

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ - PUCPR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DE TECNOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SISTEMAS**  
**- PPGEPS**

**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS EMPRESAS: UMA QUESTÃO  
DE EFICIÊNCIA**

**CURITIBA – PR**

**2011**

**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS EMPRESAS: UMA QUESTÃO  
DE EFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Engenharia de Negócios.

Orientador: Profº Drº Carlos Alberto Rosa

**CURITIBA – PR**

**2011**

## RESUMO

A Educação Financeira tem como objetivo disseminar conceitos relacionados a orçamento, produtos e serviços financeiros e planejamento com o intuito de esclarecer e orientar consumidores no seu relacionamento com o dinheiro. A Psicologia Econômica, por sua vez, complementa os conceitos abordados pela Educação Financeira ao trabalhar o comportamento do ser humano diante da tomada de decisão. O tema está em voga no país, principalmente após a estabilização dos níveis de inflação obtidos pós Plano Real em 1994 – momento a partir do qual o tema planejamento financeiro, principalmente focado no longo prazo, pôde retratar com maior clareza e estimativas mais próximas da realidade o poder de compra futuro do cidadão.

Este artigo tem como objetivo identificar a existência de correlação entre o tema finanças pessoais e a eficiência do funcionário no âmbito da empresa. Para tanto, a estratégia de pesquisa baseia-se na análise de questionários abertos enviados a profissionais de Educação Financeira e Psicologia Econômica e profissionais de Recursos Humanos.

As respostas obtidas demonstram unanimidade sobre a existência de tal correlação e permitiram identificar os papéis do governo, instituições financeiras e empresa quando o assunto é educação financeira. A compilação das respostas foi apresentada por assunto-chave, facilitando a interpretação pelo leitor e possibilitando o levantamento de questionamentos que poderão ser tratados em trabalhos futuros.

O estudo contribui para o entendimento de uma variável – o assunto: finanças pessoais – e seu impacto nos resultados da empresa, ressaltando, portanto, a importância do tema.

**Palavras-chave:** Educação Financeira; Eficiência; Psicologia Econômica.

## ABSTRACT

Financial education aims to disseminate concepts related to budget, financial planning products and services and in order to clarify and guide consumers in their relationship with money. Economic psychology, in turn, is complementary to the concepts discussed by financial education to work the behavior of human beings before the decision is taken. The theme is in vogue in the country, especially after the stabilization of inflation levels obtained in 1994 – post Plano Real time from which the financial planning issue, mainly focused on the long term, could portray with greater clarity and estimates closer to reality the future purchasing power of citizens.

This article aims to identify the existence of correlation between the theme personal finance and employee efficiency within the company. To do this, the search strategy based on an analysis of questionnaires sent to open financial education professionals and Economic Psychology and Human resources professionals. The answers demonstrate unanimity about the existence of such a correlation, and identified the roles of Government, financial institutions and business when it comes to financial education. Compilation of responses was presented by key subject, facilitating the interpretation by the reader and enabling the collection of questions that may be addressed in future work.

The study contributes to the understanding of a variable – the subject: personal finance – and its impact on the company's results, noting, therefore, the importance of the subject.

**Keywords:** financial education; Efficiency; Economic Psychology.

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	3
2. Referencial Teórico .....	4
2.1 A evolução do <i>Homo Sapiens</i> .....	4
2.1.1 Produtividade.....	9
2.2 Finanças Pessoais e Educação Financeira.....	9
2.2.1 Endividamento e Níveis de Conhecimento .....	10
2.2.2 Psicologia Econômica.....	12
3. Metodologia de Pesquisa .....	13
3.1 Planejamento de Pesquisa.....	15
4. Análise dos Resultados.....	16
4.1 Impacto das Finanças Pessoais na Produtividade .....	17
4.2 Reeducação Financeira .....	17
4.3 Temas a serem abordados.....	18
4.4 Instituições Financeiras e Educação Financeira .....	19
4.5 O papel do Governo.....	19
4.6 Na Empresa: o processo seletivo .....	20
4.7 O papel da Empresa.....	20
4.8 Casos de Sucesso.....	20
5. Conclusão.....	21
Referências.....	22
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA.....	23
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS .....	23

## 1. Introdução

Imaginemos a seguinte situação: A Empresa X Distribuição Ltda possui um quadro com 150 funcionários, os quais possuem carteira assinada, plano de saúde, Participação nos Lucros, Vale Refeição e todos os benefícios desejados quando se inicia uma carreira. Dos 150 funcionários atualmente contratados, 15 já são “antigos de casa”, com seus 10 a 15 anos de trabalho, constituíram família há pouco tempo, cerca de 02 a 03 anos e, alguns, desde então, apresentaram paulatinamente, redução do desempenho do trabalho. Ao serem entrevistados pelo Gerente do Setor de Gestão de Pessoas, descobriu-se que esses funcionários sofreram uma alteração abrupta no padrão de vida. Os 05 funcionários em questão (João, Antônio, Ricardo, Salete e Neusa), eram, até 03 anos atrás, solteiros, moravam com os pais e não possuíam tantas responsabilidades em casa, ajudavam com aproximadamente 20% do salário em casa e os outros 80% iam para despesas com o carro, especializações e as festas de fim de semana.

