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho mantinham-se em vigor as cláusulas até negociado novo documento. Se requerida a prorrogação do prazo.

Pós reforma

Não terá vigência superior a 02 anos, sendo vedada a aplicação em período posterior a vigência.

Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho – Art. 444 – 611-A e 620

Antes da reforma

Art. 611 – permitia que a convenção e o acordo coletivo de trabalho firmado entre sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulassem condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Art. 620 – As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevaleciam sobre as estipuladas em Acordo.

As relações de trabalho observavam, além das previsões legais, também a convenção ou acordo coletivo.

Pós reforma

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;
- adesão ao PSE - Programa de Seguro-desemprego;
- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- regulamento empresarial;
- representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- modalidade de registro de jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada em locais insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- participação nos lucros ou resultados da empresa;
- se previstas cláusulas de redução salarial ou jornada de trabalho, deverá haver cláusula de garantia contra dispensa imotivada durante o prazo da vigência do instrumento coletivo.

Permite livre negociação das relações de trabalho individual:

- desde que observadas as normas de proteção do trabalho;
- quando se tratar de empregado com grau de instrução em nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 02 vezes o teto de salário de contribuição previdenciária (atual R\$ 5.531,31 x 2= R\$ 11.062,62).

A convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não podem contemplar, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- salário mínimo;
- valor nominal do 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- salário-família;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- número de dias de férias devidas ao empregado;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;
- licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
- licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- aposentadoria;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa

e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

- tributos e outros créditos de terceiros;

- as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

Contribuição Previdenciária - Salário mensal inferior ao salário mínimo nacional – Art. 91-A

Antes da reforma

Para os segurados empregados não era exigido o recolhimento complementar. Somente para os contribuintes individuais (Art. 66 da IN 971/2009).

Pós reforma

Quando a somatória mensal da remuneração auferida pelo empregado, de um ou mais empregadores, for inferior ao salário mínimo mensal, os segurados empregados podem recolher a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal;

Sobre o recolhimento complementar incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição retida pelo empregador;

A ausência do recolhimento complementar, excluirá a referida competência na contagem de tempo de contribuição para manutenção da qualidade de segurado e do cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários;

A exigência aplica-se a todas as modalidades de contrato de trabalho com vínculo empregatício.

Encargo trabalhista e previdenciário – Art. 457

Antes da reforma

Art. 457 - Não se incluíam nos salários as ajudas de custo e as diárias para viagem que não excediam de 50% do salário percebido pelo empregado.

Integravam o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Art. 458 – Era considerado salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecesse habitualmente ao empregado.

Pós reforma

Não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não são base e incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, ainda que habituais:

- ajuda de custo, limitada a 50% da remuneração mensal;

- auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;

- diárias para viagem;

- *prêmios concedidos por liberalidade do empregador, até 02 vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados a sua atividade econômica, quando premiam desempenho superior ao esperado no exercício da atividade.*

Sobre as parcelas acima mencionadas haverá incidência de IRRF - Imposto de Renda na Fonte.

Integram o salário:

- a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

Planos de saúde e despesas médicas – Art. 458

Antes da reforma

A CLT não considerava salário de contribuição: assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro saúde e complementando o texto temos o art. 28 da Lei 8.212/1991:

“...o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa”.

Pós reforma

Ainda que concedidos em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição previdenciária:

- o valor da assistência médica ou odontológica prestada por serviço, próprio ou não;

- o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

Devemos aguardar adequação do Decreto 3.048/1999 e a Lei 8.036/1990.

Equiparação salarial – Art. 461 - § 1º, 5º e 6º

Antes da reforma

- Era considerada função idêntica e de igual valor quando entre pessoas cuja dife-

rença de tempo de serviço na função, não fosse superior a 02 anos (Súmula TST nº 6).

- Não se aplicava quando o empregador tinha plano de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho (Portaria SRT nº 02/2006).

Pós reforma

Quando for idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

- No caso de discriminação, há multa a favor do empregado no valor de 50% do limite máximo dos benefícios previdenciários;

- *Trabalho de igual valor*: feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador, simultaneamente, não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos;

- A equiparação deve ser observada somente entre empregados ativos;

- Não se aplica quando o empregador:

- tiver pessoal organizado em quadro de carreira, ou

- adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários.

Plano de Carreira – Art. 461, § 2º

Antes da reforma

Somente eram reconhecidos os planos de carreira homologados pelo Ministério do Trabalho.

Pós reforma

O empregador pode organizar quadro de carreira ou formalizar norma interna da empresa ou de negociação coletiva para adotar plano de cargos e salários.

Está dispensada homologação ou registro em órgão público.

Homologações das rescisões contratuais – Art. 477

Antes da reforma

Era obrigatória homologação da rescisão contratual de empregado com mais de 01 ano de serviço.

Pós reforma

Está dispensada a exigência de homologar as rescisões contratuais junto aos sindicatos ou Secretarias Regionais do Trabalho.

Cláusula compromissória de arbitragem – Art. 507-A

Antes da reforma

A arbitragem não era reconhecida como meio de dirimir litígios trabalhistas.



Pós reforma

Nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração do empregado seja superior a 02 vezes o limite de salário de contribuição previdenciária (R\$ 5.531,31 x 2 = R\$ 11.062,62), pode ser acordada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou sua concordância expressa (Lei 9.307/1996).

Competência das Varas do Trabalho – Art. 652

Antes da reforma

Não contemplava tal possibilidade - inclusão da alínea.

Pós reforma

“f) decidir quanto a homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho (inclusive acordo de arbitragem)”.

Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas – Art. 507-B

Antes da reforma

Não contemplava essa possibilidade - é novo procedimento.

Pós reforma

É facultado ao empregado e empregador, na vigência ou não do contrato de trabalho, acordar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas perante ao sindicato profissional da categoria econômica.

Prazo pagamento das verbas rescisórias – Art. 477

Antes da reforma

- Aviso prévio trabalhado - até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

- Aviso prévio indenizado - até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.

Pós reforma

O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anotação na CTPS e a entrega dos documentos que comprovem a rescisão perante aos órgãos competentes, é de 10 dias corridos a contar do término do contrato, considerando o dia do término.

A anotação de extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o seguro-desemprego e receber o FGTS, desde que observados os prazos mencionados.

Os procedimentos e prazos aplicam-se tanto aos casos do aviso prévio trabalhado como indenizado.

Comissão de representantes dos empregados – Art. 510-A ao 510-E

Antes da reforma

A legislação somente indicava que as empresas com mais de 200 empregados de-

veriam constituir 01 representante dos empregados para promover o entendimento direto com os empregadores (art. 11 da CF).

Pós reforma

Exigência para empresas com mais de 200 empregados em cada estado da Federação:

Finalidade:

- intermediar a relação de trabalho entre empregado e empregador, mas não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e interesses da categoria, inclusive em questões administrativas ou judiciais.

A comissão será composta de:

- 03 membros - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados;
- 05 membros - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados;
- 07 membros - nas empresas com mais de cinco mil empregados.

Eleição:

- convocada 30 dias antes do encerramento do mandato anterior;
- vedada interferência da empresa ou do sindicato da categoria;
- mandato de 01 ano;
- proibida candidatura por período de 02 anos subsequente;
- Estabilidade garantida desde a candidatura até 01 ano após o fim do mandato.
Guarda dos documentos por 05 anos.

Dano Extrapatrimonial (antigo dano moral) – Art. 223-G

Antes da reforma

A indenização era atribuída de forma aleatória de conformidade com o entendimento do juiz.

Pós reforma

- Nos casos de reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho o juiz considerará diversos fatores:

- a natureza do bem jurídico tutelado;
- a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- a possibilidade de superação física ou psicológica;
- os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- o grau de dolo ou culpa;
- a ocorrência de retratação espontânea;
- o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- o perdão, tácito ou expresso;
- a situação social e econômica das partes envolvidas;
- a grau de publicidade da ofensa.

- se o ofendido for pessoa física e a decisão for favorável ao mesmo, o juiz fixará a indenização em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- ofensa de natureza leve, até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;
- ofensa de natureza média, até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;
- ofensa de natureza grave, até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;
- ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;
- os limites acima, estabelecidos para reparação, não se aplicam quando o dano extrapatrimonial for decorrente de morte;
- se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada nos mesmos parâmetros do item anterior, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Na reincidência por qualquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Considera-se reincidência se a ofensa idêntica ocorrer no prazo de até 02 anos, contados após o trânsito em julgado da decisão condenatória.

Reclamatória trabalhista – Art. 843 e 844

Antes da reforma

A Súmula 377 do TST exige que o preposto seja empregado da reclamada, exceto nas reclamações movidas por empregado doméstico.

Pós reforma

- O preposto não precisa ser empregado da reclamada, mas deve ter conhecimento dos fatos. ●

* Revisado por Dr. Celso Carlos Fernandes, Presidente da Meira Fernandes



MARIA DE LOURDES AZEVEDO VOGELBACHER

Consultora Trabalhista e Previdenciária da Meira Fernandes. Contadora com experiência de mais de 30 anos na área, dentre eles, mais de 25 anos dedicados exclusivamente à legislação específica para instituições de ensino.



IRENE BASETO

Assessora Trabalhista e Previdenciária da Meira Fernandes. Professora e Pós-graduada em Recursos Humanos. Possui experiência de mais de 30 anos na Área Trabalhista e Previdenciária, dentre eles, mais de 20 anos dedicados exclusivamente à legislação específica para instituições de ensino.

QUER TER TRANQUILIDADE, SEGURANÇA E EFICIÊNCIA PARA FAZER A GESTÃO DA SUA ESCOLA?



ENTÃO É HORA DA SUA ESCOLA CONTAR COM O APOIO DE QUEM REALMENTE ENTENDE DO SEU NEGÓCIO. A B.W. ATUA HÁ MAIS DE 20 ANOS EXCLUSIVAMENTE NO ATENDIMENTO E APOIO TOTAL A GESTÃO CONTÁBIL, FISCAL, TRABALHISTA E TRIBUTÁRIA DE ESCOLAS PARTICULARES EM TODO ESTADO DE SÃO PAULO.

A B.W. IRÁ DIRECIONAR SUA ESCOLA PARA UM FUTURO SEGURO E LUCRATIVO



RELATÓRIOS GERENCIAIS

Relatórios Gerenciais quanto a situação Contábil, Econômico e Financeiro da sua Escola. Entenda a sua real lucratividade.



CONTABILIDADE POR CENTRO DE CUSTOS

Gestão Contábil por Centro de Custos. Conheça o custo operacional de cada área da sua Escola e tome as medidas corretivas.



PARCERIA E APOIO À SUA GESTÃO ESCOLAR

Apoio total a Gestão da sua Escola. Uma equipe com colaboradores especializados no seu atendimento. Todos à sua disposição para prestar orientação quanto a Gestão Contábil, Fiscal, Trabalhista e Tributária.



PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO EXCLUSIVO

Planejamento Tributário para identificação e adesão ao melhor regime tributário e estratégias para a redução em até 40% do montante pagos em tributos.



ESPECIALIZAÇÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Gestão Trabalhista e de Folha de Pagamento totalmente voltadas para as especificidades da sua Escola e da legislação vigente.



ATENDIMENTO PERSONALIZADO E HUMANO

Única Assessoria Contábil a disponibilizar para sua Escola um Gerente de Contas. Esse profissional irá dar total apoio ao seu atendimento e desenvolvimento de estratégias para sua Escola, além de tornar seu atendimento mais humano e pessoal.

AO CONTRATAR A B.W. PARA FAZER A GESTÃO CONTÁBIL DA SUA ESCOLA, VOCÊ PASSA EFETIVAMENTE A OBTER RESULTADOS ATRAVÉS DAS INFORMAÇÕES CONTÁBEIS DA SUA ESCOLA.

FALE COM O NOSSO GERENTE COMERCIAL E AGENDE UMA VISITA.

(11) 3554-2960 | COMERCIAL@BWCONTABILIDADE.COM.BR | WWW.BWCONTABILIDADE.COM.BR



JORNADAS REGIONAIS B.W. CONTABILIDADE

Estratégias para tornar sua escola mais competitiva e aumentar a lucratividade

Encontro dia, 10/05 - São José do Campos e Grande ABC dia 24/05 de 2018

- A Lei da Terceirização após a Reforma Trabalhista
- Gestão Contábil e financeira - Foco Gerencial
- Gestão Administrativa - Software de Gestão como ferramenta de controle e relacionamento
- As vantagens do ensino bilíngue e os novos paradigmas na educação

Encontro dia, 07/06 - Campinas e região e Baixada Santista dia 14/06/2018

- A Lei da Terceirização após a Reforma Trabalhista
- Gestão Contábil e financeira - Foco Gerencial
- Gestão Administrativa - Software de Gestão como ferramenta de controle e relacionamento
- As vantagens do ensino bilíngue e os novos paradigmas na educação

Informações e inscrições, acesse: bwcontabilidade.com.br/jornadas





EDIÇÃO DE VÍDEOS COMO FERRAMENTA PARA A APRENDIZAGEM E A AVALIAÇÃO

Vídeos começaram a ser utilizados, com mais ênfase em nossas escolas, a partir da difusão e popularização do formato VHS (nos anos 1990)* - o que nos leva à época do famoso videocassete de saudosa lembrança para os que viveram esse período.

Moran (1995), afirma que “vídeo, na cabeça dos alunos, significa descanso e não aula, o que modifica a postura, as expectativas em relação ao seu uso”. Ele acrescenta: “precisamos aproveitar essa expectativa positiva para atrair o aluno para os assuntos do nosso planejamento pedagógico. Mas, ao mesmo tempo, saber que precisamos prestar atenção para estabelecer novas pontes entre vídeo e as outras dinâmicas da aula” *.

