



WORST PLACE TO WORK IN EDUCATION: UMA ANÁLISE QUALITATIVA NOS RELATOS E DENÚNCIAS DE PROFISSIONAIS EM EMPRESAS DO SETOR EDUCACIONAL

EDUARDO AUGUSTO FERREIRA

RESUMO

A qualidade do ambiente de trabalho tem sido uma crescente preocupação especialmente nas empresas do setor educacional no Brasil, onde a satisfação profissional está diretamente ligada à eficácia pedagógica. Este estudo visa aprofundar a compreensão das percepções e experiências de profissionais da educação em relação às condições de trabalho, explorando especialmente os fatores que conduzem à insatisfação e os desafios intrínsecos a esses ambientes. O objetivo principal é desvelar as causas fundamentais da insatisfação no trabalho, analisando como essas condições afetam o bem-estar e a produtividade dos funcionários. Para realizar esta investigação, adotou-se análise temática adaptada. A coleta de dados foi efetuada através de relatos e denúncias anônimas de funcionários de várias empresas educacionais divulgada em domínio público. Esses dados foram analisados utilizando o software ATLAS.ti, que, com apoio de recursos de inteligência artificial na codificação facilitou a identificação de padrões e temas recorrentes. Os resultados demonstram significativas práticas de gestão inadequadas, falta de suporte profissional e insuficiência de recursos, e o impacto negativo desses fatores no bem-estar e na eficácia dos profissionais. Conclui-se que é crucial realizar uma revisão crítica das práticas de gestão e da cultura organizacional, visando desenvolver políticas que fomentem um ambiente de trabalho mais apoiador e equitativo, essencial para melhorar tanto a satisfação dos funcionários quanto a qualidade geral da educação fornecida.

Palavras-chave: Rotatividade; análise temática; condições de trabalho; insatisfação no trabalho; setor educacional;

1 INTRODUÇÃO

A qualidade do ambiente de trabalho tem emergido como um fator crítico para a eficácia organizacional em diversos setores, incluindo a educação. A rotatividade dos profissionais, inclusive dessa área, pode atrapalhar o desempenho organizacional (Pinheiro e Souza, 2013). Segundo dados do Ministério da Educação (MEC) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), em 2020, o Brasil ocupava a posição de 5º maior mercado de ensino superior do mundo e o maior da América Latina, com aproximadamente 8 milhões de matrículas (Peres, 2024). Assim, o setor educacional enfrenta desafios únicos devido às dinâmicas socioeconômicas e políticas que influenciam diretamente a qualidade do ensino e a satisfação dos profissionais envolvidos. As temáticas do bem-estar e da qualidade devida e trabalho tem vindo a ganhar importância e a estar no centro de muitas investigações e pesquisas, nomeadamente no contexto laboral e acadêmico (Cordeiro, 2022).

Uma das tensões contemporâneas que vive a sociedade no campo da educação está na intenção de tratá-la como um negócio no lugar de considerá-la um direito do cidadão (Lara e Preto, 2010). A perda de conhecimento constitui um crescente risco organizacional, exacerbado por mudanças demográficas que influenciam a composição da força de trabalho. Além disso,

um aumento na rotatividade de funcionários, provocado por alterações nas relações de trabalho contratuais, afeta tanto o setor público quanto o privado (Massingham, 2018). Diante disso, torna-se essencial compreender as condições de trabalho que contribuem para a insatisfação dos profissionais da educação, a fim de propor intervenções efetivas que possam melhorar tanto o ambiente laboral quanto os resultados educacionais.

A "*Worst Place to Work*" (WPTW), em português piores empresas para trabalhar, foi uma pesquisa aberta realizada que rapidamente ganhou notoriedade nas redes sociais, oferecendo um espaço para que empregados e ex-empregados de companhias brasileiras possam, de forma anônima, compartilhar suas experiências negativas no local de trabalho. Estas experiências incluem questões como assédio, salários insatisfatórios e discriminação. A viralização desta lista se deu tanto pela grande quantidade de reclamações registradas quanto pelo fato de envolver empresas que anteriormente haviam sido reconhecidas como excelentes lugares para trabalhar (Miranda, 2024).

