



Educação

Um olhar sobre o capital humano

rh Robert Half®
Talent Solutions

Sobre o material

Esse material dirigido ao segmento de Educação tem o objetivo de oferecer às empresas uma visão geral das perspectivas e desafios no horizonte próximo, sob o ponto de vista de capital humano e gestão de pessoas.

O material traz uma análise e alerta sobre como profissionais podem impactar o resultado das companhias e se baseia, ao mesmo tempo, em dados de fontes públicas e em pesquisas da Robert Half.



O setor de Educação em Números

A população com ensino superior deve chegar a **1,07 bilhão** de pessoas até 2025, aproximadamente **13,1%** da população global.

Em 2023, o mercado educacional global atingiu um volume de 1,45 trilhão de dólares. Prevê-se que esse volume aumente para **1,88 trilhão de dólares até 2027**.

O ensino médio não atinge 10% do público jovem no Brasil e a **evasão escolar é de 46,8% da população brasileira**.

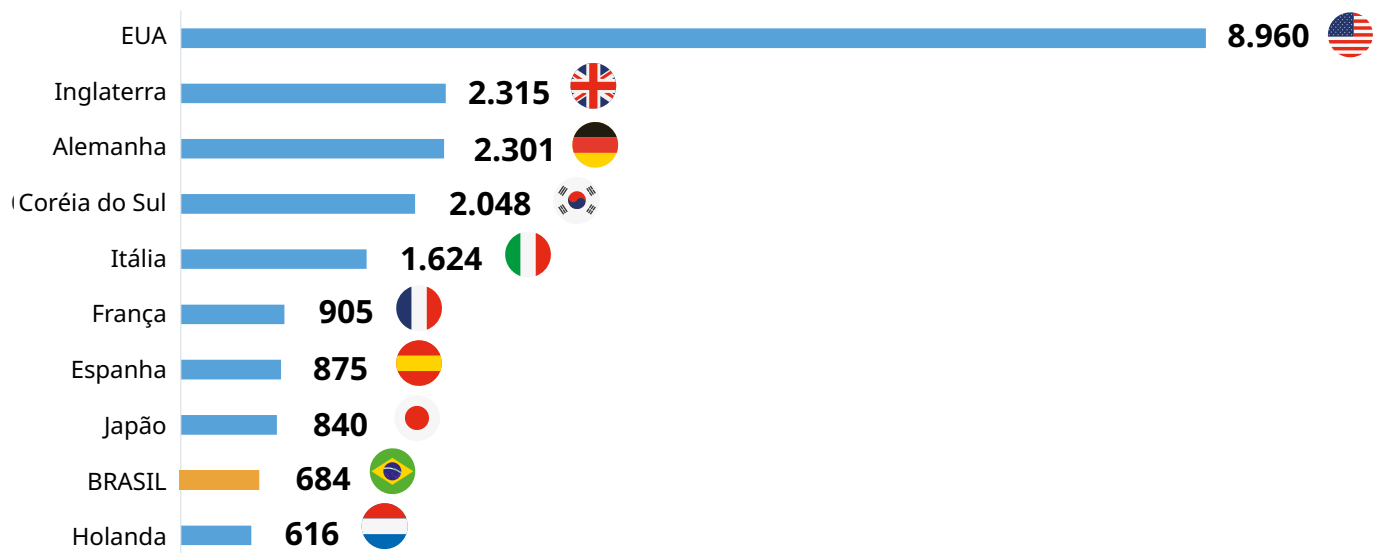
O Brasil tem **47,3 milhões de alunos em K-12 (Educação básica)**: 9,4 milhões em instituições privadas e 37,9 milhões em escolas públicas

No ensino superior, há 9 milhões de alunos: 7 milhões em instituições privadas e 2 milhões em instituições públicas

Cerca de **46% dos alunos do ensino superior estão em Educação a Distância (EAD)**, refletindo a crescente importância do formato digital.

O Brasil ocupa a **9ª posição** entre os maiores mercados educacionais do mundo quando se considera o investimento em publicidade em comparação com outros países.