Entretanto, após o casamento, os funcionários passaram a ter outras responsabilidades, principalmente financeiras: o financiamento da casa, as despesas com alimentação e as compras cotidianas de materiais de limpeza, banheiro, enfim, despesas com as quais ainda não estavam acostumados a arcar.

Com essa alteração no padrão de vida, os funcionários perceberam, ao longo do tempo, que o salário não sobrava mais até o final do mês. Um dos funcionários, João, prestes a sair de férias e, sendo a primeira que iria passar com sua nova esposa, não queria decepcioná-la: resolveu comprar um pacote de viagens parcelado em 10x sem juros. Até o terceiro mês, a parcela fez parte no orçamento, entretanto, outras despesas tiveram que ser cortadas; depois da quarta parcela, João viu que não tinha dinheiro que pudesse arcar com aquela dívida e o rendimento no trabalho começou a diminuir: utilizava o telefone do trabalho para tentar renegociar a dívida, acessava o *internet banking* para fazer simulações de empréstimos e o tempo que deveria ser utilizado para fazer os relatórios da empresa estava sendo utilizado para tentar resolver um problema pessoal.

Já Salete estava casada há aproximadamente dois anos e já havia se acostumado com a vida a dois; o único problema é que antes, o salário de Salete era utilizado para ajudar em casa, nas despesas de transporte e conseguia, mensalmente, fazer suas compras de que tanto gostava: eram blusas, sapatos, bolsas; Salete já tinha até perdido as contas de quantas coisas possuía em seu armário. Na mudança para o novo apartamento, teve que deixar parte de seus “bens” na casa dos pais, afinal, o primeiro apartamento do casal não era tão grande assim: caso contrário, a parcela do financiamento do imóvel não caberia no orçamento. Porém, o problema iniciou em uma pequena crise que Salete teve: ela precisava comprar! Salete era consumista, porém, não admitia sua doença e nunca procurou ajuda. Em uma de suas crises, a última que teve, Salete acabou gastando toda a reserva do casal e um pouco do 13º salário que estava por vir dali a dois meses.

Quando Salete voltou para casa e contou para o marido o que havia acontecido, as brigas começaram. E isso, claro, acabou gerando um impacto negativo no trabalho de Salete. Aquela funcionária que chegava todos os dias alegrando as manhãs no escritório, sempre estava disposta a ajudar os colegas e adiantar os trabalhos para não deixar nenhuma pendência, agora chega cabisbaixa e os formulários em sua mesa se acumularam com o tempo.

Esses foram apenas dois dos cinco casos existentes na empresa. Assim, imaginemos uma empresa com 10, 20 vezes o quadro funcional: é um impacto significativo no resultado da empresa.

O tema Educação Financeira está cada vez mais presente no dia a dia, além disso, há uma maior preocupação com o aspecto psicológico e quanto esse influencia as decisões financeiras. Entretanto, existem poucos estudos sobre o fator produtividade, dentre eles, está a pesquisa realizada pelo Professor William Eid Junior (Estresse Financeiro e Produtividade, 2009).