Isso foi dito em 1995 (!), o que mostra a visão e sabedoria do professor Moran em relação à utilização das tecnologias na educação.

Desse modo, os vídeos foram introduzindo, aos poucos, a partir desse período, uma nova linguagem em sala de aula, antes pautada, apenas, pelas linguagens verbal e escrita *.

Os vídeos na educação foram – e são – muito utilizados como material complementar ou como iniciador de um debate ou discussão sobre um determinado tema ou tópico. Esses usos têm seus méritos e propósitos. Na atualidade, porém, creio que podemos avançar um pouco mais e acrescentar um novo tipo de abordagem com vídeos que eu chamo de “ativa”, onde os estudantes manipulam – editam – o vídeo. Essa proposta não pretende substituir as anteriores, nem ser melhor ou pior que elas; trata-se, apenas, de mais uma opção para se trabalhar em sala de aula – ou fora dela.

Contextualização da edição de vídeos

Estamos no século 21. Muita coisa mudou. Na área de vídeos, especificamente, antes do avanço das TDIC – Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação – a utilização dos editores de vídeo era res-

trita aos técnicos da área. Além do acesso muito restrito a esses aparelhos – eles teriam de ser comprados e eram muito caros, tornando-se inviáveis para serem adquiridos por pessoas físicas, havia a necessidade de espaços nas residências para sua acomodação. Era necessária uma formação técnica e uma capacitação que geravam custos e disponibilização de tempo muitas vezes incompatíveis com a realidade e o dia a dia dos interessados nessa área que não fossem profissionais ou especialistas.

Com o desenvolvimento das TDIC, os editores de vídeo passaram a fazer parte de alguns pacotes de softwares disponibilizados por algumas empresas, juntamente, por vezes, com o seu sistema operacional. O caso mais famoso e popular é o do editor de vídeos Movie Maker da Microsoft.

Sem suporte da empresa desde os primeiros meses de 2017, pois será substituído por outro editor brevemente, tornou-se, desde que surgiu, uma referência em edição popular de vídeos. Com o passar do tempo, outros softwares e aplicativos do gênero foram surgindo com cada vez mais recursos e opções de edição e, mais recentemente, incluindo, também, a possibilidade de compartilhamento dos vídeos diretamente do editor.

Nesse contexto, e nessa nova cultura digital, os editores de vídeo começaram, efetivamente, a fazer parte do cotidiano de um número crescente de usuários em nível mundial, notadamente – mas não só – dos mais jovens. Plataformas online de vídeos – como o YouTube da Google – cresceram exponencialmente, atraindo uma legião de usuários e seguidores ávidos por consumir vídeos.

Passamos, a partir de então, para um próximo nível: o da produção de vídeos. Hoje, como muitos já sabem, temos os chamados youtubers; alguns, até mesmo, com status de “celebridade”, o que mostra a atração e a audiência que os vídeos online provocam/possuem nesse momento.





freepik.com

Edição de vídeos na educação

E o que tudo isso tem a ver com a educação? A popularização; a facilidade de acesso; o barateamento de softwares e aplicativos relacionados – além de alguns serem gratuitos –; e a atração que os vídeos exercem na contemporaneidade, fazem deles poderosos recursos que, no mínimo, devem ser estudados e analisados com maior profundidade em termos de aplicação nos processos de ensino-aprendizagem.

Meus estudos com vídeos focam, especificamente, a edição como forma de aprendizagem e avaliação. E como isso funciona na prática? Quando editamos um vídeo, nos envolvemos com ele de modo muito mais imersivo e intenso do que quando apenas o visualizamos.

A ideia, nesse caso, é editar um vídeo pronto – por produção própria ou não – de modo a propor intencionalidades com argumentações fundamentadas nas edições. Ou seja, ao retirar um trecho do vídeo, ou acrescentar outro, ou, ainda, mudar a sua cor, por exemplo, devemos ter uma determinada intenção que será justificada por argumentos pertinentes e consistentes.

Desse modo, desenvolvemos o que chamo de 5 “Cs”: Conteúdo; Senso Crítico; Criatividade; Colaboração; e Comunicação. Existem, também, várias outras competências e habilidades que serão, de fato, estimuladas além dos “5Cs”, como resiliência, persistência, e outras. Ou seja, a imersão provocada por esse processo estimulará o estudante a participar dele de modo muito ativo e participativo.

Um exemplo que posso citar, e que estou trabalhando em cursos de edição de vídeos com esses propósitos, é o da polêmica energia nuclear. Quando, antes de iniciar o curso, eu pergunto quem é a favor ou contra essa forma de se obter energia elétrica, a maioria não se manifesta. Na sequência, quando eu pergunto o porquê da não manifestação, todos respondem quase que “em coro”: “eu não tenho opinião a respeito porque não entendo o suficiente do assunto para me posicionar”.

Esse é o exemplo típico de um tema importante para todos nós e que deve ser mais discutido, não só em sala de aula. Vejam a recente polêmica do caso da Coreia do Norte com suas supostas armas nucleares e o caso, até pouco tempo na mídia, do uso pacífico – ou não – da energia nuclear por parte do Irã. Como podemos nos posicionar sobre esse tema se não nos informamos e não nos aprofundamos, minimamente, nele? ▶



freepik.com

Esse tema pode ser abordado de vários modos e estratégias. No caso que proponho, o da edição de vídeos, imagine a seguinte proposta em sala de aula que tenho desenvolvido em minhas capacitações: separe dois vídeos sobre o tema – um a favor da energia nuclear e outro, contra. Forme grupos de, aproximadamente, quatro pessoas, e proponha que metade deles edite o vídeo que defende o uso da energia nuclear para a produção de energia elétrica de tal modo que ele pareça, depois de editado, ser contra esse uso. Faça o mesmo com o vídeo que é contra esse uso.

Como editar os vídeos para atingir esses objetivos? Como transformar um vídeo que defende uma determinada posição em um que a contrarie? Para fazer isso de forma convincente e consistente, explore todos os recursos que o seu editor tiver: cortes e inserções de trechos; colorização; retirada do áudio original; introdução de um novo áudio/narração; recursos zoom e panorâmico; efeitos de iluminação; transições; desfoque de partes do vídeo; aumento ou diminuição da velocidade do vídeo em determinados trechos; efeitos de fade – aparecimento e desaparecimento gradual de alguns trechos do vídeo; introdução de títulos, textos e legendas; e outros mais.

Cores claras tendem a criar um clima mais alegre e positivo; de modo oposto, cores escuras tendem a criar climas mais obscuros e tensos; cores como o azul, passam a sensação térmica de “frio”; cores como o amarelo, passam a sensação de “calor”. Trilhas sonoras podem criar “climas” mais “lúdicos” ou “tensos”, dependendo da sua escolha. Trechos de um vídeo podem ser trocados por trechos de outro, de modo a “mudar” determinadas posições ou argumentos.

Enfim, com os 5 “Cs”, muito estudo do tema e discussões entre os envolvidos, certamente, soluções criativas serão encontradas para cada caso proposto. Pode não ser fácil e imediato, mas a aprendizagem, dessa forma, ocorrerá de modo muito mais profundo e significativo.

Veja: o fundamento da edição de vídeos como ferramenta de aprendizagem e avaliação é a imersão. Portanto, todos devem estudar e debater o tema antes de propor qualquer tipo de edição. Quando se pensa em alguma maneira de se editar um vídeo – um corte, um zoom, ou uma mudança de cor de um determinado trecho do vídeo, por exemplo -, na verdade, está se pensando em argumentar algo através dela. Ou seja, quando

se propõe algum tipo de edição está se associando o seu “efeito” ou “resultado” a alguma intencionalidade que foi bem estudada e debatida antes disso.

Essa é a intenção: se atingir níveis de aprendizagem tidos como superiores – aqueles onde há discussão, argumentação, proposição, e intencionalidades – através de uma edição que tem de ser muito bem pensada e avaliada antes de ser proposta. Dessa forma, pretende-se atingir os níveis mais altos da conhecida taxonomia de Bloom.

Como dito anteriormente, a intenção dessa proposta não é ser a única ou a melhor, mas, sim, ser mais uma opção às tradicionalmente utilizadas e que se baseia numa abordagem ativa, o que a torna adequada à contemporaneidade. ●

* <http://proec.ufabc.edu.br/uab/prodvideo/TEXTO%204%20VIDEO%20E%20ENSINO.pdf>



CARLOS SANCHES

Consultor em Tecnologia Educacional – TE – na TecnologiaEducaBrasil. Formado em Farmácia e Bioquímica pela USP. MIE Microsoft em 2016. Prof. de Cursos pré-vestibulares (Anglo, Etapa, COC e Objetivo) e EM há 25 anos. Colaborador de editoras em SP.

bett educar

08 - 11 MAIO 2018
SÃO PAULO EXPO

Transformando a Educação

A Bett Educar 2018 desenvolveu uma programação com a presença de grandes especialistas que irão abordar os temas mais atuais do setor educacional.



O Congresso Bett Educar é referência na transferência de conhecimento e na ampliação do debate sobre educação para os profissionais que buscam conhecer as melhores práticas. Confira os assuntos que serão discutidos:

BNCC

ENSINO MÉDIO

GESTÃO

FORMAÇÃO DE PROFESSORES

Para mais informações, acesse:
bettbrasileducuar.com.br

[/bettbrasileducuar](#) [/betteducuar](#) [@educarbett](#) [@_betteducuar](#)

Parceiro global



Revista oficial

EDUCAÇÃO

Chancela

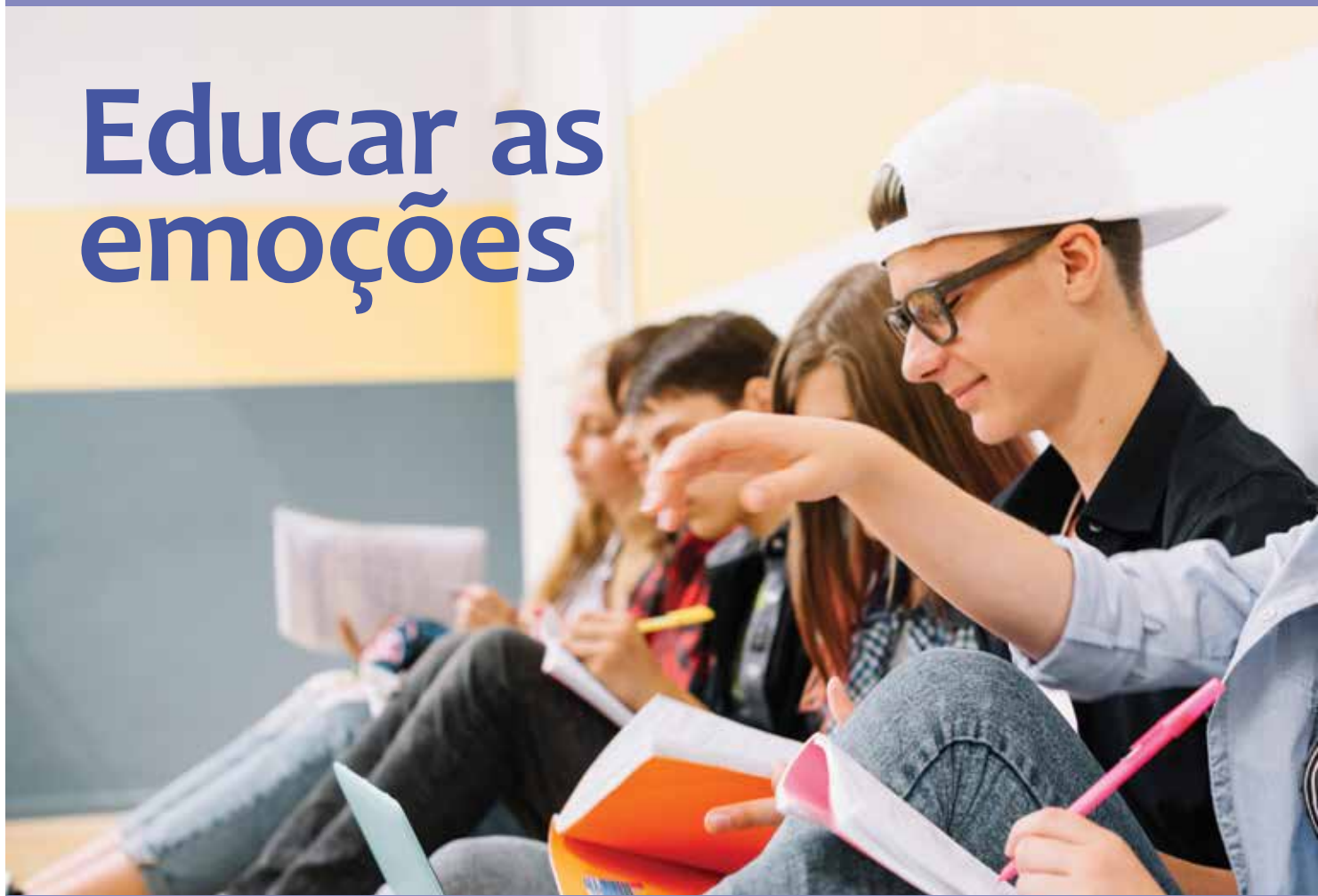


Realização

ASCENTIAL
EVENTS



Educar as emoções



Lembro-me bem da cena. Estávamos em pleno caos aéreo e, ao meu lado, no balcão onde tentava obter alguma informação sobre o horário em que meu voo partiria, uma mulher de cerca de 40 anos, aos empurrões e aos gritos dizia: “Esse avião vai ter que decolar! Não vou perder meu compromisso por causa de incompetentes! Eu exijo que o avião decole imediatamente!”. Tornou-se imediatamente o centro das atenções e dos comentários, tamanha a perplexidade com que olhávamos para aquela figura que acreditava piamente que o seu problema era o maior, senão o único em meio a todo o caos que vivíamos. A partir daquela cena, intensifiquei minhas reflexões acerca da importância do desenvolvimento de competências socioemocionais e acerca das consequências que a falta de tais competências ocasiona.