Este estudo qualitativo se propõe a analisar os relatos e denúncias anônimas de funcionários das principais empresas do setor de educação, explorando os principais fatores que impactam sua experiência e satisfação profissional. Será utilizando o software ATLAS.ti para análise temática.

Essa pesquisa investiga as condições de trabalho que contribuem para a insatisfação dos profissionais da educação. O foco é entender como essas condições afetam o bem-estar e a produtividade dos funcionários no setor educacional, especialmente considerando os impactos de práticas de gestão inadequadas e a falta de suporte profissional. A pesquisa visa identificar e analisar os principais fatores de insatisfação para propor intervenções que melhorem o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade da educação oferecida. O objetivo geral deste estudo é explorar as percepções e experiências de profissionais da educação sobre as condições de trabalho nas empresas do setor educacional no Brasil, identificando os fatores que contribuem para a insatisfação e os desafios no ambiente de trabalho. Esta análise visa fornecer subsídios para a formulação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo no setor educacional.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa (Cohene Seid, 2019) para analisar as percepções e experiências de profissionais da educação em relação às condições de trabalho em empresas listadas na IBOVESPA. Para evitar possíveis problemas éticos e legais de exposição, os nomes das empresas e informações sensíveis dos relatos foram modificados descaracterizando-os. A fonte primária de dados foi a planilha "*Worst Place to Work*" (WPTW) divulgada em domínio público, que contém relatos e denúncias anônimas de funcionários dessas empresas.

Foi utilizado o software ATLAS.ti (Perez Ripossio, 2023) para realizar a codificação aberta dos dados. Esse processo foi assistido por recursos de Inteligência Artificial integrados ao software, os quais apoiaram a codificação na tentativa de aumentar a confiabilidade das categorias temáticas identificadas, adotando a análise temática. Para codificação, após leitura de todos os relatos, foram extraídos padrões e temas significativos dos dados, permitindo uma compreensão de profundidade das principais questões que impactam o bem-estar dos funcionários. Considerações éticas foram observadas, garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Consultando a fonte de dados mencionada, de 18.594, foram selecionados 27 relatos considerando as cinco empresas listadas na IBOVESPA. Assim temos a seguinte relação, conforme a Tabela 1 abaixo:

Tabela 1. Relação das empresas do ramo de Educação. Informações coletadas em Relações Com Investidores das empresas’

Nome fictício da empresa	Ramo de atuação
A1	Ensino superior, escola de negócios, preparação para concursos, entre outros
B2	Educação básica ao ensino superior (B2B), além de serviços B2C.
C3	Ensino Superior, transformação tecnológica, formação de executivos, entre outros.
D4	Ensino superior, educação infantil e básica (fundamental e médio).
E5	Ensino superior (presencial e EaD).

Observando os ramos de atuação das empresas do setor de educação, todas atuam no ensino superior. Os nomes A1, B2, C3, D4 e E5 são nomes fictícios das empresas para descaracterizarem os nomes que são conhecidas.

Ao analisar os 27 relatos anônimos referentes a reclamações de funcionários dessas empresas, foi observado que não houve filtro por parte do funcionário no conteúdo e formato registrado, até mesmo por se tratar de um registro anônimo.