## **2. Referencial Teórico**

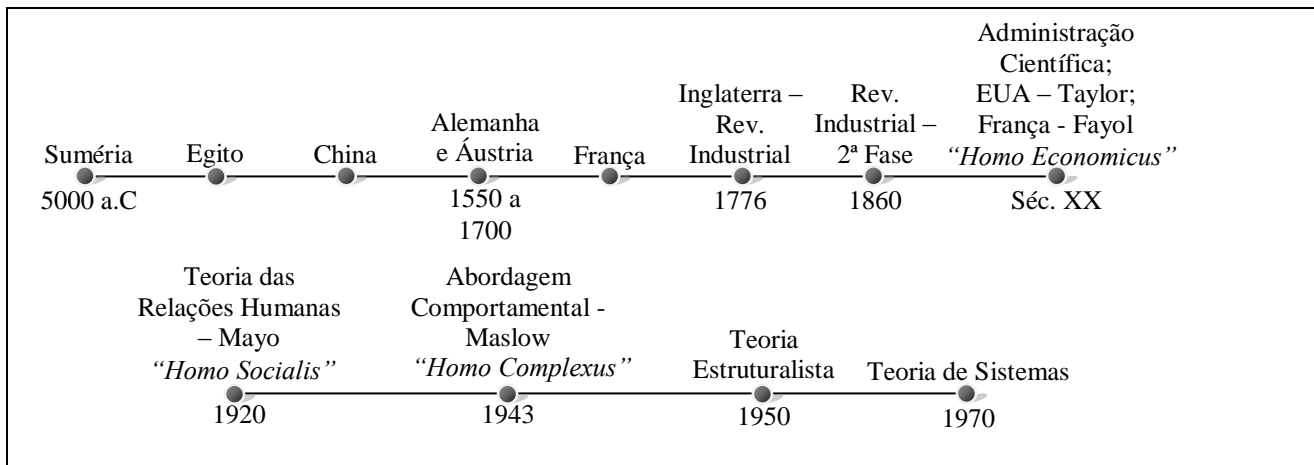
Segundo pesquisa realizada pela Universidade de Cambridge ("*Fear Factor*" – *Fator de Medo*), citada por Mosca (2009), o medo do futuro da situação financeira está entre os três maiores medos dos seres humanos, ficando atrás apenas do medo de falar em público e do medo da morte. Nesse sentido, o autor compara o trabalho de um assessor financeiro ao trabalho do médico; responsável por cuidar da vida do indivíduo quando coloca que "o relacionamento que temos com nosso dinheiro e finanças pessoais têm como pano de fundo um receio muito grande, comparável com o que temos da própria morte" (MOSCA, 2009, p. 12).

Ao longo dessas reflexões, percebe-se que, se um funcionário tem um problema de saúde, sua necessidade de comparecer ao médico de forma periódica é maior que a necessidade de um funcionário com uma saúde não "debilitada"; por conseguinte, levando em consideração a comparação citada por Mosca, se um funcionário está com um problema financeiro, sua necessidade de se ausentar – seja física ou psicologicamente – do trabalho para resolver tais problemas é maior que a de um funcionário com uma saúde financeira estável.

Até que ponto, no entanto, tais afirmativas procedem? O objetivo deste trabalho é verificar se existe alguma correlação entre as variáveis produtividade e finanças pessoais, afim de analisar a colocação feita pelo autor.

### **2.1 A evolução do *Homo Sapiens***

A história da Administração remonta séculos: a revolução urbana, os exércitos, Grécia, Roma e vários outros povos já se utilizavam de conceitos hoje conhecidos e nomeados, conforme pode-se verificar na Figura 1 – Evolução da Administração.



Fonte: Baseado em Sobral (2008) e Conselho Federal de Administração  
 Figura 1 – Evolução da Administração

Criou-se o excesso; com ele o escambo, a moeda e a economia que conhecemos hoje. Para que possamos entender sobre as políticas adotadas hoje por muitas empresas, voltadas para o crescimento profissional do funcionário, é necessário o entendimento sobre a evolução da administração – evolução citada por Maximiano (2009) em consonância com aspectos psicológicos verificados em cada etapa, em cada movimento da administração, conforme colocado por Motta (1998; 2009).

Século XVII, a razão é colocada por Descartes como grande “mérito” do homem no lugar do tradicionalismo, tendo, tal movimento - o Racionalismo - seu ápice um século depois. Sua aplicação inicia no campo das ciências naturais e, posteriormente, ganha espaço nas ciências sociais, entretanto, ainda não alcança o campo do trabalho que, apesar de mais eficiente e contar com maiores investimentos do que os vistos anteriormente, não era racional, ou seja, não possibilitava o alcance da capacidade ótima; segundo Motta (p. 3, 1998), “não havia ainda provocado a racionalização da organização e execução do trabalho”.

Apenas a partir do início do Século XX, há, na Administração Científica, também conhecida como Escola Clássica, a aplicação dos conceitos do Racionalismo ao trabalho. Conceitos de planejamento, organização, coordenação, comando e controle de Fayol passam a ser conhecidos.

Grandes nomes do movimento de Administração Científica - Taylor, nos Estados Unidos (pela publicação de *Shop Management* em 1903 e “*Os Princípios da Administração Científica*” em 1911) e Fayol, na França (em 1916 por “*Administração Geral e Industrial*”), acreditavam que o pleno emprego ou a melhor maneira de produção pelo emprego de métodos científicos e padrões de produção visando à maximização do lucro era possível mediante incentivos monetários, uma vez que o “*homo economicus*” possuía racionalidade absoluta, podendo-se prever ação-reação de seus atos, sendo, portanto, previsível e controlável.