Competências socioemocionais são aquelas que nos permitem colocar em prática as melhores atitudes e habilidades para controlar emoções, alcançar objetivos, demonstrar empatia, manter

relações sociais positivas e tomar decisões de maneira responsável, entre outros. São competências que possibilitam um relacionamento saudável entre as pessoas, tendo como base uma boa administração da dinâmica emocional na qual estamos inseridos ao longo da vida. Suportar as frustrações a ponto de não sermos deseducados com os outros é um exemplo de competência socioemocional. Outra competência socioemocional essencial é reconhecer nossas possibilidades e limites em contextos coletivos, como pode nos exemplificar (pela falta) a mulher do caso anterior. Imagino que nossa personagem afoita não teve muitas oportunidades de desenvolver tais competências e me pergunto qual o papel da escola nesse contexto.

As competências socioemocionais ganharam destaque no cenário educacional a partir da década de 1990 em razão do surgimento do Paradigma do Desenvolvimento Humano, proposto pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) e da publicação do Relatório Jacques Delors, organizado

pela Unesco, que acirra o debate sobre a importância de uma educação plena, que considere o ser humano em sua integralidade. O primeiro coloca as pessoas no centro dos processos de desenvolvimento e destaca a educação como principal caminho para prepará-las para escolhas e ajudá-las a transformar seu potencial em competências. Já o relatório da Unesco propõe um sistema de ensino baseado em quatro pilares: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser, e aprender a conviver, o que desconstrói a dinâmica tradicional da escola e a obriga a repensar seus paradigmas.

Já sabemos que o modelo racional de ensinar e aprender da escola tradicional não atende mais às exigências do mundo atual. Os desafios do século XXI exigem diversas competências e postura de protagonismo que a escola ainda não consegue desenvolver. Isso cria um antagonismo entre o mundo do trabalho e a formação escolar. Talvez a principal conexão entre a formação escolar e as exigências do mundo atual seja o desenvolvimento de competências



freepik.com

socioemocionais. Nesse processo, tanto crianças quanto adultos aprendem a colocar em prática as melhores atitudes e habilidades para controlar emoções, alcançar objetivos, demonstrar empatia, manter relações sociais positivas e tomar decisões de maneira responsável, entre outros.

Vale a pena ressaltar que o desenvolvimento dessas competências sempre foi objetivo da educação escolar enquanto entendida como um processo de formação integral. O contexto atual, no entanto, exige que o desenvolvimento de tais competências seja intencional e, por isso, seja fruto de estudo, reflexão e planejamento específico. As pesquisas na área nos mostram que as competências socioemocionais podem ser aprendidas, praticadas e ensinadas.

É preciso deixar claro, portanto, que tal proposta não se realiza em detrimento do desenvolvimento das chamadas competências cognitivas como interpretar, generalizar, analisar, sintetizar, correlacionar etc. Na verdade, as competências cognitivas estão estreitamente

relacionadas com as socioemocionais. Há uma relação direta e positiva entre capacidades socioemocionais e capacidades cognitivas, como já demonstram alguns estudos. À escola, cabe desenvolver um currículo integrado em que ambas possam ser desenvolvidas concomitantemente.

Com base no modelo inicial desenvolvido por Ernest Tupes e Raymond Christal (1961), Goldberg (1993) aperfeiçoou um modelo de cinco fatores de personalidade que ficou conhecido como “Big Five” e que sintetizam quais são os cinco grupos de competências socioemocionais. Essas cinco dimensões, baseadas em amplas pesquisas validadas em diversas partes do mundo são: (1) abertura a novas experiências, (2) extroversão, (3) amabilidade, (4) consciência (também traduzida como conscienciosidade, do inglês conscientiousness) e (5) estabilidade emocional (em inglês, usualmente identificada na carga de instabilidade emocional, ou neuroticism).

A abertura a novas experiências reúne o conjunto de características que predis põem o indivíduo a ser aberto a novas experiências, como ser curioso, excitável, imaginativo, artístico e não convencional. A Extroversão diz respeito às características que nos orientam o interesse e a energia para o mundo externo, para as pessoas e para as coisas (em vez de nos orientar para o mundo interno, para a experiência subjetiva). Ser amigável, autoconfiante, aventureiro, entusiasmado e sociável são algumas das atitudes que caracterizam esse grupo. Ser tolerante, altruísta, modesto, simpático e objetivo são características que compõem a dimensão da Amabilidade, que se caracteriza pela tendência a agir de modo cooperativo e não egoísta. Ter tendência a ser organizado, esforçado e responsável é a principal característica da dimensão Consciência. O que nos classifica como tal é sermos eficientes, organizados, autônomos, disciplinados, não impulsivos e orientados para os objetivos (batalhador). Finalmente, a Estabilidade Emocional expressa a previsibilidade e consistência de reações emocionais, sem mudanças bruscas de humor. O seu oposto caracteriza aqueles que são emocionalmente instáveis, irritadiços, impulsivos e inseguros.

Para preparar seus alunos para as exigências do século XXI, as escolas precisam inserir essas cinco dimensões no currículo, sem excluir as competências cognitivas e os principais conteúdos de cada área. A melhor maneira de se fazer isso é inserir o desenvolvimento das competências socioemocionais no

currículo e nas práticas cotidianas de ensino e aprendizagem. Isso significa rever a forma como damos aula. Os estudos orientados e a pedagogia de projetos são dois caminhos que tem se mostrado frutíferos para esse fim, pois através deles, é possível os alunos conhecerem suas formas favoritas de aprender, o que os motiva, o que os faz desistir, como lidam com o erro e o que sentem diante do sucesso e do fracasso. É essencial que a forma de trabalhar do professor estimule os alunos a descobrir quais são seus sonhos e como podem perseverar para alcançá-los.

Pesquisas promovidas pelo Instituto Ayrton Senna e pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) revelam que o desenvolvimento de competências socioemocionais afeta positivamente as competências cognitivas e promove mudança de postura nos alunos. Em geral, alunos que possuem essas competências mais desenvolvidas aprendem trinta por cento mais Matemática e Português. O diferencial de um indivíduo com estas competências bem desenvolvidas também é sentido positivamente no mercado de trabalho na forma de maiores salários e menor período de desemprego.

Nessa linha, um professor de Língua Portuguesa deve, ao estudar um texto ou romance, por exemplo, explorar o comportamento dos personagens e promover reflexões a respeito de qual seria a reação dos alunos em tais situações, assim como promover comparações com o comportamento de outros personagens. Não podemos fugir a esse compromisso sob pena de estarmos formando uma geração inapta a lidar com frustrações e desafios. ●

CITAÇÕES:

Tupes, E.C., & Christal, R.E., Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. Technical Report ASD-TR-61-97, Lackland Air Force Base, TX: Personnel Laboratory, Air Force Systems Command, 1961

Goldberg, L. R.. (1993). “The structure of phenotypic personality traits”. American Psychologist



JÚLIO FURTADO

Doutor em Ciências da Educação e Mestre em Educação pela UFRJ. Pedagogo e Psicopedagogo. Conferencista e escritor.



Sucesso em 2017, novo grupo de Formação de Gestores tem início em março

Ygor Jegorow

No ano passado, o Sieceesp promoveu o curso Formação de Gestores – Escolas de Alta Performance. Foram iniciados 5 grupos em 2017, sendo que os 4 primeiros já finalizaram a capacitação em dezembro. O último grupo teve início em agosto e terminará em junho deste ano.

Diante do sucesso do curso, o Sieceesp (Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo) promove uma nova edição este ano chamada de G6. O objetivo do projeto Formação de Gestores é construir o Projeto Político Pedagógico dentro dos parâmetros do Sistema de Gestão da Qualidade e Processos de Melhoria contínua. O grupo tem início no dia 2 de março.

No G6 serão apresentados em 5 módulos os processos que permitem que a escola realize a gestão da qualidade e aferição, por meio de indicadores, do desempenho de cada setor. Esses processos

possibilitarão que ocorram as melhorias capazes de garantir a Alta Performance da Escola, com resultados de excelência em todos os níveis.

Ano passado cada grupo teve 10 encontros, sendo um encontro por mês, com 8h de duração em cada. Já o G6 foi reformulado e será apresentado em uma versão compactada com 5 encontros, também 1 por mês e também com 8h de duração cada. “Dessa forma, acreditamos que otimizamos o conteúdo e o grupo fica mais motivado para seguir com as informações, lições de casa, etc. Não há a necessidade de ficar o ano inteiro aqui no Sieceesp para concluí-lo” diz Maria Regina Stefano, coordenadora do departamento de cursos do Sindicato.

O curso é dividido em duas partes: na primeira, são apresentadas as técnicas de construção dos processos como conceitos e práticas, e, na segunda parte, é trabalhado o aspecto comportamental, a formação

das equipes para desenhar, realizar e manter os processos em alta performance.

Juntando os alunos dos grupos G1, G2, G3 e G4, o sindicato formou 44 mantenedores de escola nesta capacitação. “Manter a escola em alta performance requer a preparação da equipe de planejamento e execução dos processos”, diz Regina Stefano.

O módulo I do G6 terá início no dia 02 de março e será apresentado das 8h às 17h30.

Estruturando a escola para o alto desempenho é o tema do primeiro encontro que trará os seguintes temas:

- Sistema de Gestão da Qualidade - Gestão por processo;
- Do vicioso ao virtuoso - pirâmide hierárquica;
- Eficácia da escola: coleta e análise de dados;
- Plano estratégico institucional: todos numa única direção;

O objetivo do projeto Formação de Gestores é construir o Projeto Político Pedagógico dentro dos parâmetros do Sistema de Gestão da Qualidade e Processos de Melhoria contínua



freepik.com

mento & Desenvolvimento, palestrante, autora de cursos nas áreas de Educação, Recursos Humanos, Negociação, Atendimento ao Cliente, Liderança, Empreendedorismo, dentre outros. Graduada em Pedagogia pela UERJ. Pós-graduada em Educação e MBA em Recursos Humanos pela USP. Psicodramatista Didata pela ABPS-SP e Mestre em Educação pela USAL, Buenos Aires-AR.

Com mais de 30 anos de atuação em editoras de livros didáticos, **Antonio Donizete Barbosa Silva** 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 – RJ; Especialista em Inteligência de Mercado pelo IBRAMERC – SP.

Yudi Yozo é Psicólogo, especialista em Psicodrama e Didata Supervisor formado pela ABPS. É credenciado pela FEBRAP, com cursos complementares em Teoria da Comunicação e Coaching Ontológico. Consultor empresarial especialista em trabalhos comportamentais de grupos (formação e desenvolvimento de líderes, equipes, resolução de conflitos, relações interpessoais, dentre outros). Docente em cursos de especialização e pós-graduação em diversas instituições. Palestrante nacional e internacional nas áreas de RH, Administração, Marketing, Psicodrama e Educação. Autor do livro “100 Jogos para Grupos”, Ed. Ágora, best seller que se encontra na 20ª edição.

Os valores do investimento são de R\$ 750 para Escolas sindicalizadas: que podem ser parcelados em 3x de R\$ 250. E R\$ 1.500,00 para Escolas não-sindicalizadas: podendo ser dividido em três parcelas de R\$ 500.

O curso acontece na Sede do Sieceesp localizada na Rua Benedito Fernandes, 107 - no bairro de Santo Amaro - São Paulo/SP. As Inscrições podem ser feitas diretamente com o departamento de cursos pelo telefone: (11) 5583-5500 / 5533. ●

- Comunique a todos: – Vamos criar processos na instituição;

- Liderança;
- Integrando relações;
- Relações interpessoais e complementares: gerando contexto de confiança;

O módulo II será no dia 23 de março e tem como tema visão estratégica: revisão e construção. Nele serão debatidos:

- Revisão, construção e plano de comunicação da visão estratégica;
- Definição dos objetivos estratégicos;

- Análise e construção do organograma;

- Descrição do escopo de função: funcionalidades e responsabilidades;

- Integrando ações;
- Solução de conflitos e negociação;
- Tomada de decisão;

Desenhar e formalizar processos é o tema do módulo III que tem início dia 6 de abril, das 8h30 às 17h30:

- Mapeamento dos processos da instituição;

- Documentação: estrutura e aprovação;

- Construção do processo: funcionamento, tarefas e responsáveis;

- Melhorar o processo de forma contínua e auditoria interna;

- Comunicação: informativa e motivacional;

- Feedback e Feedforward;
- Inteligência emocional;

Módulo IV será no dia 5 de maio das 8h às 17h30:

- KPIs – definição dos indicadores
- Indicadores: o que é e quais são?;
- Como definir os indicadores;
- Construção dos indicadores e dashboard;

- Tomada de decisão;
- Solução de conflito e negociação;

E, por fim, no Módulo V, dia 8 de junho, das 8h às 17h30:

- Plano de ação estratégico;
- Construção do plano de ação estratégico: estrutura e método de construção;

- Implantar o plano de ação;
- Avaliação e monitoramento;
- Construir material gráfico: comunicação e treinamento;

- Habilidades sociais;

- Reuniões;

- Grupo e equipe;

Todos os grupos vão ter os mesmos professores:

Luiza do Valle, Professora universitária, consultora de empresas, coach, analista DISC, especialista em Treina-



EDUCAÇÃO 4.0:

Princípios e práticas de inovação em gestão e docência

Nesta segunda parte seguimos com a apresentação dos princípios da Educação 4.0 e apresentamos um novo relato. Desta vez a contribuição vem do Colégio Soter, de São Paulo, no trabalho da gestora Kátia Regina de Oliveira e da professora Patrícia Aparecida Chiari Neves.