MAIORES MERCADO EDUCACIONAIS (EM USD MILHÕES DE PUBLICIDADE)



Os desafios do setor um olhar sobre o capital humano

Fatores como inadimplência, evasão, aquisição de alunos e potencial de fusões e aquisições (M&A) são os pilares fundamentais do setor de educação, influenciando diretamente sua sustentabilidade e crescimento. A contratação de mão de obra adequada e qualificada pode desempenhar um papel crucial para mitigar os riscos relacionados a esses desafios, garantindo maior retenção de alunos, redução da inadimplência e identificação de oportunidades estratégicas para expansão, seja por meio de crescimento orgânico ou de parcerias e aquisições.

Inadimplência

A inadimplência no setor de educação varia conforme a região e o perfil das escolas privadas, sendo mais controlada em áreas de alto padrão e mais elevada em regiões de menor renda. No ensino superior, especialmente em instituições privadas, a inadimplência tende a ser maior, devido à dependência de financiamentos como o FIES e o PROUNI, com a crise econômica impactando diretamente o pagamento das mensalidades. **Empresas que reforçam suas equipes internas com mais recursos e qualificam melhor o processo de cobrança podem reduzir esses índices, preservando a relação com o cliente/aluno/pai de aluno.**

Evasão

A evasão no ensino básico é menor, já que a educação é obrigatória até o ensino médio, embora regiões como o Norte e Nordeste registrem índices mais altos devido a dificuldades socioeconômicas. No ensino superior, especialmente em cursos de Ensino a Distância (EAD) e no primeiro ano de graduação, a evasão é mais elevada, influenciada pela falta de suporte e dificuldades de adaptação. **Fortalecer as equipes internas e qualificar os recursos de apoio pode garantir uma maior retenção de alunos.**

POR QUE OS BRASILEIROS DEIXAM A ESCOLA?

Precisava trabalhar	40,2%
Por ausência de escola, vaga ou turno	3,2%
Por gravidez	9,2%
Por afazeres domésticos e cuidados com pessoas	4,6%
Problemas de saúde permanentes	3,6%
Não tinha interesse em estudar	24,7%
Outros motivos	14,5%



Fontes: IBGE; PNAD 2022 (dados nacionais, incluindo escolas públicas e privadas)
Elaboração: PRX

Aquisição de alunos

A aquisição de alunos no ensino básico é influenciada pela reputação, localização e qualidade das escolas, com as públicas frequentemente saturadas e as privadas competindo por preço e qualidade. No ensino superior, a competição é intensa, com instituições privadas investindo em marketing, bolsas e estratégias para atrair estudantes, sendo o EAD uma forma de ampliação em nível nacional. A educação vive ciclos sazonais que exigem soluções para mobilizar e desmobilizar equipes internas, já que o sucesso na aquisição de novos alunos durante dois meses pode definir o resultado do ano inteiro para as instituições.

Potencial de M&A

O setor de educação básica tem grande potencial de fusões e aquisições, especialmente entre escolas de médio e alto padrão, visando a consolidação e expansão geográfica. No entanto, os desafios envolvem a integração de sistemas, processos e equipes, além de fatores geográficos e culturais. Já no ensino superior, o potencial de M&A é médio, com grandes grupos buscando consolidar o mercado de ensino privado e EAD. Esses processos demandam profissionais especializados em backoffice, TI e RH, que possam facilitar a integração e amortecer os impactos dessas aquisições.

TOTAL ACUMULADO DE FUSÕES E AQUISIÇÕES DO SETOR NOS ÚLTIMOS 10 ANOS

2024 (primeiro semestre)	17
2023	22
2022	53
2021	52
2020	27
2019	32
2018	29
2017	30
2016	19
2015	27
2014	26



Fonte: KPMG

Em que ficar de olho

Modernização e Transformação Digital

As empresas de educação têm adotado a digitalização como uma estratégia essencial para seu avanço. Antes focadas apenas no aspecto acadêmico e pedagógico, agora essas instituições estão priorizando a **experiência do aluno** como um todo. Isso inclui investimentos nas **interações extracurriculares**, com o objetivo de reduzir a burocracia documental e financeira e facilitar o acesso à jornada do aluno. Em vez de expandir equipes administrativas, as empresas estão direcionando seus recursos para a contratação de **profissionais de tecnologia e marketing**, como **analistas de UX** e **analistas de marketing**, que automatizam processos, criando um ambiente mais eficiente e envolvente para promover um aprendizado dinâmico e satisfatório.