A própria lei da Oferta e Demanda, segundo Motta (2006), baseia-se neste princípio. Tendo em vista que, *ceteris paribus* (“tudo o mais constante”), a demanda responderá de forma pré-determinada a uma alteração no preço, por exemplo.

Outro conceito importante, salientado por Chiavenato (2003, p. 61-62) é que, na época da Administração Científica, o desperdício que pode ser entendido como a baixa lucratividade da empresa, era culpa do funcionário, visto como “limitado e mesquinho, preguiçoso e culpado pela vadiagem”. É desse momento da Administração, então, a divisão (Fayol) e a cronometragem de tarefas (Taylor), tida por seus teóricos como forma de aumentar a produtividade. Para Chiavenato (2003, p. 61-62), nesse momento, o homem tinha o trabalho como ferramenta de subsistência, assim, a ideia de pagamento por produção era sustentada – como forma de suprir seu “medo da fome” e a necessidade do ser humano em receber o salário e bonificações para poder viver. Quanto maior a produção, maior era a bonificação recebida e, assim, poder-se-ia viver com maior dignidade. O autor coloca, ainda, que nesse período, “toda pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais” (grifo nosso).

A produtividade, portanto, era obtida de sistemas racionais e eficientes. Entretanto, nessa mesma época, Lilian Gilbreth publica, com Frank, “*The Writting of the Gilbreths, Spriegel and Myers*”, no qual chama atenção também para o fator psicológico.

O conceito de “*homo economicus*” é, portanto, um tanto quanto simplista se verificada a complexidade do ser humano. Simon faz, então, críticas ao primeiro conceito em seu livro “*Comportamento Administrativo*”. Segundo Mota (p. 12, 1998), “a natureza do homem é muito mais complexa à medida que consideramos apenas a variável econômica como determinante de seu comportamento prevêmo-lo na teoria mas não na prática”. Além disso, Sobral (2008) postula que o movimento de administração científica, apesar de ter apresentado melhoras na eficiência de processos, ignorava a existência de sistemas informais ou forças externas ao considerar a organização como um sistema fechado. Tais críticas feitas pela Escola de Relações Humanas não deixaram de contestar a especialização ou uma forma única e certa de realização do trabalho como forma de desumanização e incentivos monetários em detrimento da busca pelo poder, aprovação e autorrealização como motivação.

Essa nova escola surge a partir dos experimentos de Hawthorne em 1927 – precedidos, segundo Motta (1998), de estudos realizados pela Academia Nacional de Ciências. Em 1924, conceitos de Freud foram utilizados por teóricos da Escola de Relações Humanas, com algumas restrições (entre elas, a consideração do homem não como parte de um grupo mas, sim, unidade autônoma), mas que agregam aos estudos a ideia de personalidade do indivíduo, dominado por seus instintos, influenciados pela cultura e criação; e do grupo, responsável pela socialização do indivíduo; sendo o grupo, mais influenciável que o indivíduo.



Mayo foi um dos grandes responsáveis pelo estudo de Hawthorne, o qual trouxe à tona a questão afetiva dos funcionários. O resultado demonstrou que a simples preocupação da direção com a melhora nas condições de trabalho dos funcionários era suficiente para se perceber um aumento na produtividade, possível através da redução de conflitos internos – o que resultava, conseqüentemente, em uma maior lucratividade. Nesse momento, fala-se sobre a existência de grupos informais e incentivos psicossociais, ou seja, padrões e comportamentos informais influenciavam a produtividade - “função direta de satisfação no trabalho” (MOTTA, 1998, p. 21). Chasse *apud* Motta (1998, p. 20) corrobora tal afirmativa ao citar duas vertentes de responsabilidade da empresa, obtidas a partir dos experimentos de Hawthorne: a vertente econômica – a busca pelo lucro mediante a realização de determinada atividade – e a social – a satisfação do corpo de funcionários. Tal escola ganha maior ênfase a partir de 1930, pós *crash* da Bolsa de Nova York.

George Elton Mayo, Mary Parket Follett, Roethlisberger e Dickson foram os grandes nomes da Escola das Relações Humanas; nasce então o conceito de “*homo socialis*”, o qual derruba a ideia que o homem é um ser simples e previsível, tampouco mecanicista, sendo, tais conceitos, reduções da potencialidade humana. O ser humano é, portanto, portador de necessidades biológicas e busca “segurança, afeto, aprovação social, prestígio e autorrealização”. (MOTTA, 1998, p. 23)

Para a Escola de Relações Humanas, o funcionário terá melhor desempenho se estiver a par da necessidade de determinada tarefa a ser executada, se for parte da tomada de decisão; vale lembrar, no entanto, que ressalvas são cabíveis, ou seja, dependerá do tipo de decisão a ser tomada e, claro, do modelo de liderança existente na empresa.