Educação 4.0: detalhamento dos pilares estruturadores

Modelo Sistêmico de Educação (MSE)

Pilar Central (MSE) - Responsável pela sustentação sistêmica da Educação 4.0.

O pilar central da Educação 4.0 apresenta o **Modelo Sistêmico de Educação^[1] (MSE)**, o qual permite analisar e situar a instituição educacional a partir de uma visão sistêmica.

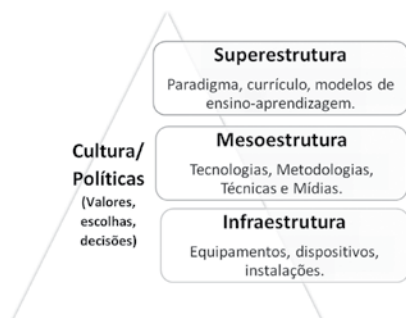


Figura 2: Estrutura do Modelo Sistêmico de Educação (MSE), destacando sua abordagem complexa.

A figura 2 apresenta o Modelo Sistêmico de Educação (MSE), onde podem ser identificadas as seguintes estruturas:

- **Superestrutura**, onde situam-se os paradigmas, o currículo e os modelos de ensino-aprendizagem;
- **Mesoestrutura**, dimensão das criações de base tecnológica (na perspectiva de Tecnologia como 'Techné' e 'Logos', isto é, criação e razão operando em conjunto), protagonizadas por gestores, docentes e discentes e que implicam na instalação de processos de gestão e docência com metodologias específicas e fazendo uso de técnicas e da integração de sistemas de mídias analógicas e digitais;
- **Infraestrutura**, que inclui equipamentos, dispositivos físicos, redes de dados e elétrica e demais instalações da escola.

Pode-se notar também na figura 2, referência ao contexto da cultura na qual se insere cada instituição educacional e como suas políticas são concebidas e executadas a partir de valores, escolhas e decisões.

O Modelo Sistêmico de Educação (MSE) se constitui em um instrumento de análise e sustentação estratégica e operacional para gestores, professores e estudantes, permitindo gerar imagens dinâmicas de uma escola ao qualificar e quantificar especificidades de suas subestruturas, de modo a fornecer subsídios para a criação de políticas de curto, médio e longo alcance institucional.

O MSE mostra-se particularmente útil quando utilizado na elaboração de programas de formação inicial e continuada de profissionais, ao permitir uma visão dinâmica



freepik.com

Ver os alunos envolvidos nos projetos, mais entusiasmados e participando ativamente destes novos modelos de aula ativas torna-se realmente compensador

gerações de alunos, cuja vida é mediada pelas tecnologias digitais, várias teorias e novos modelos metodológicos, é um grande desafio!

Seria mais simples e confortável se nada mudasse, e, após um convite de bom dia aos alunos, nos preocupássemos em fazer a chamada, fôssemos até a lousa para passar e explicar o novo conteúdo e finalizássemos a nossa aula com uma boa lição de casa.

Para alguns alunos e pais, esgotar os livros ou apostila é sinal de eficiência. Para o professor, desconfortável com as novas tendências, este talvez seja o caminho mais seguro rumo à sensação do dever cumprido.

Roberto Shinyashiki afirma: *“O mundo está mudando numa velocidade impressionante, e muitas coisas que funcionavam 2 ou 3 anos atrás já se tornaram obsoletas, em parte ou no todo”*, seguindo este pensamento e sem desconsiderar os métodos clássicos de ensino, precisamos trazer para a sala de aula a colaboração, envolvimento emocional, espiritual e o protagonismo (autonomia), como um novo processo educativo da aprendizagem.

“A Educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo”, este pensamento de Nelson Mandela, nos indica subjetivamente, que já está passando a hora de expandirmos a consciência, investirmos nesses novos formatos e quebrarmos alguns paradigmas necessários para escrevermos uma nova história.

Aos poucos e num processo mais dinâmico, as aulas Híbridas tais como: *Flipped Classroom* (aulas invertidas), rotação por estação, a criação de atividades digitais através do *Classroom* da Google for Education, *Problem Based Learning* (PBL), baseado na resolução de problemas e finalmente uma nova gestão da aprendizagem que leve em consideração aos resultados individuais dos nossos alunos, são incorporadas pelos nossos docentes e estão dando uma nova cara para a nossa escola, o Colégio Soter.

Ver os alunos envolvidos nos projetos, mais entusiasmados e participando ativamente destes novos modelos de aula ativas torna-se realmente compensador.

“Nossa experiência aqui, foi muito boa! Aprendemos bastante sobre o nosso trabalho! Aprendemos a trabalhar em grupo, nos aprofundamos bastante! Essa experiência vamos levar para toda a vida! Durante todo momento, procuramos nos superar, fazer a diferença e é isso que o Colégio Soter propõe para gente através do IPA (Iniciação à Pesquisa Acadêmica). Passamos por muitas emoções, chegamos ao nosso limite. Quando um achava que era impossível, o outro dizia que não e tudo mudava. Nem todos gostam da área de exatas, mas nem tudo na vida é do jeito que a gente quer. Fizemos tudo com muito amor e o resultado foi o máximo! Obrigada Colégio Soter!” (Grupo Mix 7, 2º EM A)

Um ótimo exemplo que podemos apresentar, está no projeto que implementamos para os alunos do Ensino Médio e que vem chamando muito a atenção de todos os envolvidos no processo, direta e indiretamente. Visando preparar os alunos para os futuros desafios acadêmicos, solicitamos anualmente, que realizem, no decorrer de cada ano do Ensino Médio uma Iniciação à Pesquisa Acadêmica (IPA). Esse trabalho faz parte da metodologia de avaliação da escola e compõe uma pequena parte da nota do 3º bimestre.

“No começo não demos importância ao trabalho, deixamos ele de lado. Bateu o desespero, mas não mudamos a nossa postura e o resultado não foi nada bom e aí nós oferecemos uma nova oportunidade de apresentação para a bancada. O nosso líder nos abandonou, não quis refazer e melhorar o que havíamos feito, então eu assumi a responsabilidade. A verdade é que tivemos três meses e deixamos para a última hora. Foi muito difícil, tivemos que estudar bastante, refazer tudo, superar problemas pessoais, lutar contra o tempo e o cansaço, mas hoje reconheço, que valeu a pena!” (Gabriel, 1º EM B).

No início do ano letivo, todos os professores disponibilizaram dois temas

dos impactos que se espera alcançar como resultado das ações a serem empreendidas, permitindo analisar campos de incerteza, de modo a elevar os índices de sucesso de programas dessa natureza, fundamentais para o desenvolvimento humano.

Mais especificamente, o estudo de taxas de insucesso relacionadas a programas de educação profissional continuada revela a especial atenção que deve ser dada aos aspectos afeitos à Superestrutura, principalmente quanto a expectativas de mudanças no âmbito de paradigmas, currículo e modelos de ensino-aprendizagem na escola. Esses tópicos receberão aprofundamento no presente estudo e serão apresentadas estratégias de enfrentamento que visam elevar as taxas de resultados esperados em programas dessa natureza.

Contribuição do Colégio Soter

“Muitas vezes as folhas caem, mas a árvore não morre.

Ela suporta firme o inverno na certeza de que a primavera vai voltar trazendo folhas, flores e novos frutos.

Por isso, não desanime diante das dificuldades.”

(Autor desconhecido)

Ser professor é uma escolha? Um dom? Uma vocação? Loucura? Coragem?

Na verdade, é tudo isso e um pouco mais, porque saber lidar com as novas



freepik.com

relacionados à sua disciplina. Os alunos se organizaram em grupos de 5 a 6 alunos e escolheram o tema com o qual mais se identificaram. A partir da escolha, desenvolveram o trabalho tendo o professor responsável pelo tema, como orientador.

O trabalho foi dividido em três partes:

1º parte: Elaboração da pesquisa escrita, a qual atendeu partes fundamentais das normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). Os alunos tiveram 60 dias para realizar essa parte, ou seja, além da parte escrita, também elaboraram uma apresentação em Power Point, sem textos, somente imagens, palavras chaves e/ou vídeos. Toda essa parte foi acompanhada e avaliada pelo professor orientador.

2º parte: Apresentação do trabalho para banca examinadora: em data previamente marcada pela instituição, o grupo de alunos apresentou o trabalho para uma banca examinadora composta: pela coordenadora e por dois professores (sendo possível ou não a presença do professor orientador) e para aproximadamente 15 alunos, que solicitaram um convite ou foram convidados pelos colegas. O grupo teve o tempo de 20 minutos para apresentar seu trabalho, tendo como apoio os slides criados anteriormente. Todos os componentes do grupo participaram da apresentação. Após o término da mesma, a banca examinadora utilizou os 10 minutos restantes para perguntas aos componentes do grupo, indiscriminadamente.

3º parte: Apresentação ao público: os temas escolhidos foram divididos, pelas áreas do conhecimento, em três

grandes eventos de acordo com o assunto: 'Matematicando', 'Comunique-se' e 'Expo-Ciência'. Nestes eventos previamente marcados pela escola, alguns grupos ainda apresentarão ao público, através de exposições, teatros, jogos, sempre usando a criatividade e o conhecimento adquirido no decorrer do desenvolvimento do trabalho.

Os alunos se envolveram e se dedicaram muito ao projeto e puderam aperfeiçoar e desenvolver suas habilidades e competências através do domínio da linguagem, do uso da oratória, do domínio do conhecimento e na proposta de intervenção sobre o assunto abordado.

"Gostei muito de aprender sobre o tema e metodologia científica. Percebo que durante o trabalho desenvolvi habilidades de discussão e argumentação sobre o tema da pesquisa." (Larissa, 1º ano B).

"Consegui conectar a pesquisa com a ficção encontrada nos filmes e quadros e entender que nem tudo é fantasia e muitas coisas que acontecem na ficção já são possíveis atualmente. O trabalho deu bastante bagagem sobre metodologia científica para utilizar na próxima etapa, a Faculdade." (Vitor, 3º ano B)

Temos ainda, dois eventos para serem concluídos, mas é gratificante verificar o comprometimento por parte dos professores, que vêm apoiando e ajudando de maneira interdisciplinar seus colegas, independentemente de sua área de atua-

ção. Um grande exemplo foi o apoio dos professores de Física, na montagem de um circuito eletrônico, envolvendo perguntas e respostas, para a apresentação do grupo com o tema "A história da Matemática".

A pontuação que ainda será atribuída, em nenhum momento foi alvo de interesse por parte dos alunos, mas sim a sede pelo conhecimento e para isso não há preço! ●

**Kátia Regina de Oliveira e
Patrícia Aparecida Chiari Neves**

Referências:

CARVALHO NETO, C. Z. Educação 4.0: princípios e práticas de inovação em gestão e docência. São Paulo: Laborciência editora, 2017.

Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=8QB_Ouu7tc8. Acesso em 10/09/2017

Metanóia – Tranjan, Roberto Adami – Editora Sextante – 2013, 2016

Ensino Híbrido Personalização e tecnologia na educação – Bacich, Lilian, Neto, Adolfo Tanzi e Trevisani, Fernando de Mello – Penso Editora Ltda – 2015



**CASSIANO ZEFERINO DE
CARVALHO NETO**

Gestor de projetos do Laboratório de Pesquisa em Educação Científica e Tecnológica do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). É fundador e atual presidente do Instituto Galileo Galilei para a Educação (IGGE). Realizou pós-doutorado em Educação Digital (ITA), doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento e mestrado em Educação Científica e Tecnológica (UFSC). Possui licenciaturas em Pedagogia e Física (PUCSP). É autor e gestor executivo do Programa de Educação Profissional Continuada 'Docência com Inovação em Educação' – o Novo Ensino Médio, executado pelo IGGE em parceria com o SIEEESP. Site: www.carvalhonetoz.com. Apoio do Instituto Galileo Galilei para a Educação (IGGE). www.igge.org.br e [4educa \(www.4educa.com.br\)](http://4educa.com.br).

DESENVOLVENDO MELHORIAS NAS ESCOLAS BRASILEIRAS.



CONSULTORIA



FUSÕES E AQUISIÇÕES



CURSOS E PALESTRAS





A FALTA DE LIMITES NA INFÂNCIA

Educar não é tarefa fácil!

Se perguntado, qualquer responsável de uma criança seria capaz de responder que gostaria que cada um viesse com manual de instrução. Infelizmente não é assim que acontece, mas existem algumas colocações que precisam se tornar óbvias na construção da identidade de uma criança.

A imposição de limites é uma delas. Questão tão preponderante para formação do indivíduo e sua relação com o meio social.

Desde os primórdios, a questão dos limites e regras vem constituindo a existência humana e compondo como marca crucial na identidade da sociedade civilizada.

Cada época social imprime sua ideologia no que tange os limites e regras. Talvez seja por isso que estamos passando por uma fase na modernidade que trabalhar limites se mostre tão complexo e assus-

tador. Visto que os seres humanos têm tendências a polarizar os fatos. Saímos de um polo onde limites serviam como castração e domesticação para o polo da falta de limites como entendimento de liberdade e autonomia. Na verdade, a sociedade não funciona bem assim, precisamos de equilíbrio, de saber pensar os fatos e as coisas de modo reflexivo, crítico e dialógico para que verdadeiramente seja formador, democrático e autônomo.