Cada relato, poderia ter um ou dois parágrafos, ou até mesmo frases simples destacando alguma condição indesejada ou situação negativa. Foi aplicada a codificação aberta no ATLAS.ti, com apoio da Inteligência Artificial na sugestão e agrupamento e foram identificados os seguintes códigos baseados nas citações e temas observados na seguinte ordem: *chefes ruins; baixa remuneração; acúmulo de funções; assédio moral; racismo; e questão de pagamento.*

Os relatos dos profissionais de educação revelam diversas condições negativas e situações indesejadas em seus ambientes de trabalho. Primeiramente, a presença de chefes ineficazes é um problema recorrente, caracterizado por uma gestão autoritária, falta de suporte, desrespeito e ausência de reconhecimento. Além disso, a baixa remuneração é uma queixa comum, onde os salários não refletem a carga de trabalho e a qualificação necessária, agravada pela falta de reajustes salariais e pela comparação desfavorável com outros setores. Outro ponto crítico é o acúmulo de funções, onde os funcionários são sobrecarregados com múltiplos papéis, frequentemente desempenhando tarefas que não fazem parte de suas responsabilidades principais, resultando em sobrecarga de trabalho e falta de apoio e recursos adequados.

O assédio moral também emerge como uma questão séria, com práticas de intimidação, humilhação, exclusão e ameaças, afetando a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Além disso, o racismo é uma preocupação significativa, manifestando-se através de comentários e piadas racistas, discriminação nas promoções e oportunidades, e um ambiente organizacional hostil. Por fim, a questão de pagamento é outro problema frequente, incluindo atrasos no pagamento, descontos indevidos e falta de transparência nos critérios e processos de pagamento. Esses códigos indicam a necessidade urgente de intervenções para melhorar as condições laborais e promover um ambiente mais justo e saudável para os profissionais de educação.

Nas Figura 1 abaixo é apresentado a quantidade de citações relacionadas a codificação realizada no ATLAS.ti analisando os relatos dos profissionais com as denúncias das empresas do setor de educação:

Figura 1. Códigos identificados nos relatos das empresas do setor de educação registrados no ATLAS.ti



Conforme apontado na Figura 1, foram identificados códigos relacionados e atribuídos as citações. Após identificação dos códigos, geramos uma nova instância dos mesmos relatos, com a codificação gerada automaticamente pelos recursos de inteligência artificial disponibilizado pela ferramenta. Cerca de metade dos códigos identificados manualmente coincidiram com os identificados pela automatização da ferramenta. Porém, a geração automática ainda apresentou códigos similares com o mesmo significado, como "*baixa remuneração*" e "*baixo salário*". A geração automática da ferramenta ainda é um recurso considerado em evolução e que para este trabalho foi usado apenas para apoiar a validação da codificação realizada.

A categoria encontrada foi a referente a Motivos de rotatividade (*rotación*), que motivam ou motivaram as causas de saída do profissional da empresa. Os dados analisados sugerem que a retenção de profissionais na área da educação está fortemente ligada à melhoria das condições salariais e de trabalho, além da necessidade de criar um ambiente mais valorizador e acolhedor. A combinação das análises manual e automatizada forneceu uma visão abrangente e detalhada dos desafios enfrentados pelos profissionais do setor, servindo como insumo na contribuição para o desenvolvimento de estratégias eficazes para reduzir a rotatividade e melhorar a satisfação no trabalho.

Na Figura 2 há uma lista de citações dos relatos associados ao código "Chefes ruins" para serem analisados e discutidos. Essa categoria emergiu como uma das mais críticas e frequentemente mencionadas pelos entrevistados. As citações revelam uma série de comportamentos e atitudes que contribuem para a percepção negativa dos líderes nas empresas de educação.