Qualificação e Capacitação da Mão de Obra

As empresas de educação estão priorizando a **qualificação e capacitação da mão de obra** por meio do investimento em **universidades corporativas**. Essa estratégia busca utilizar o know-how dos colaboradores para disseminar conhecimento e superar a inércia do passado, evoluindo além do enfoque técnico e pedagógico. Para isso, é essencial adotar uma abordagem que abranja um entendimento mais amplo sobre o mercado, incluindo temas como **inteligência artificial (IA)**, **business intelligence (BI)** e as atuais demandas regulatórias e legais. Essa transformação é crucial para preparar os profissionais para os desafios contemporâneos, garantindo uma mão de obra mais capacitada e alinhada às necessidades do setor. Essa mudança se faz necessária, considerando a histórica falta de investimentos no setor, que resultou em margens mais apertadas e gestões menos profissionalizadas, dificultando a qualificação da força de trabalho ao longo do tempo.

Atração e Retenção de Talentos

O setor educacional é um celeiro de bons profissionais, caracterizado por um “muro baixo” que facilita a captação de talentos. No entanto, as margens apertadas representam um desafio significativo, especialmente quando a média alta da pirâmide organizacional é bem remunerada, enquanto a base enfrenta condições menos favoráveis. A concorrência de outros setores em crescimento torna ainda mais crítico o trabalho de retenção de talentos.

Nesse contexto, ter um **propósito claro**, especialmente no âmbito pedagógico, pode se tornar um diferencial importante. Além disso, oferecer benefícios como **educação continuada** e **flexibilidade no trabalho** são estratégias eficazes para atrair e manter profissionais qualificados. Os benefícios mais comumente oferecidos pelo setor incluem **vale-refeição, assistência médica, vale-transporte e auxílio educação**, com bolsas integrais para gerentes e descontos para analistas. É essencial que as instituições sejam criativas em suas abordagens para atrair e reter talentos. Uma vez que não é viável aumentar excessivamente o pacote de benefícios sem impactar negativamente os resultados, essa criatividade pode fazer a diferença na construção de um ambiente de trabalho que valoriza e desenvolve seus profissionais.



Funções em alta

Esses profissionais serão cruciais para garantir o crescimento sustentável e a operação eficiente das empresas de apostas no Brasil, especialmente à medida que o mercado se consolida e as exigências regulatórias aumentam.

- **Gerente de Marketing:** Define estratégias e posicionamento.
- **Coordenador de Mídias Digitais:** Gerencia redes sociais e campanhas online.
- **Analista de Marketing Digital:** Analisa e otimiza campanhas.
- **Gerente de Experiência do Cliente:** Melhora a jornada do aluno.
- **Gerente de RH:** Recrutamento e desenvolvimento de talentos.
- **Analista de Clima Organizacional:** Avalia e melhora a cultura interna.
- **Gerente de Pricing:** Define estratégias de preços.
- **Analista de FP&A:** Faz análises financeiras e previsões.
- **Contador:** Garante conformidade contábil e auditorias.