A falta de limites na infância pode causar muito mais do que incômodo e vexamento para os pais diante de outras pessoas. Pois, quando pequeno, mostra apenas falta de limites dos pais, mas quando em adultos pode gerar grandes dificuldades em se relacionar socialmente, trazendo uma sensação de incapacidade e insatisfação consigo mesmo e com o outro.

As regras e os limites devem ser frutos de experiências, do contrário não têm valor nenhum para a formação infantil.

Quando as crianças são criadas sem limites, regras e ensinamentos direcionados à formação do seu caráter humano e social, não conseguem, quando adultos, lidar com frustrações, situações opostas e respeito mútuo. Pois quem não respeita o outro, não tem respeito por si mesmo.

Quando não impomos limites para cidadania, criamos opressores até mesmo de nós mesmos.

A infância é a fase de maior absorção de aprendizagem do indivíduo. Se nessa fase, por algum equívoco, o ensinamento e a experiência for realizar tudo o que deseja de modo descontrolado, desalinhado com a realidade e desenfreado, uma mensagem de potência fraudulenta estará construindo uma identidade frágil e comprometida de um adulto que será potencialmente vítima do mal do século: “a depressão”.

A criança sem limites se torna um adulto com dificuldades em seguir regras



A criança sem limites se torna um adulto com dificuldades em seguir regras que não sejam favoráveis aos seus desejos

que não sejam favoráveis aos seus desejos, tendo sérios comprometimentos de desenvolvimento e inserção em grupos sociais. Além de apresentar dificuldades de manter um relacionamento interpessoal saudável, não conseguindo estabelecer vínculos de amizade, terá grandes dificuldades em se manter em empregos e instituições de grupos organizados variados.

Quem não é educado situando-se na composição realística da humanidade, que é a composição de limites e regras, terá como resposta, o que na verdade, no início, ao ser permissivo, o pai estava tentando evitar, que é a exclusão, segregação e frustração. Quem não tem limites pode acabar sendo “punido” com a não aceitação dos outros e de si mesmo, o que pode favorecer graves transtornos psicológicos e sociais no adulto, como o isolamento e a baixa autoestima.

Não se trata apenas de educar para se tornar um adulto consciente, respon-

sável e disciplinado, o que já seria de grande valia, mas sobretudo de formar um adulto equilibrado e estável emocionalmente, preparado para enfrentar os “não” da vida, de suportar perdas e respeitar a diversidade de opiniões diferentes da sua.

A família desempenha importante papel nessa tarefa de educar e impor limites. Os pais, como força moderadora, inspiradora e exemplificadora, têm a responsabilidade e o dever de orientar, socializar, dialogar, interagir favoravelmente na construção de valores para a formação ética e o desenvolvimento integral da criança. Tal tarefa não deve ser feita através de punição e autoritarismo, mas na interação significativa entre pais e filhos.

Não pode existir a intolerância exacerbada por parte dos pais, nem o autoritarismo controlador ao extremo ou, em oposição a isso, a tendência ingênua de

achar que ser permissivo, superprotetor e pouco disciplinador resolverá o desafio de se educar bem um filho. Devemos ajustar o interesse da criança à harmonia da sua formação equilibrada e saudável, para que se torne um adulto pleno, responsável, autônomo e dialógico.

A independência crítica e democrática de amanhã prepara-se pela responsabilidade da educação de hoje.

Os pais não podem deixar de ser o exemplo sereno e efetivo de seus filhos, que prepara pelo exemplo e pela ação. Devem estar comprometidos em formar cidadãos para uma verdadeira vida em democracia e realização pessoal e social plena. ●



LILIANE MARTINS

Pedagoga especialista em Alfabetização. Autora, com Josele Teixeira, do livro “Avaliação escolar - da teoria à prática”, publicado pela Wak Editora.



freepik.com

Discriminação nas escolas, como evitar

Os professores podem oportunizar a Educação pela vida e para a vida, na qual a exclusão, o preconceito racial, a violência e a intolerância perdem a força por meio de atividades pedagógicas, a busca pelas raízes culturais junto aos alunos e através de projetos que trabalhem educação e cultura.

A contribuição africana é evidente, principalmente, na culinária, dança, religião, música e língua. Deste intercâmbio cultural formou-se a cultura afro-brasileira, sendo visível à influência africana em todos os aspectos da sociedade brasileira, em diálogo com valores humanos de várias etnias e grupos sociais, imprimimos valores civilizatórios de matriz africana à nossa brasilidade que é plural. É imprescindível trabalhar esses temas no cenário educacional, iniciando desde a educação infantil, para assim edificarmos valores essenciais para a vida e na vida!

Seguem propostas de atividades, para trabalhar na Educação Infantil, sobre a história dos negros brasileiros e da África dando cumprimento à lei 10.639/03 e a 11.645/08.

É imprescindível trabalhar esses temas no cenário educacional, iniciando desde a educação infantil

1- Apresentar para as crianças esse universo de danças, ritmos e práticas esportivas que incentivam o conhecimento da cultura afro-brasileira no seu cotidiano. Desenvolver atividades com expressão corporal, podendo trabalhar com músicas e cantigas, oportunizando o conhecimento da cultura afro-brasileira. Roda de capoeira, samba e Maracatu.

2- Através da arte, com pinturas, dobraduras, figuras, as crianças, em pares, se posicionam com a ajuda das professoras e desfilam com as roupas coloridas e criativas, pintando os rostos e corpos com desenhos ligados a pintura africana.

3- Atividade com massa de modelar tem uma enorme importância na vida escolar da criança na educação infantil.

Através desta brincadeira é possível descobrir novas formas, cores, combinações, possibilidades, diferentes texturas e movimentos, ateliês ou momentos de desenho, pintura e modelagem de símbolos da cultura afro-brasileira.

Fazer modelagem de culinária, tais como feijoada e acarajé, além de trabalhar na confecção de máscaras.

4- Contar histórias diversas sobre a influência africana na cultura brasileira: lendas, contos, teatro de bonecos, roda de história, roda de conversas. ●



SIMONE VIANA

Professora da Universidade Estácio de Sá

Justiça Federal mantém vitória do SIEEESP isentando escolas associadas de contribuição previdenciária sobre verbas indenizatórias

Em recente decisão proferida pela 9ª Vara Federal Cível da Justiça Federal da 3ª Região – Seção Judiciária de São Paulo julgou parcialmente procedente Mandado de Segurança impetrado pelo SIEEESP – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo.

A Juíza Federal Dra. Cristiane Farias Rodrigues dos Santos julgou, com resolução do mérito, para declarar o direito das escolas associadas ao SIEEESP *“a não ser compelida ao recolhimento da contribuição previdenciária sobre as seguintes verbas: aviso prévio indenizado, vale transporte pago em pecúnia e vale refeição pago em pecúnia, recebendo, ainda, o direito da autora de proceder à compensação/restituição administrativa dos valores indevidamente recolhidos nos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da presente”*.



Referida decisão, aguardada por todos, sedimenta importante vitória obtida para todas as escolas associadas ao Sindicato, determinando que a Receita Federal se abstenha de exigir das escolas particulares sob sua jurisdição administrativa, associadas ao Sindicato impetrante, a contribuição previdenciária que incide sobre verbas pagas aos funcionários pelas empresas que não se configuram como remuneração pelo trabalho prestado.

Assim, os advogados Dr. Diban Habib e Dr. Vitor Furlan, do escritório *Habib Advocacia e Consultoria Jurídica*, informam que as escolas permanecem com a possibilidade de não mais serem obrigadas ao recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre as verbas mencionadas, assegurando também restituir os pagamentos efetuados pelo mesmo título nos últimos 05 anos à propositura da ação.

*Para mais informações, entre em contato com nossa assessoria jurídica:
(11) 5056-9430*





Atividades circenses na escola

Nos dias atuais, na busca de novas metodologias de ensino, diversos professores estão buscando inovações em atividades recreativas no contexto escolar para alcançar seus objetivos. Dentre elas, o circo começa a ganhar espaço no cenário da educação e trazendo excelentes resultados. No entanto, para que isso aconteça, temos que romper com antigos paradigmas de que “o circo” só pode ser lembrado no mês de março, sem nenhuma contextualização para crianças e adolescentes.

De maneira indireta, principalmente da disciplina educação física, quando se busca os parâmetros curriculares nacionais como abordagem principal para as aulas, temos os blocos de conteúdos. Estes servem para nortear o trabalho dos professores e que sejam um guia para o planejamento anual. Os blocos são: conhecimento sobre o corpo, atividades rítmicas e expressivas, jogos, lutas, esportes e ginásticas. Sendo este último o ponto principal onde queremos chegar. No bloco ginástica, além das valências físicas trabalhadas, como força, velocidade, agilidade, flexibilidade, temos a possibilidade de construir com materiais de sucata os aparatos utilizados na ginástica rítmica, como corda, fita, arco, bola e maçãs. Sendo assim, percebemos que as atividades circenses começam a ganhar espaço de maneira indireta, como foi dito

anteriormente. Porém, estudos mostram que o circo pode e deve ser introduzido no currículo escolar de maneira efetiva.

Dentre as diversas formas de trazer o circo para a escola, temos alguns jogos que explicitam bem este assunto e ajudam a elaborar e a organizar as modalidades circenses, que são: jogos acrobáticos de solo, jogos acrobáticos aéreos, jogos de malabares, jogos teatrais, jogos de equilíbrio e jogos variados, sendo este último jogos que apresentam outras características circenses não citadas anteriormente, como ilusionismo, por exemplo.

Atividades práticas

Brincando com o tule: entregar um pedaço de tule (tecido leve, de fios de seda) para cada criança, 30 cm por 30 cm, e deixá-las vivenciando de maneira livre. Depois o professor dará as seguintes ordens – jogar para o alto e resgatar, jogar com a mão direita e pegar com a esquerda, jogar para o alto e dar um giro antes de pegá-lo. Como forma de jogo, formar uma roda e cada participante segurando um tule. Ao sinal do professor, cada um joga seu tule para o alto e dá um passo para a direita, buscando o tule do amigo do seu lado.

Pé de lata: confeccionar com os alunos a famosa brincadeira de pé de lata. Ao final, cada um poderá pintar e enfeitar suas latas de maneira livre. Experimentar

diversas formas de caminhar em cima das latas.

Malabares: cada criança receberá três folhas de jornal de maneira que façam três bolas de jornal. Com a ajuda do professor, deverão passar fita durex em cada bola, para dar mais aderência às bolinhas. Ministrar uma aula de maneira que os alunos executem malabares com as bolas.

Jogos teatrais: separar a turma em dois grupos e realizar uma pequena disputa teatral através da pantomima, ou seja, teatro mudo em forma de mímica. Um aluno de cada equipe se levanta e recebe uma palavra ou cena do professor. Um aluno por vez fará a mímica para sua equipe. Vence a equipe que descobrir o maior número de palavras ou cenas. ●



MARCUS VINICIUS DA SILVA NUNES

Professor de Educação Física, Coordenador Pedagógico da Pós-graduação em Atividades Recreativas.



JOSÉ RICARDO MARTINS MACHADO

Professor de Educação Física. Coordenador Pedagógico de Projetos Socioesportivos. Autores dos livros “Estimulação na creche”, “100 Jogos Psicomotores

- uma prática relacional na escola”, “245 Jogos Lúdicos” e “120 Dinâmicas de Grupo” Publicados pela Wak Editora.



ATENÇÃO PARA A NOVA CONVENÇÃO COLETIVA DOS SEUS FUNCIONÁRIOS

VOCÊ SABIA QUE?

- As cláusulas (**de acordo com sua região**) 16, 18 e 19 das convenções coletivas das escolas particulares dizem respeito à responsabilidade da escola em indenizar os beneficiários de seus funcionários caso venham a falecer?
- A Indenização para os professores e auxiliares é de 24 vezes o salário do funcionário que vier a falecer?
- O seu Sindicato SIEEESP, juntamente com a KLIMA CORRETORA DE SEGUROS, possui uma apólice de Vida em Grupo, com condições diferenciadas, para evitar imprevistos e garantir tranquilidade da sua gestão?

COBERTURAS:

- Morte dos funcionários por qualquer causa, até o limite máximo da indenização de R\$ 300.000,00;
- Auxílio funeral de até R\$ 3.000,00;

CONFIRA AS VANTAGENS:

- Fácil adesão;
- Ótimo custo x benefício;
- Simplicidade na liquidação de sinistros;
- A Klima Corretora é especializada no segmento Educacional, onde através da parceria de quase 20 anos com o SIEEESP, e também com excelentes Seguradoras, pode oferecer às escolas particulares uma apólice a um custo tão baixo, com facilidades na adesão, e atendimento diferenciado.

Confira na íntegra as convenções da sua região acessando o site: www.sieeesp.org.br

Veja um exemplo de cálculo de seguro:

Folha de Pagamento Mensal:	R\$60.000,00
Valor mensal do Seguro:	R\$ 324,89

Ligue agora para (11) 5087-6522 e garanta sua adesão ao
Seguro de Vida em Grupo SIEEESP.

Seguro **Vida em Grupo**



Klimaseguros@klimaseguros.com.br

Av. Das Nações Unidas, 18.801 . Conjuntos 425 / 426 . CEP 04795.100 . Vila Almeida



Viagem Educacional 2018

De 10 a 24 ou 28 de maio

Tóquio – Osaka – Quioto – Nara – Havaí

Oswaldo Tavares

Japão

Em maio deste ano realizaremos a 20ª viagem educacional do Sieceesp. Desta vez, o destino escolhido por nossos educadores é o Japão, conhecido por sua qualidade de ensino e por ser referência internacional.

De fato, nas últimas avaliações do PISA, o desempenho da educação desse país figura entre as cinco primeiras posições mundiais, com destaque para ciências e matemática.

Por isso, consideramos tratar-se de oportunidade única de conhecer seu sistema de ensino e de visitar as melhores escolas, escolhidas pelo Governo Japonês.