Assim como a Escola Clássica, Mayo e a Escola de Relações Humanas também receberam críticas. Para os industriais, não havia aplicabilidade das teorias de Mayo que trouxessem melhores resultados econômicos, ou que não favoreciam estes. Porém, houve colocações contrárias dentro da própria classe, sendo, segundo Brown *apud* Motta (1998), tais críticas anuláveis.

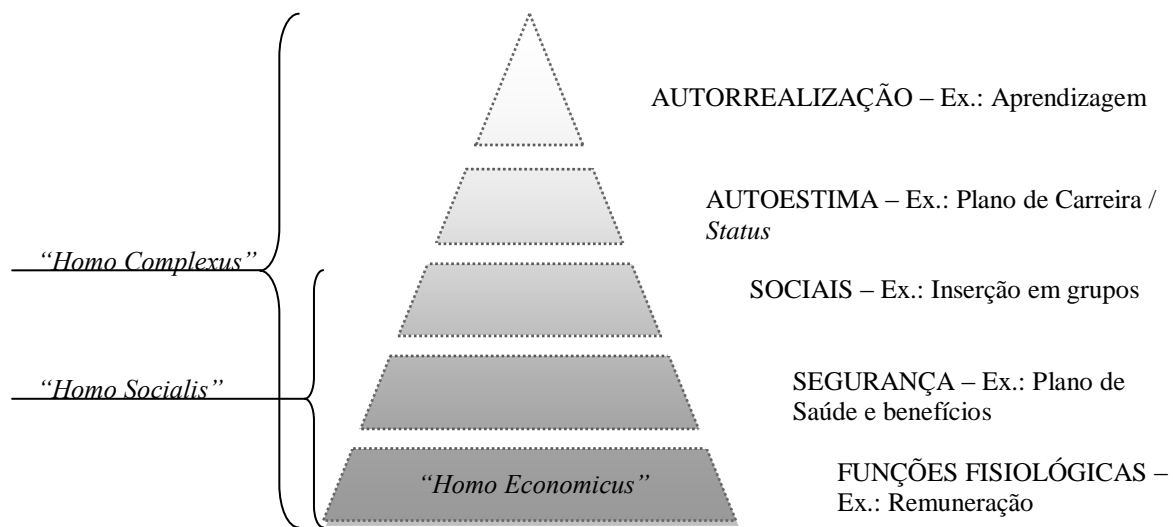
Psicólogos enfatizavam que, antes de Mayo, já haviam estudos que traziam as mesmas conclusões apresentadas por este, entretanto sem aplicação prática. Sociólogos ressaltaram que Mayo não aprofundou seus estudos e ignorou o surgimento do conflito de interesses quando da elevação da produção e da dinamicidade da sociedade. O Estruturalismo, uma mistura entre as duas primeiras escolas, com maior base na de Relações Humanas, questiona-a pela restrição nas variáveis estudadas.

Já as teorias sobre motivação e liderança avançam na discussão ao sair do consenso tido até então de que o ser humano é um ser passivo, que reagirá “de forma padronizada aos estímulos aos quais é submetido” (Motta, 2009, p. 63). Surge então, baseado nos estudos de Abraham Maslow, o conceito do “*homo complexus*”, com necessidades múltiplas, desejo de autodesenvolvimento e realização,

autonomia de pensamento e tendo o trabalho como sentido para sua existência. Cabe, entretanto, ressaltar que o conceito de autorrealização é mutável e dependerá, segundo Motta (p. 65, 2009), das “características e interesses de cada um”.

Longenecker (1917, p. 155) explica tal complexidade quando afirma que “toda organização é um sistema social e as relações humanas existentes dentro dela afetam seu desempenho”, corroborando a afirmativa da importância do trabalho humano para o alcance do desempenho esperado da organização. Ainda segundo o autor, três fatores devem ser levados em consideração quando se avalia um grupo e suas atitudes. Entre esses fatores, estão os sentimentos – emoções e atitudes -, uma vez que eles podem, sim, afetar diretamente as atividades executadas, seja pela maneira de fazê-la, seja pela qualidade alcançada.

Sobre a questão de incentivos, inclusive, Ariely *apud* Hayashi (2009, p. 42) expõe que para determinadas decisões, a questão financeira não é tão eficiente quanto os aspectos “social e motivacional”.