Por projetos especializados

Equipes de cobrança (inadimplência)

Profissionais de Aquisição (SDRs/Matrícula)

Características mais buscadas

Soft Skills	Hard Skills
Flexibilidade	Habilidades digitais
Adaptação a novas tendências	Análise de Dados
Multifuncionalidade	Desenvolvimento de conteúdo digital interativo
Resiliência em ambientes de mudança rápida	Alfabetização em inteligência artificial e automação no setor educacional
Colaboração interdisciplinar	Gestão de projetos

Tabelas Salariais

Salários médios (em reais) no segmento de Educação extraídos de entrevistas e conversas com especialistas da Robert Half

Liderança	25°	50°	75°
Diretor de Instituição	18.000	37.400	44.000
Gerente de Produtos	12.000	17.850	21.000
Gerente de Marketing Educacional	12.000	17.850	21.000
Gerente Financeiro	12.000	15.300	18.000
Gerente de Experiência do Cliente	10.000	15.300	18.000
Gerente de RH	10.000	15.300	18.000
Gerente de Pricing	10.000	15.300	18.000
Gerente de Projetos	11.000	13.600	16.000

Marketing e operações			
Coordenador(a) de Mídias Digitais	12.000	18.360	21.600
Designer de Conteúdo	6.000	10.200	12.000
Designer de Materiais	6.000	10.200	12.000
Analista de Marketing Digital	5.000	7.650	9.000
Analista de UX	5.000	7.650	9.000
Analista de Melhoria de Processos	6.000	6.800	8.000
SDR/Analista Aquisição	3.000	4.590	5.400

Finanças e contabilidade			
Contador(a)	8.000	12.240	14.400
Analista de M&A	8.000	12.240	14.400
Analista de FP&A	7.000	10.710	12.600
Analista Financeiro	3.000	5.950	7.000
Analista de Cobrança	3.000	4.590	5.400

Tecnologia			
Desenvolvedor(a) de Sistemas	10.000	15.300	18.000
Engenheiro(a) de Software	10.000	15.300	18.000
Analista de Dados	5.600	7.650	9.000

Recursos Humanos			
Analista de Clima Organizacional	6.000	9.180	10.800

Soluções Robert Half

Recrutamento e Seleção

Fortaleça a sua empresa no longo prazo, contratando profissionais ou equipes por prazo indeterminado.

Executive Search

Para as organizações que entendem que um processo robusto pode ter um impacto significativo nos rumos da organização. Fazemos um processo tailor made para busca, avaliação, recrutamentos de profissionais-chave.

Projetos especializados

Alocação de profissionais para:

- Implementação de ERP
- Suporte as áreas de tesouraria, tributária e contábil
- Auditoria
- Atendimento ao cliente
- Tecnologia
- Área Jurídica

Staff Loan: Processo no qual alocamos profissionais capacitados a realizar rotinas corporativas transacionais nas áreas de finanças, contabilidade, fiscal, auditoria e tecnologia.

Management Resources: Alocamos profissionais especializados para áreas de liderança estratégica corporativa.

Consultoria

Podemos oferecer um profundo conhecimento em consultoria, insights objetivos e colaboração que ajudam empresas a enfrentar desafios e aproveitar oportunidades.

Soluções Gerenciadas

Por meio da Protiviti, empresa do grupo Robert Half, podemos formar equipes de alto rendimento e performance que podem se adaptar para atender dar consultoria a todas as necessidades e metas do seu negócio.

Conte com a experiência dos consultores com conhecimento e experiência no mercado de educação e os diferenciais da Robert Half:

Comunicação

Nossa forma de trabalhar, ferramentas e tecnologia próprias nos permite ter um contato constante com nossos clientes e candidatos para deixá-los informados de cada etapa do processo de recrutamento.

Opções

Nossa rede de contatos de cada consultor permite que se tenha acesso a uma vasta quantidade de profissionais em todo território nacional permitindo que os nossos clientes tenham a opção de fazer uma boa escolha dentre os profissionais apresentados.

Acerto

Trabalhamos sem exclusividade, portanto apresentaremos os profissionais mais adequados para as necessidades de nossos clientes.

Velocidade

A decisão sobre a escolha dos candidatos que são apresentados aos nossos clientes é feita mediante uma decisão colegiada, onde diversos consultores discutem e propõe os melhores profissionais para aquela oportunidade. Em vista disso, conseguimos apresentar candidatos muito rapidamente pois é um grande time trabalhando para cada posição ou projeto.

Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.



www.roberthalf.com.br

rh Robert Half[®]
Talent Solutions