A programação técnica está em fase final de definição, com acompanhamento de nossa Embaixada junto às Secretarias de Educação de Tóquio e Osaka. Nossa delegação contará com no máximo 50 participantes. Ainda restam poucas vagas. Portanto, se você ainda não se inscreveu, faça-o sem demora.

Seminários e visita às principais escolas:

A apresentação da educação japonesa acontecerá na Embaixada do Brasil, coordenada pelo Ministério de Educação local. Serão apresentados tanto o sistema público quanto o privado, bem como debatidos os principais fatores que justificam o êxito do ensino no país. Uma explicação para o sucesso de nossas missões é a criteriosa seleção de escolas a visitar, incluindo;

- hoikuen: creche
- youchien : jardim de infância;
- shogakkou ou primário : de 7 a 12 anos
- chuugakkou ou Junior high school: de 13 a 15 anos
- koukou ou high schools e educação profissionalizante : de 16 a 18/20 anos.

Educação no Japão:

Começou no século XVII (período Edo), e teve grande prioridade a partir de 1868, na Restauração Meiji.

Hoje, o analfabetismo corresponde a menos de 1% da população, e 99.98% dos estudantes estão matriculados nas séries compulsórias.

O nível de ensino é considerado uniforme em todo o Japão e o Ministério supervisiona de perto as performances.

Os alunos permanecem no mínimo 6 horas por dia na escola e são incentivados a participarem de um diversificado programa extraclasse.

É característica da formação pessoal do aluno ser pontual, responsável,

ajudar no asseio da classe e cuidar da higiene pessoal. Comumente, os maiores educam e cuidam dos menores. Ultimamente, grande ênfase é dada ao aspecto socioemocional. Um dos pontos altos do sistema é o alto nível do corpo docente.

O ensino é muito competitivo, incluindo as condições de acesso aos melhores junior high schools, high schools e universidades.

A tradição da escola privada é anterior à da estatal. Em 828, surgiu em Kyoto a Shugei Shuchi, mas o grande impulso deu-se após a II Guerra, pois o Governo não tinha meios para atender a demanda de alunos.

Atualmente, 27% das escolas de ensino médio e 79% das universidades são particulares.

Visitaremos instituições reconhecidas e denominadas “super science schools”. Dentre elas, as prováveis são: Shibuya Hommachi; Gakushin Youchien; Tokyo Metropolitan; Shinagawa Kuritso; Keio Chotubo; Hukuou School.

sies

ies EDUCAÇÃO
INTERNACIONAL



freepik.com

PROGRAMA

• **Maio 10:** saída do Brasil com destino a Tóquio em dois grupos. Viajam pela Emirates os educadores que só fazem Japão e pela United aqueles que incluem o Havaí;

• **Maio 12:** chegada a Tóquio e hospedagem no Hotel New Otani;

• **Maio 13:** tour de dia inteiro para conhecer Tóquio;

• **Maio 14:** Manhã seminário sobre educação no Japão, na Embaixada do Brasil. À tarde, grupos se dividem para conhecer duas escolas;

• **Maio 15:** visita a escolas;

• **Maio 16:** visita a escolas, seguindo para Osaka, passando pelo Monte Fuji. Hospedagem no Hotel Sheraton Myako;

• **Maio 17 e 18:** visita a duas escolas por grupo. Ida a Quioto e hospedagem no Myako Building Hotel;

• **Maio 19:** tour de Quioto, conhecida como a mais charmosa cidade do país;

• **Maio 20:** tour de dia inteiro a Nara, a 1ª capital. Ida a Tóquio de trem bala e hospedagem no Hotel New Otani;

• **Maio 21:** Livre em Tóquio e jantar de despedida;

• **Maio 22:** Embarque para o Brasil pela Emirates, via Dubai, e pela United até o Havaí. Estes se hospedam no Hyatt Regency, em Waikiki;

• **Maio 23:** tour de dia inteiro desta magnífica ilha (Circle Island tour);

• **Maio 24:** Livre ou possibilidade (opcional) de conhecer Maui;

• **Maio 25:** Honolulu;

• **Maio 26:** Embarque para o Brasil.

Roteiro:

Nosso roteiro inclui as três capitais do país (Tóquio, Quioto e Nara), além da metrópole de Osaka. Seremos afortunados, pois maio é uma das melhores épocas de se visitar o Japão. O japonês orgulha-se de cuidar bem do meio ambiente e os parques e jardins resplandecem com a flora das cerejeiras.



Tóquio: Faremos um tour para conhecer seus principais atrativos turísticos e culturais, com destaque para o Palácio Imperial, a famosa Tokyo Sky Tree - de onde se pode ver o Monte Fuji -, o templo budista de Asakusa, Ginza - a 5ª Avenida local -, Shinjuku e Shibuya - paraíso de compras. Além disso, a delegação irá encantar-se com a hospitalidade, gastronomia e valores culturais deste incrível país.

Osaka: Importante centro cultural e educacional, com destaque para o Castelo Osaka-jo e a Umeda Sky. Nossos educadores certamente irão aproveitar a excelente gastronomia e vida noturna da cidade.



Kyoto: Capital de 794 a 1868, ela é considerada Patrimônio da Humanidade e seus famosos templos (destaque para Daitoku-ji e Kiyomizudera), santuários (Fushimi Inari), o Castelo shogun Nijo-jo e belíssimos jardins, como o bambuzal mágico de Arashiyama.



Nara: 1ª capital e também Patrimônio da UNESCO. Conheceremos o Templo Toda-ji, cuja estátua de Buda em bronze tem 15m de altura e onde se encontram as imagens de madeira talhadas mais famosas do mundo; o Templo Kasuga e o lindo Parque Narakoen, além do bairro típico de Naramachi.

Pós Tour: Como é praxe nas viagens do SIEESP, após conhecer o Japão, teremos um tour para melhor integrar a delegação e conhecer ou rever um dos destinos mais paradisíacos: o Havaí.

Quem e como participar:

Podem participar educadores de todo o Brasil.

Fazer a inscrição no IES Educação Internacional e solicitar a ficha de inscrição.

Outras informações podem ser consultadas por e-mail: oswaldo@ies.tur.br ou pelos telefones: (11) 4702-9414 / (11) 4612-9035.

Você também pode consultar o site: www.viagemeducacional.com.br. Lá estão disponíveis informações essenciais sobre viagem, como hotéis, voos, entre outras. ●

VISTO:

• É importante inscrever-se o quanto antes, pois os portadores de passaporte brasileiro devem possuir visto para Japão (simples e rápido), bem como para os Estados Unidos (quem vai ao Havaí).

- A orientação será dada pelo IES.
- Recomenda-se também tomar a vacina de febre amarela.

Preço e condições de pagamento:

- Só Japão, **US\$ 7990.**
- Incluindo o Havaí: **US\$ 9350.**

Pode ser parcelado até a data do embarque.

O valor inclui: passagem aérea; traslados; hotéis (quatro ou cinco estrelas com café em apto. duplo); seminários e visita a escolas com intérpretes e transporte; tours indicados com guias, incluindo trem-bala no Japão.

Solicitar informações sobre apartamento individual, classe executiva e outros diferenciais.

PARTICIPE:
É UMA OPORTUNIDADE ÚNICA DE CONHECER A EDUCAÇÃO DO JAPÃO COM UM GRUPO DE EDUCADORES.

SUA ESCOLA MERECE O INVESTIMENTO, COM RETORNO CERTO.



A Neurobiologia da Aprendizagem para uma Escola Humanizadora

Observar, Investigar e Escutar

Atualmente o maior desafio do professor é entender os aspectos metacognitivos sobre os relacionamentos entrelaçados da saúde física, mental e social dos estudantes e educadores. Qual a “qualidade” do tempo utilizado durante uma determinada aula? Por isso, cabe questionar. Que escola temos? Que escola queremos? Questionamentos infundáveis para o Estudante, Professor, Educador, e para todos comprometidos e envolvidos com e na escola.

A Neurobiologia aplicada ao processo da aprendizagem escolar promove um novo olhar, um diálogo interdisciplinar entre os saberes da Ciência Cognitiva,

a Genética, a Embriologia e os Teóricos Cognitivos e Comportamentais, presentes em nossas práticas docentes no cotidiano da sala de aula.

E para compreender melhor o desenvolvimento cognitivo, a luz da Neurobiologia da Aprendizagem para uma Escola Humanizadora, precisa-se reconhecer a relação materno- fetal desde a nidação, placentação, e todas as etapas da formação embrionária das funções biopsicofisiológicas na formação da neurogênese humana até os dias atuais. Tem como principal função a de despertar novos olhares do Educador, com o objetivo de remeter a saberes científicos, não como

uma verdade absoluta, mas como um caleidoscópio de novas possibilidades a serem exploradas do sistema nervoso central em suas práticas docentes.

É possibilitar a curiosidade, explorar o desconhecido, organizar abordagens pedagógicas que atendam efetivamente às necessidades do desenvolvimento de um cérebro, mente e corpo saudáveis, criativos, bioéticos, autopoieticos, autônomos, colaborativos, cooperativos, humanizadores. E o caminho é através do diálogo, da observação, investigação, escuta (OIE), que se dá entre: família, escola, professor, políticas públicas, mercado de trabalho, pesquisas científicas.



freepik.com

Educar é uma tarefa complexa e que requer de seus educadores a competência e a dedicação

autonomia e “transborda” com seus saberes. Na maioria das vezes faz sozinho o seu caminhar acadêmico, e a função do Professor é de mediador do conhecimento.

A partir de então, entende-se que o ato de aprender é uma modificação de comportamento que envolve a mente e o cérebro e, para tanto, importante esclarecer que a Neurobiologia se fundamenta como a ciência do cérebro e a pedagogia como ciência do ensino e da aprendizagem. Assim, as duas relacionam-se por proximidade devido à importância que o cérebro tem no processo da sistematização da informação para melhor assimilação e aprendizagem do indivíduo.

Para RELVAS (2010), o grande desafio do educador é conhecer o cérebro dos aprendizes, e tão logo o funcionamento, pois cada um tem as suas próprias características. Como o sistema nervoso de uma criança em desenvolvimento é mais plástico que o sistema nervoso do adulto, a atuação correta e eficaz na estimulação da plasticidade é de fundamental importância para a máxima da função motora/sensitiva do aprendente, visando facilitar o processo de aprender a aprender no cotidiano escolar.

Ao longo do desenvolvimento humano, o cérebro foi moldado por milhares de gerações de evolução até se transformar na mais sofisticada máquina de processamento de informações existentes na Terra. E o mais surpreendente, ele se constrói sozinho – por exemplo, não precisa ensinar a criança a perceber o som, pois desde cedo, ela diferencia ruídos que tem mais significado do que outros. As crianças não são receptores passivos dos cuidados dos pais, mas sim participantes ativos de cada aspecto de seu próprio desenvolvimento. Desde o nascimento, o cérebro está preparado para buscar e utilizar as experiências mais apropriadas a suas necessidades e de preferências individuais. Por esse motivo, o cérebro não requer nenhum equipamento ou treinamento especial, e na maioria das vezes o bebê descobre uma maneira de se desenvolver, sejam quais forem as condições que o ambiente lhe ofereça.

A construção do cérebro começa na fase inicial da gestação. Durante o primeiro mês, sinais químicos fazem com que um grupo de células no embrião em

desenvolvimento comece a se transformar no sistema nervoso.

O estágio final de maturação do sistema nervoso é marcado pelo processo de mielinização (formação da bainha de mielina). Este se inicia no útero (sexto mês), sua produção intensifica após o nascimento (por volta dos dois anos), e pode prosseguir até a terceira década.

Aprende-se pela consolidação da memória, por isso é considerada como “Função Executiva” da aprendizagem. Dizendo de outra maneira: Sem memória, não há aprendizagem!

Educar é uma tarefa complexa e que requer de seus educadores, dentre os diversos fatores, a competência e a dedicação. O maior desafio, no entanto, é planejar uma educação capaz de preparar o educando para essas transformações. A Neurobiologia irá contribuir para a ação pedagógica por compreender as estruturas e o funcionamento do Sistema Nervoso Central, enquanto que a didática é a arte de ensinar conteúdos acadêmicos sistematizados. Portanto, pode-se considerar que uma ciência complementa a outra.

A aprendizagem a princípio é cognitiva, mas a base é emocional. O professor é o encantador dos conteúdos curriculares, podendo promover sinapses de qualidade no cérebro de seus alunos, com emoções positivas e ativando o cérebro de recompensa.

O professor que conheça o funcionamento do cérebro cognitivo, emocional, motor, tem mais condições de promover uma aula mais participativa dos seus educandos, pois seus conteúdos poderão ser emoldurados de diferentes maneiras com desafios afetivos e emocionais, como por exemplo: dramatização, textos, filmes, jogos, usando tecnologias.

A melhor escola não é aquela que transmite conteúdos densos e de repetição, mas a que provoca o pensar sobre o pensar, e que permite questionamentos e dúvidas. ●



MARTA RELVAS

Dra. e Ms. em Psicanálise, Psicopedagoga, autora de livros e DVDs sobre Neurociência e Educação / Transtornos da Aprendizagem publicados pela Wak Editora.

A aprendizagem acontece, com particularidades, durante toda a vida da pessoa e o aprender rompe com a ideia passiva de assimilação de conteúdos. A ação ativa do aprender necessita de uma complexa teia de operações neurofisiológicas e neuropsicológicas que ainda interagem com o meio ambiente.

Em Relvas (2017), como o Professor (a) pode transformar pessoas no espaço da sala de aula com as informações curriculares, muitas vezes descontextualizadas com a realidade?