Fonte: Baseado em Motta (2006)

Figura 2 – Pirâmide de Maslow sob uma perspectiva evolutiva

A partir do conceito baseado nos estudos de Maslow, outros conceitos e teorias foram criadas, como o behaviorismo, o estruturalismo, o modelo da racionalidade limitada, teoria da contingência da motivação e a teoria geral dos sistemas que não serão, entretanto, base de explanação neste artigo.

Há uma quebra de paradigmas. Sveiby (1998) argumenta que, na era Industrial, os funcionários eram geradores de custos e recursos e, atualmente, na era do Conhecimento, passam a ser geradores de receitas; são, portanto, a nova riqueza das organizações. Sobre tal afirmativa, pode-se verificar mudanças nos padrões contábeis adotados até então. Hoje, uma nova “conta contábil” é acrescentada ao Balanço Patrimonial da Organização, um novo ativo: o *goodwill*, definido, entre outros, como o capital intelectual da empresa – o conhecimento humano.

Considerando os conceitos apresentados até então, pode-se afirmar que o desempenho de uma empresa pode ser afetado diretamente pela produtividade de um ou mais funcionários. Para tanto, abordaremos com maior profundidade tal conceito no próximo item.

### 2.1.1 Produtividade

A produtividade, pela perspectiva industrial, pode ser mensurada pela divisão do nível de produção pelos recursos utilizados. É, segundo Maximiano (2009), um critério não muito elaborado para mensurar a eficiência de um processo, uma vez que não leva em conta a qualidade do que foi produzido, tampouco o aproveitamento que se teve dos recursos utilizados.

A eficiência é alcançada quando se obtêm a melhor relação esforço x resultado. Vale salientar que os conceitos de eficiência e eficácia não são sinônimos. Maximiano (2009) explica: “uma organização é eficaz quando realiza seus objetivos e eficiente quando utiliza corretamente seus recursos”. Ou seja, pode-se concluir que a busca pela eficiência é o objetivo da empresa, uma vez que, ao se obter eficácia, nem sempre os recursos são utilizados de forma ótima; algo que se é alcançado quando se mensura a eficiência de processos. O presente trabalho não pretende elencar formas que auxiliem as empresas a obter uma maior eficiência. Pretende-se colocar em pauta um assunto que está em voga devido ao aumento de abrangência do mercado de trabalho brasileiro e de uma conjuntura econômica mais favorável, com níveis de inflação mais controlados, que permitem que falemos sobre um assunto um tanto quanto místico e que preocupa a muitos: o futuro.

## 2.2 Finanças Pessoais e Educação Financeira

A saúde financeira conceituada neste trabalho se refere à capacidade financeira de cumprir com compromissos financeiros firmados, mediante carnê, empréstimo, cartão de crédito, cheque especial, financiamentos ou outros produtos financeiros que acarretem o pagamento de juros, mora e multa quando de seu atraso. Assim, de acordo com Cherobim e Espejo (2010, p. 1) temos que “Finanças pessoais é a ciência que estuda a aplicação de conceitos financeiros nas decisões financeiras de uma pessoa ou família”.

Em reportagem divulgada no site Infomoney, Alves (2007) define Educação Financeira como o ato de utilizar o dinheiro, o salário, com parcimônia; mais que isso, "investindo e formando um patrimônio". Ainda, pode-se incluir o termo sustentável neste conceito, ou seja, qualidade de vida hoje e futuramente; não economizar muito (Síndrome do Tio Patinhas), nem tampouco, gastar tudo, impossibilitando planos de curto, médio ou mesmo longo prazo.

Segundo o site Vida e Dinheiro, pelo qual se pode verificar maiores informações sobre a Estratégia Nacional de Educação Financeira, temos que,

“Através da Educação Financeira, consumidores e investidores aperfeiçoam sua compreensão dos produtos financeiros e também desenvolvem habilidades e segurança para se tornarem mais conscientes dos riscos e oportunidades financeiras, para fazerem suas

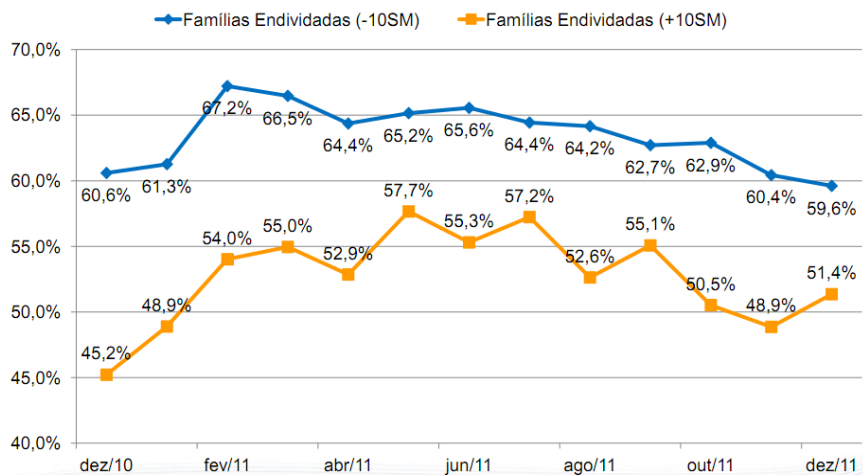
escolhas e para saberem onde buscar ajuda, melhorando assim a relação com suas finanças.”