Figura 2. Relação nas citações com a codificação em visualização no ATLAS.ti

Name	Codes
Liderança feminina na tesouraria completamente tóxica e despreparada. Show de horror.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
Fui pedir para ser promovido/mudar de área meu ex chefe mandou eu ver o linkedin. Chefes terríveis,	Chefes ruins < Motivos Rotación #
Gestores e Diretores com a síndrome de senhores feudais.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
assédio moral constante da parte dos líderes	Assédio moral < Motivos Rotación # Chefes ruins < Motivos Rotación #
Rodizio de liderança, falta de comunicação, alinhamentos.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
Depois que teve reestruturação na VP de Transformação Digital trazendo uma gigantesca panelinha da [censurado] nada foi como o mesmo. É tudo na base do puxa saco e se você fala verdades de má gestão, processos falhos etc.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
erentes e diretores perdidos e sem preparação alguma, carecem de direcionamento estratégico. Enquanto a empresa entra em burnout coletivo, o CEO dá entrevista em podcast fazendo o visionário da educação. É uma verdadeira piada de mau gosto.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
Parem de colocar mulheres na liderança, APENAS por serem mulheres. Tem muita gente sofrendo nas mãos dessas criaturas sem preparo, inclusive outras mulheres.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
Gostam de controlar tudo que é feito, em todo lugar, a todo tempo, inclusive fora do expediente.	Chefes ruins < Motivos Rotación #
As lideranças são as piores que já vi no ramo de educação.	Chefes ruins < Motivos Rotación #

Observando as citações apresentadas na Figura 2 fica evidenciado na codificação da Figura 1. Desta forma, ao analisar o conteúdo e os temas que emergem na codificação aberta realizada, os problemas se repetem referentes a indignação dos trabalhadores das empresas, como insatisfações sobre questões de pagamento, baixa remuneração, ambiente de trabalho e até mesmo assédio moral, incluindo questões de racismo, homofobia e temas de diversidade.

Considerando um dos trechos de um dos relatos *"Gostam de controlar tudo que é feito, em todo lugar a todo tempo, inclusive fora do expediente"*, é descrito uma exploração de mão de obra e controle exagerado. Em um relato de *"Acumulo de função, "congelamento" de promoções e contratações, assédio moral, desorganização total."* indica uma série de problemas, como os codificados assédios moral e acúmulo de funções. A multiplicidade de funções aponta para uma exploração significativa dos trabalhadores, exigindo que desempenhem tarefas além de suas competências sem remuneração adequada. Além disso, uma desvalorização profissional. A função de professor e dos técnicos da educação é desvalorizada ao ser equiparada a tarefas não relacionadas à educação, sugerindo uma desconsideração pelo papel especializado e formativo que se é exigido.

4 CONCLUSÃO

Este estudo qualitativo analisou os relatos e denúncias anônimas de funcionários das principais empresas do setor de educação, utilizando o software ATLAS.ti para uma análise temática aprofundada. A pesquisa revelou que as condições de trabalho que mais contribuem para a insatisfação dos profissionais da educação incluem chefes ruins, baixa remuneração, acúmulo de funções, assédio moral, racismo e questões de pagamento. Esses fatores foram identificados através dos relatos coletados na pesquisa "Worst Place to Work" (WPTW), que ganhou notoriedade nas redes sociais por expor experiências negativas de empregados e ex-empregados de empresas brasileiras.

Os códigos encontrados destacam problemas críticos no ambiente de trabalho. Chefes ruins, caracterizados por falta de comunicação, autoritarismo e ausência de reconhecimento, foram frequentemente mencionados como uma fonte significativa de insatisfação. Baixa remuneração foi outro fator destacado, indicando que os salários não condizem com as expectativas e necessidades dos profissionais. O acúmulo de funções reflete a sobrecarga de trabalho, onde os funcionários são frequentemente obrigados a desempenhar múltiplas tarefas sem a devida compensação ou reconhecimento.

Assédio moral e racismo foram identificados como práticas que comprometem gravemente o bem-estar dos profissionais, criando um ambiente hostil e discriminatório. Questões de pagamento, como atrasos ou inconsistências nos salários, também foram citadas como fontes de estresse e desmotivação.