Refletindo sobre esta questão, é possível observar três tipos de “cérebros” na sala de aula.

1 - Corpo presente e mente off-line – seria o contexto em que a pessoa está presente fisicamente, mas sua mente completamente fora daquele momento.

2 - Aluno – que é considerado o indivíduo passivo, que só realiza tarefas quando comandado pelo professor.

3 - Estudante – este indivíduo possui uma característica de pesquisador, tem



ESTRATÉGIAS DE ABORDAGEM PARA O DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO EMOCIONAL NA ESCOLA

Percebemos cada vez mais que as crianças, de modo geral e em diferentes unidades escolares, têm dificuldade em resolver conflitos em diversas situações, sobretudo no ambiente escolar, adotando atitudes de rebeldia, vitimização e/ou agressividade em seus relacionamentos. Em outros casos, crianças tornam-se alvos fáceis para a prática de bullying, em razão da fragilidade como reagem aos conflitos.

Diante de casos assim, o ambiente escolar por vezes precisa estar preparado para auxiliar o aluno a desenvolver capacidades próprias de lidar com suas emoções.

Os educadores podem auxiliar seus alunos para que tenham a habilidade de autopercepção, evoluindo à competência de atuação eficaz na resolução de conflitos. Uma forma de alcançar estes feitos é desenvolver atividades de reflexão, dinâmicas vivenciais e práticas de auto-gestão emocional por meio de estratégias diferenciadas, tais como: construção de frases motivadoras, elaboração de murais reflexivos, práticas meditativas e de relaxamento, sempre direcionadas pelo professor.

Considerando as múltiplas inteligências, teoria proposta pelo psicólogo Howard Gardner, pode-se propor que a própria criança, ou jovem, reconheça suas

habilidades mais desenvolvidas e as que requerem maior investimento pessoal, tornando-o autor de sua própria história.

Diversos estudos apontam a elevada autoestima como fator fundamental para o sucesso das pessoas em cada área de atuação. Indivíduos com alto desempenho trazem em sua história de vida momentos de superação de obstáculos e competência para lidar com frustrações, transformando os insucessos em exercícios para o aperfeiçoamento pessoal.

Saber lidar com as emoções é crucial para ser assertivo em situações que exijam estratégias eficazes para a resolução de problemas.

Reconhecer as próprias limitações emocionais interfere nas relações interpessoais, uma vez que a criança, ou o jovem, compreende que o outro também apresenta limitações, que precisa respeitar, pois o outro também as pode superar. A inteligência intrapessoal pode ser vista como pré-requisito para o desenvolvimento da inteligência interpessoal.

É, ainda, imprescindível pontuar que o professor é um motivador exponencial, pois representa uma forte referência para os seus alunos, além de também educar-se emocionalmente, pois tem a oportunidade de ressignificar atitudes pessoais, com autorreflexão, reconside-

rando opiniões, fazendo análises sobre seus próprios valores e hábitos de vida. O bom professor encanta, motiva, inspira e vivencia.

A aproximação entre professor e aluno precisa acontecer com uma sensibilização, que pode ser iniciada com conversa informal acerca das vivências de cada um, enfatizando as reações que as emoções desencadeiam, socializando situações de expressão inadequada de certas emoções, comportamentos abusivos e inapropriados, entre outros, que constituem o cotidiano dos alunos.

Ao cuidar da saúde emocional de seus alunos, as escolas estarão transformando a sala de aula em um ambiente de educação acadêmica forte e emocionalmente saudável. Com essa combinação, é esperado formar cidadãos mais conscientes, atuantes e proativos nas questões ambientais e nos aspectos sociais que os envolvem. Acredita-se que crianças bem orientadas, têm a probabilidade de tornar-se adultos mais felizes e solidários. ●



ANDRÉA MINAFRA REYS LAMAS

Professora no Colégio Marista Brasília Asa Sul (Maristinha), educadora e psicóloga com especialização em psiconeurolinguística e psicopedagogia.

ACADESC®

▶ SOFTWARE PARA GESTÃO ESCOLAR

Como está o seu planejamento para 2018?

Entre em contato com nossa equipe e conheça o Sistema de Gestão Escolar que irá otimizar seu tempo, organizar seus processos e melhorar a comunicação entre pais, alunos e professores!



Secretaria



Financeiro

**GESTÃO
ESCOLAR**



Comunicação



Diário do Professor



Biblioteca

Experimente!
agora também como
locação!

Quer melhorar sua gestão pedagógica?

Integrando todas as informações o aluno poderá visualizar suas tarefas escolares, boletim e comunicados da Escola na Web! Tudo na palma da mão!

www.acadesc.com.br

Interface Web

Diário do Professor

Agora o Mestre poderá lançar todas as notas na nuvem! Ele terá a sua disposição:

- Conteúdo Programático;
- Notas das provas e trabalhos;
- Frequências;
- Fechamento da média;
- Tarefas escolares.

Apoio aos Pais

Nova ferramenta online que permite aos pais acessar o Boletim, Avaliações, Emissão de 2a. via de Boletos de pagamentos, Comunicados da área pedagógica, Informe de rendimentos e muito mais.

Organize e simplifique seus processos da **Secretaria**, assim você terá a sua disposição: Ficha cadastral completa do aluno, Histórico Escolar, **Boletim** e gráfico de aproveitamento, Atas e livro de matrícula, Cadastro de professores, Disciplinas e Comunicados da área pedagógica.

Tenha uma **gestão financeira estratégica** com este sistema, você irá visualizar os planos de pagamentos que são flexíveis e de acordo com a política da instituição, realiza a baixa automática dos títulos, consulta os pagamentos efetuados e o fluxo de caixa, emite relatórios de dados e inadimplência, verifica os **boletos bancários**, aviso de débitos e muitas outras facilidades.



(11) 5012 0004/0422/0181 - 0800 773 0422 - comercial@fannys.com.br





NENHUM DIREITO A MENOS

O Brasil é um país desigual, e isso há muito sabemos.

Nosso país atravessa, também, um dos mais amargos momentos de sua história e nunca palavras como “mentira”, “corrupção”, “falsidade”, “egoísmo” e outras tantas se fazem de tal forma repetida pelo povo e propagada pelos múltiplos meios de comunicação. São, indiscutivelmente, momentos rudes, mas nem por isso deixam de abrigar alguns valores. O maior, talvez, entre tantos, seja o pensamento comum de que é necessário melhorar, pois é impossível ficar indiferente diante de tão grande descalabro.

Assim, quando surge a tendência à descrença, emerge, em meio ao lamaçal, a esperança de mudanças, voltam-se os olhos para os lados como que à procura de alternativas, o possível encontro de modelos que possam nos inspirar. Constatada-se, então, que modelos não faltam como exemplos de nações conspurcadas pela vergonha e que souberam dar a volta por cima ou múltiplas comunidades ali e aqui que fizeram da vergonha o estímulo corajoso para mudanças inadiáveis. Esses modelos, ainda que não comuns e marcantes no passado, surgem com vigor no presente. E, entre tantos exemplos para se voltar o olhar e buscar inspiração, destacam-se países de qualquer latitude, ocupados pelas mais diversas etnias. Mas, ao se crer que o momento difícil possa ser passageiro e, da lama se ver brotar a grama, no estrume se vislumbrar a flor, sente-se uma unidade de vontade, uma percepção de que lutar é imperioso, mas esperar pelo resultado vale à pena.

É assim, em instantes como esse, que se elabora um roteiro, um compromisso público que geralmente se inicia com um documento, um assumir de compromisso em que se pede desculpas pelos erros passados, mas que sinaliza caminhos seguros para o acerto. Surge então uma “carta”, um “pronunciamento”, uma declaração que se crê ser luz e, por isso, pela mesma se espera. A “Declaração Universal pelos Direitos do Homem e

Francine Perrenoud Fernandes

Quando surge a tendência à descrença, emerge, em meio ao lamaçal, a esperança de mudanças, voltam-se os olhos para os lados como que à procura de alternativas, o possível encontro de modelos que possam nos inspirar

do Cidadão” é exemplo recente. Esse documento chegou para uma Europa destrocada, mas fez emergir uma sólida reação, onde esperanças realistas foram plantadas e onde se colheram os frutos que nossa história contemporânea tão bem registra. É por isso que acreditamos em mudança e vemos no L. I. M. (Laboratório de Inteligências Múltiplas) algo não muito distante do selo que colocou fim à Segunda Guerra Mundial e fez brotar prosperidade incontestável, exemplos imperdíveis.

Uma síntese desses sonhos ainda hoje inspira jargões como “Nenhum Direito a Menos”, semente de uma educação para o amanhã, alicerce para acreditar que renascer é atitude e não sonho, ideias materializadas em ações e não projetos emoldurados por lindas palavras onde o aprender não soube se transformar em fazer. É, por essa razão, que acreditamos nesse projeto, e é por esse motivo que se reacende dentro de nós a certeza de um novo amanhecer. Não constitui preocupação desta tímida crônica arrolar minúcias, explorar detalhes, mas expressar a certeza de mudanças plausíveis, da elaboração de planos de ação que, com inabalável certeza, mostrarão as trilhas de uma nova educação, de um auspicioso amanhecer. Assim, o Projeto L. I. M. inspira-se em experiências exitosas e certezas comprovadas.

Mas, quais experiências são essas, quais certezas efetivamente alcançar? Uma breve síntese requer sua atenção para os propósitos abaixo arrolados.

DECLARAÇÃO E PRINCÍPIOS SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA (PROJETO LABORATÓRIO DE INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS)

I. Trabalhar, com empenho e dedicação integral, por uma educação que possa menos se expressar através de conteúdos memorizados e bem mais ensinar a aprender a aprender e, assim, se tornar autônoma em seu projeto de crescimento.

II. Estimular as inteligências e, por essa via, desenvolver a autonomia do pensamento e segurança para transformar o aprender em fazer.

III. Ensinar que, fazer amigos e integrar-se aos mesmos, implica em acolher, com inabalável certeza, a convicção de jamais fazer ao outro o que não deseja para si mesmo e, assim, fundamentar e preservar a ideia do compartilhar, dividir, fazer junto, se relacionar.

IV. Ampliar, de forma coerente e ilimitada, a força da linguagem e o domínio dos sentidos, para progressivamente descobrir em si mesmo as múltiplas linguagens do aprimoramento das funções do tato, paladar, olfato, audição e visão.

V. Descobrir-se íntegro e, dessa forma, aprender a valorizar a dignidade da pessoa humana na vida em que vive, nos programas que participa e nos projetos que empreende.

VI. Perceber que, os conteúdos conceituais apreendidos em sala de aula, somente adquirem real sentido, quando estimula ideias sobre a verdadeira e voluntária prática de valores como atributo de uma formação pessoal. Sentir nas ciências, na matemática e nas artes, as lições de bondade, lealdade, justiça social, empreendedorismo e inúmeros outros atributos. Uma verdadeira e significativa aprendizagem jamais se desassocia da prática de valores.

VII. Programar múltiplos momentos para a frequência dos alunos aos laboratórios de Inteligência, onde, através dos jogos e brincadeiras congruentes, se chegue, progressivamente, à descoberta de estratégias para resolver problemas e praticar o conviver.

VIII. A programação escolar inclui a compreensão e pleno domínio das habilidades operatórias desafiadoras de inteligências, estimuladoras da compreensão de valores. (Observar, Argumentar, Analisar, Julgar, Comparar e inúmeras outras).

IX. Acreditar que a brincadeira alegre, franca, mas programada e monitorada, representa a mais ativa ferramenta de aprendizagem, e que esta jamais se afasta da alegria, protagonismo, diversão e entusiasmo.

X. O currículo e as estratégias do L. I. M. são comuns a todos os alunos, mas adaptados para atender às condições específicas de cada turma, de cada aluno.

XI. Desde a chegada à escola até a saída dos alunos, todos os momentos são voltados para uma autêntica aprendizagem e busca de transformar o saber em fazer. (Os alunos aprendem em momentos de aulas, na sala ou nas quadras, e em instantes de intervalo, participando de projetos, explorando, desafiando, descobrindo).

XII. Em todas as escolas, em todos os momentos, todos os dias se estimulam e se valorizam a imaginação, a criatividade, o pensamento sistêmico e a exploração de múltiplas linguagens.

Finalizando, acreditamos que uma escola que pensa como os mentores do Projeto L. I. M. sabe que não existe a ousadia de mudar sem a coragem para semear. Investir em uma nova educação integral e significativa é acreditar que amanhã será melhor, e que a felicidade é sinônimo de esforço, planejamento e construção. A cada dia, em cada aula. Em todos os momentos.

Junte-se a nós. ●



CELSON ANTUNES

Bacharel e Licenciado em Geografia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP. Mestre em Geografia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo. Especialista em Inteligência, Cognição, Técnicas de Ensino e Aprendizagem. Membro consultor da Associação Internacional pelos Direitos da Criança Brincar (UNESCO). Autor de mais de 180 livros didáticos - ed. do Brasil, ed. Scipione, Ed. Ao Livro Técnico e outras. Autor de cerca de 100 livros sobre temas de educação - ed. Vozes. Ed. Papirus. Editora Paulus, editora Loyola, ed. Artmed. Ed. Rovelte, ed. Ciranda Cultural e outras.
www.lim.net.br



Escola: em prol da educação de qualidade em língua inglesa

Há quantos anos ouve-se falar do processo de globalização? Há mais de 20 anos, com certeza! Muito se especulou que, devido ao fato de sediar eventos esportivos internacionais de peso, como os Jogos Olímpicos e a Copa do Mundo de Futebol da FIFA, aconteceria no Brasil uma corrida pela procura do aperfeiçoamento em língua inglesa. Acreditou-se que haveria inclusive procura por segmentos específicos. Houve escolas que ofereceram cursos de curta duração com foco em esportes; outras investiram na oferta de cursos para determinadas categorias profissionais, como taxistas, por exemplo, acreditando-

se que estes profissionais seriam sensibilizados a aprender o idioma de forma imediata. Entretanto, muitos anos após o início da globalização e mesmo após o saldo deixado pelos eventos esportivos - e aqui mantemos a discussão na área da educação apenas - o resultado obtido foi bem diferente do esperado inicialmente.