Vale lembrar que a aplicação mais prática da Educação Financeira no dia a dia é a adoção de um Planejamento Financeiro, o qual tem sua definição estendida além da organização das contas e engloba, também, a destinação dos investimentos, os objetivos de vida a serem alcançados e a forma adotada para realizá-los. Macedo Jr (2010, p. 26) complementa tal conceito com a definição de que “planejamento Financeiro é o processo de gerenciar seu dinheiro com o objetivo de atingir a satisfação pessoal”.

Dessa forma, pode-se dizer que o conhecimento adquirido por meio da Educação Financeira, auxilia-nos na tomada de decisões, entretanto, vale lembrar que já existem linhas de pesquisa que corroboram tal afirmativa e incluem a importância do entendimento do processo psicológico nesse aspecto. Um exemplo claro é que, por mais que tenhamos claro conhecimento da situação financeira atual, tendenciamos a não cumprí-la quando determinado produto que planejávamos adquirir daqui um ou dois anos, por exemplo, tem seu preço reduzido em 50% de uma queima de estoque. Ou seja, nosso psicológico, muitas vezes, pode ser um inimigo de nossas finanças, ou, um grande aliado. Para tanto, explanaremos brevemente sobre conceitos de Psicologia Econômica e suas ramificações.

### 2.2.1 Endividamento

De acordo com a Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC), realizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e lançada em janeiro de 2010 não existe correlação entre faixa salarial e níveis de endividamento conforme pode ser verificado no Gráfico 1 – Endividamento – Faixa de Renda, entretanto, o tempo de comprometimento da renda para as famílias que ganham mais de dez salários mínimos é maior (devido aquisição de bens duráveis, como automóveis e imóveis, por exemplo) - Tabela 2 – Tempo de comprometimento em meses.



Fonte: [http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic\\_dezembro\\_11.pdf](http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic_dezembro_11.pdf)  
Gráfico 1 – Endividamento – Faixa de Renda

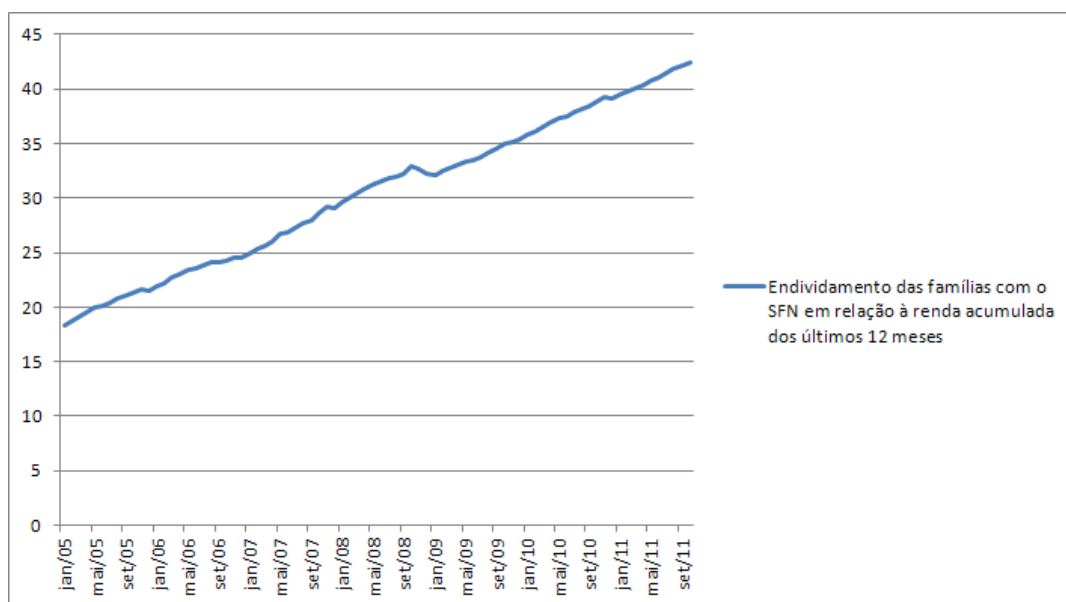
<i>Tempo de Comprometimento</i>	<i>Renda Familiar Mensal</i>	
<b>Categoria</b>	<b>Até 10 SM</b>	<b>Mais de 10 SM</b>
Até 3 meses	29,8%	26,6%
Entre 3 e 6 meses	21,6%	19,2%
Entre 6 meses e 1 ano	17,4%	19,0%
Por mais de 1 ano	26,0%	32,2%
Não sabe / Não respondeu	5,2%	3,1%
<i>Tempo médio em meses</i>	<i>6,4</i>	<i>7,0</i>