Os resultados deste estudo enfatizam a necessidade de revisar as práticas de gestão e a cultura organizacional nas empresas do setor de educação. Propor intervenções efetivas é essencial para melhorar tanto o ambiente laboral quanto os resultados educacionais. Recomenda-se a implementação de políticas que promovam a comunicação aberta, o reconhecimento profissional e a participação dos funcionários nas decisões organizacionais. Além disso, é fundamental criar programas de desenvolvimento profissional e oferecer apoio psicológico para mitigar os efeitos do estresse e da sobrecarga de trabalho.

Este estudo destaca a importância de considerar as vozes dos educadores para melhorar a qualidade geral da educação oferecida. Embora a pesquisa forneça insights valiosos, ela possui limitações, como o foco restrito às empresas listadas na IBOVESPA e a natureza auto-relatada dos dados. Essas limitações sugerem a necessidade de estudos futuros que possam expandir a compreensão dessas dinâmicas em um espectro mais amplo de instituições educacionais e utilizando métodos mistos para validar e aprofundar os achados apresentados aqui.

De limitações de pesquisa deste estudo foram o foco restrito às empresas listadas na IBOVESPA e a natureza de coleta dos dados, que podem introduzir vieses de percepção dos respondentes e sem etapas referentes a validade. Outra limitação importante foi a restrição da codificação realizada e etapas de análise temática sem uma etapa específica de validade dos dados. Essas limitações sugerem a necessidade de estudos futuros que possam expandir a compreensão dessas dinâmicas em um espectro mais amplo considerando o ponto de vista das empresas.

Como trabalhos futuros, seria possível um estudo quantitativo abrangendo uma maior variedade de empresas de educação, incluindo aquelas não listadas na IBOVESPA, para obter uma visão mais representativa das condições de trabalho no setor e obter mais volume no relato de dados. Uma segunda proposta seria um monitoramento das mudanças nas condições de trabalho e na satisfação dos profissionais ao longo do tempo, permitindo avaliar o impacto de intervenções específicas e políticas implementadas nas empresas.

Em conclusão, melhorar as condições de trabalho nas empresas de educação é uma questão essencial não apenas de justiça laboral, mas também de estratégia para garantir a qualidade do ensino e a satisfação dos profissionais. Ao atender às necessidades dos educadores e implementar políticas de gestão mais justas e eficazes, as empresas podem criar um ambiente

de trabalho mais equilibrado e produtivo, beneficiando tanto os funcionários quanto os alunos e, em última análise, contribuindo para o controle da rotatividade de profissionais e possível melhoria do sistema educacional como um todo.

REFERÊNCIAS

CORDEIRO, C. L. O Bem-Estar E A Qualidade De Vida No Trabalho: Impactos Da Pandemia Numa Instituição Do Ensino Superior. 2022. Dissertação de Mestrado.

LAPA, A.; PRETTO, N. D. L. Educação a distância e precarização do trabalho docente. **Em aberto**, v. 23, n. 84, 2010.

PERES, S.. Relatório setor educacional. São Paulo: TradeMap, setembro de 2021. Disponível em: <https://trademap.com.br/wp-content/uploads/2021/09/Setor-Educacional.pdf>. Acesso em: 03 de maio de 2024;

PINHEIRO, A. P.; SOUZA, D. A.. Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/turnover: Estudo de caso de uma microempresa do setor de educação. In: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia–SEGeT, v. 20, 2013.

MASSINGHAM, P. R. Measuring the impact of knowledge loss: a longitudinal study. **Journal of Knowledge Management**, v. 22, n. 4, p. 721–758, 2018.

MIRANDA, Maria Dulce. Lista de ‘empresas tóxicas’ viraliza na web. Estado de Minas, [S.l.], 03 abr. 2024. Disponível em: <https://www.em.com.br>. Acesso em: 03 de maio de 2024.

COHEN, N.; SEID, G. Producción y análisis de datos cualitativos. . Buenos Aires: 2019. p. 203-228.

PEREZ RIPOSSIO, R. N.. El análisis cualitativo con ATLAS. ti 22 en ciencias sociales: nuevas herramientas y aplicaciones concretas. 2023.