De acordo com o ranking publicado pela Folha de S. Paulo online em 08/11/2017 e divulgado pela Instituição Global EF (Education First), que avalia os países com maior grau de proficiência de língua inglesa, o Brasil segue estagnado, além de estar classificado como país com baixa proficiência no idioma. Esta estagnação

se revela desde 2015. Apesar de pequeno crescimento aferido no mesmo estudo, o Brasil perdeu o posto entre os 40 primeiros colocados entre 80 países participantes desta pesquisa. Na esfera regional, entre os estados brasileiros com melhor desempenho em língua inglesa, São Paulo figura apenas em 4º lugar, após o Distrito Federal, Rio Grande do Sul e Paraná, respectivamente.

Contudo, sob outro prisma, nosso quadro atual apresenta algumas ilhas de excelência. Iniciativas como a implantação de projetos de internacionalização em colégios em São Paulo e Curitiba, para citar algumas capitais apenas, têm fomentado o crescimento do aprendizado da língua inglesa com projetos como High School que pode ser realizado no Brasil através de parcerias com instituições estrangeiras, como as americanas, por exemplo. Ao se formar no High School, os educandos obtêm a dupla certificação e estudam através de metodologias ativas em verdadeiros projetos de imersão com carga horária estendida e professores nativos americanos. Esta cultura de imersão em língua inglesa no sudeste do Brasil, além de benchmark do setor educacional, seguramente deverá impactar de forma positiva a posição do Brasil em rankings similares no futuro e decerto trará resultados a médio prazo conjuntamente com os benefícios que este novo quadro certamente acarretará.

Programas de internacionalização aliados com iniciativas estatais, como a do governo de São Paulo que prometeu recentemente a implantação de banda larga nas escolas públicas, são ações que certamente aumentarão o potencial de aprendizado de língua inglesa. Essa tendência à internacionalização dos colégios enriquecerá o currículo estudado pelos educandos e multiplicará suas oportunidades futuras.

Acredito que, como educador, nossa missão será democratizar estes espaços, ou seja, multiplicar exponencialmente estas ilhas de excelência no setor educacional e proporcionar ao maior número de educandos a inserção cultural de forma crescente e progressiva através da língua inglesa formando cidadãos com perspectivas globais. ●

O Brasil segue estagnado, além de estar classificado como país com baixa proficiência no idioma



freepik.com

**ALAN DANTAS LEONARDO**

Coordenador de Internacionalização do Colégio Marista Arquidiocesano.



TARIFA ZERO

Para Vale Refeição
e Vale Alimentação.



Com a parceria da **Klima Corretora** junto ao **SIEEESP**, os benefícios mais desejados pelos funcionários estão com condições imperdíveis.



Gestão
100% online



Segurança



Praticidade

Solicite uma proposta.

Entre em contato com a Klima:

11. 5087-6522

www.klimaseguros.com.br



KLIMA
CORRETORA DE SEGUROS



MARK@UNIFORMES 10 ANOS

UNIFORMES PERSONALIZADOS

- ESCOLARES
- PROFISSIONAIS
- ESPORTIVOS

Sede Própria

Mark@Uniformes

Berlinda Informatizada

Contato: (11) 2010-7369 / 2015-1243
www.markauniformes.com.br - marka@markauniformes.com.br



Avaliação Neuropsicológica

Thais de A. Spessotto Dumas
Psicóloga | Neuropsicóloga
CRP: 06 116653

+55 11 97089 6413
thais@spessottodumas.com

Desde 1932 a Serviço da

EDUCAÇÃO

 Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo

sieesp.com.br sieesp@sieesp.com.br

ESCOLA PARTICULAR

COMO TRATAR INADIMPLÊNCIA

ANUNCIE NA REVISTA

Escola Particular

11 5583-5500
comercial@sieesp.com.br

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

• MARÇO DE 2018 •

• 06/03/2018	SALÁRIOS - ref. 02/2018	• 20/03/2018	INSS (Empresa) - ref. 02/2018
• 07/03/2018	E-Social (Doméstica) - ref. 02/2018		PIS - Folha de Pagamentos - ref. 02/2018
	FGTS - ref. 02/2018		SIMPLES NACIONAL - ref. 02/2018
	CAGED - ref. 02/2018	• 23/03/2018	COFINS - Faturamento - ref. 02/2018
• 09/03/2018	ISS (Capital) - ref. 02/2018		PIS - Faturamento - ref. 02/2018
	EFD - Contribuições - ref. 01/2018	• 28/03/2018	IRPJ - (Mensal) - ref. 02/2018
			CSLL - (Mensal) - ref. 02/2018

Dados fornecidos pela HELP - Administração e Contabilidade • helpescola@helpescola.com.br • (11) 3399-5546 / 3399-4385



Tenha a **Cultura Inglesa**
dentro da sua instituição de ensino,
da educação infantil ao nível superior.

Com o **Cultura In**, sua instituição passa a contar com
o melhor curso de inglês do mercado

- Cursos próprios, desenvolvidos pelos nossos experientes profissionais (educadores, pedagogos, professores, especialistas em tecnologia);
- Conteúdos constantemente atualizados com base em extensivas pesquisas de mercado e tendências em ensino de línguas;
- Aulas desenvolvidas pensando nas necessidades do aluno brasileiro.
- Centro preparatório e aplicador de exames de proficiência internacionais.

Conheça o Holiday Club: o programa de férias para crianças de 6 a 9 anos, com atividades que fazem a criança aprender brincando.



**Para mais informações,
entre em contato conosco:**

culturain@culturainglesasp.com.br

Tel. (11) 3039-0533





SIEESP - CURSOS DE MARÇO

CURSOS PRESENCIAIS DE CURTA DURAÇÃO

CÓD.	DATA	TURNO	CURSO	PALESTRANTE
5391	1	M	COMO CONDUZIR REUNIÕES PRODUTIVAS?	LUIZ HENRIQUE CASARETTI
5392	1	N	OFICINA HISTÓRIAS CONTADAS COM ORIGAMIS	IRENE MITSUE TANABE
5393	2	N	PRIMEIROS SOCORROS PARA ESCOLAS EM GERAL	MARCOS JOSÉ DE CAMPOS VERDE
5394	5	N	IDÉIAS DE ARTE PARA PÁSCOA	ANDREIA FANTINI
5395	7	N	O PAPEL DA REESCRITA NA FORMAÇÃO DE LEITORES E ESCRITORES	ARIANA COELHO RODRIGUES ROCHA
5396	8	T	GAMIFICANDO O ESTUDO DE MEIO	FRANCISCO AMANCIO CARDOSO MENDES
5397	8	N	JOGOS PEDAGÓGICOS PARA O ENSINO DA GRAMÁTICA E ORTOGRAFIA	PAULA RIJO FURTADO
5398	9	M	BULLYING E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS	DRA. ANA PAULA SIQUEIRA
5399	12 E 14	N	APRESENTAÇÕES CRIATIVAS PARA INOVAR COM O POWERPOINT	CARLOS SANCHES
5401	16	N	CONCEITOS BÁSICOS DE NEUROCIÊNCIA PARA EDUCADORES	ADRIANA GONZALEZ VALERA
5402	17 SÁBADO	M	ENTENDENDO A CRIANÇA DE 0 A 3 ANOS COM A CONTRIBUIÇÃO DE EMMI PIKLER	GABRIELA MANZANO GERALDINI ANTONANGELI
5403	19	N	A APRENDIZAGEM SOCIOEMOCIONAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL	PATRICIA DE SOUZA MARQUES
5404	20	N	CONTAR HISTÓRIAS: UMA AVENTURA QUE ENCANTA	GABRIELA MANZANO GERALDINI ANTONANGELI
5405	21	Me T	5 PASSOS PARA UMA GESTÃO NOTA 10	MICHELE ALVES E SIMONE LUZ
5406	23	N	OFICINA DE VOZ COM DANÇA CIRCULAR	MÔNICA VIEIRA
5407	23	N	UM OLHAR SENSÍVEL NA DOCÊNCIA DE BEBÊS: DIÁLOGOS COM A ABORDAGEM PIKLER	JONATHAS CESAR MULLER
5408	24 SÁBADO	M	PRÁTICAS MUSICAIS EM SALA DE AULA	ELIANE GUEDES FERREIRA CARVALHAL
5409	26	N	MOVIMENTOS E BRINCADEIRAS CANTADAS	JONATHAS CESAR MULLER
5410	27	Me T	LIDERANÇA ASSERTIVA: EQUIPES PRODUTIVAS	EMÍLIA GUAN
5411	27	N	NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS - NEE	SILVIA CECÍLIA FERRARESI

Confirmar a presença sempre com antecedência.

CURSOS PRESENCIAIS MODULARES

CÓD.	OTDE. MÓDULOS	TURNO	CURSO	PALESTRANTE
5412	V	N	EDUCAÇÃO INFANTIL DE ALTA PERFORMANCE Mód. I - 06 mar / Mód. II - 03 abr / Mód. III - 08 mai / Mód. IV - 05 jun / Mód. V - 03 jul	MARCELO CLEMENTE
5413	IV	Me T	NEUROCIÊNCIA APLICADA À EDUCAÇÃO Mód. I - 07 mar / Mód. II - 11 abr / Mód. III - 03 mai / Mód. IV - 05 jun	THAIS FARIA COELHO
5414	V	Me T	ESCOLAS DE ALTA PERFORMANCE AVALIAÇÃO POR NOTA REAL Mód. I - 12 e 19 mar / Mód. II - 09 e 16 abr / Mód. III - 07 e 14 mai / Mód. IV - 21 e 28 mai / Mód. V - 04 e 11 jun	ANTONIO DONIZETE BARBOSA SILVA E JOSÉ RIGONI JUNIOR
5415	III	T	PROFA - CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO DE PROFESSORES ALFABETIZADORES Mód. I - 14 mar / Mód. II - 18 abr / Mód. III - 16 mai	DIVANI ALBUQUERQUE NUNES
5416	II	Me T	COMO FALAR EM PÚBLICO: A COMUNICAÇÃO MODERNA PARA O PROFISSIONAL MODERNO Mód. I - 15 mar / Mód. II - 16 mar	JOÃO BATISTA RODRIGUES SOARES
5366	V	M	CONSTRUINDO CAMINHOS PARA DOCÊNCIA DE BEBÊS (SÁBADOS) Mód. I - 24 fev / Mód. II - 17 mar / Mód. III - 14 abr / Mód. IV - 05 mai / Mód. V - 26 mai	JONATHAS CESAR MULLER

Valores diferenciados. Entre em contato com o Depto. de Cursos para informações

LEGENDA

M = manhã (8h às 12h) / T = tarde (13h30 às 17h30) / N = noite (18h às 21h30)

LOCAL: SEDE DO SIEESP - Rua Benedito Fernandes, 107 - SANTO AMARO - SÃO PAULO/SP

Informações e Inscrições: (11) 5583-5500

CURSOS ONLINE - EAD

CURSO	PALESTRANTE
FORMAÇÃO EM SECRETARIA ESCOLAR - INSCRIÇÕES => http://www.attamidia.com.br/ead-secretaria.php	CLAUDIA MARIA DE OLIVEIRA
TRANSTORNOS DE APRENDIZAGEM - INSCRIÇÕES => http://www.attamidia.com.br/ead-transornos.php	NADIA BOSSA
EDUCAÇÃO PELA PESQUISA - INSCRIÇÕES => http://www.attamidia.com.br/ead-educacaopesquisa.php	PEDRO DEMO
EDUCAÇÃO CIENTÍFICA NA ESCOLA - INSCRIÇÕES => http://www.attamidia.com.br/ead-educacaocientifica.php	MARCOS PIRES LEODORO
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM ESCOLAR - INSCRIÇÕES => http://www.attamidia.com.br/ead-avaliacao.php	CIPRIANO LUCKESI

Cantinas Do Tio Julio

Administradora de cantinas da rede particular
de ensino em todo o Brasil.



VOCÊ NÃO CONHECE?

Acesse:



www.facebook.com/cantinas.tiojulio
www.facebook.com/juliocesar.salles.3192
www.cantinasdotiojulio.com.br

Faça seu contato:

cantinasdotiojulio@gmail.com



MUITO MAIS QUE CONTABILIDADE.

Soluções completas para sua Instituição de Ensino.

Organizar a área **Legal** da sua Instituição é a nossa especialidade. Para isso, conte com a experiência e a assessoria completa da Meira Fernandes.

Alguns diferenciais:

- Registro e regularização de documentos em conformidade com as exigências da legislação Federal, Estadual e Municipal;
- Abertura e encerramento de empresas;
- Alterações contratuais;
- Elaboração e registro de documentos empresariais: atas de reunião de sócios, assembleias ordinárias e extraordinárias;
- Acordo de quotistas;
- Fusão, Cisão e Incorporação;
- Abertura e manutenção de documentos Estatutários;
- Reorganização societária e planejamento sucessório;
- Certidões e outros documentos legais;
- Publicação em jornais de grande circulação.

Com uma equipe especializada, sua Instituição poderá atender a todas as exigências legais com tranquilidade e segurança.

A credibilidade que você procura com a qualidade que você precisa.



Gestão e Soluções
para Instituições de Ensino

www.meirafernandes.com.br
comercial@meirafernandes.com.br
11 3513-5000
 meirafernandesoficial