Baseado em: [http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic\\_dezembro\\_11.pdf](http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic_dezembro_11.pdf)

Tabela 2 – Tempo de comprometimento em meses

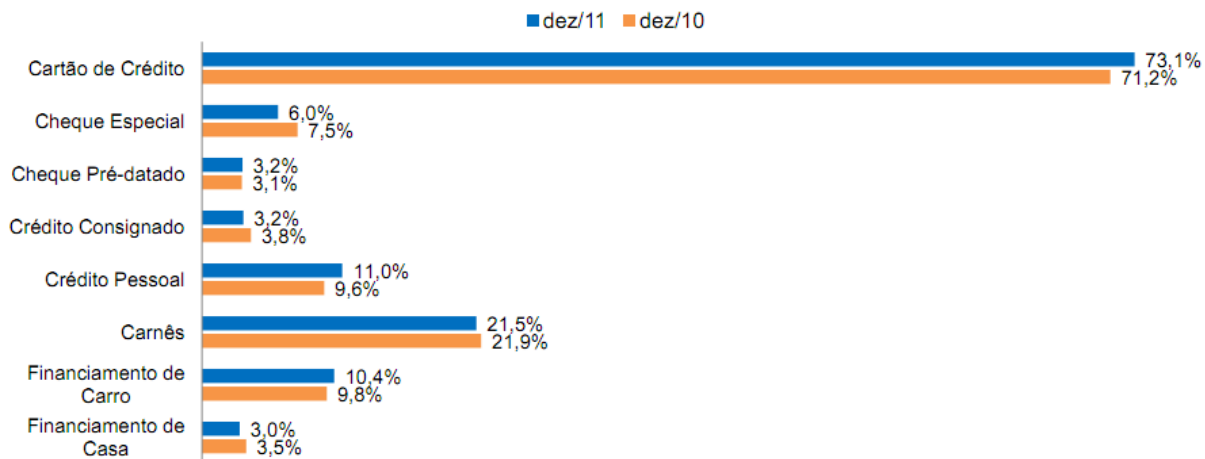
Houve, segundo PEIC de dezembro de 2011, um aumento considerável no número de endividados – o número de pessoas muito endividadas saltou de 13,3% para 15,4% em um ano - considerando-se o aquecimento no mercado de trabalho e o afrouxamento do crédito para fomentar a economia. Já no segundo semestre, a redução do nível de endividamento deve-se à contenção do crédito e, por consequência, do crescimento do varejo, de acordo com mesmo relatório da PEIC.

A evolução do endividamento pode também ser verificada através das informações disponibilizadas pelo Banco Central do Brasil em sua página na internet. Tal índice apresenta crescimento constante se considerados os dados a partir de janeiro de 2005, quando começaram a ser feitos estudos sobre esta variável, conforme se pode verificar no Gráfico 3 – Endividamento das famílias com o Sistema Financeiro Nacional em relação à renda acumulada nos últimos doze meses.



Baseado em: <https://www3.bcb.gov.br/sgspub/consultarvalores/consultarValoresSeries.do?method=consultarValores>  
 Gráfico 3 – Endividamento das famílias com o Sistema Financeiro Nacional em relação à renda acumulada nos últimos doze meses

A preocupação aumenta quando verificado o tipo da dívida que o brasileiro está apresentando; mais de 70% são dívidas de cartões de crédito (conforme Gráfico 4 – Tipo de Dívida), produto financeiro que apresenta a maior taxa de juros do mercado, 238,30% a.a., segundo a Associação Nacional dos Executivos de Finanças Administração e Contabilidade (Anefac).



Baseado em: [http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic\\_dezembro\\_11.pdf](http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic_dezembro_11.pdf)  
Gráfico 4 – Tipo de Dívida

### 2.2.2 Psicologia Econômica

A Economia trabalha com a otimização da utilização de recursos escassos, sejam eles quais forem. Por estarmos inseridos em uma economia capitalista, tendenciamos os estudos para a questão financeira. Assim o faremos neste trabalho. Nessa linha, a Psicologia Econômica é utilizada, então, para explicar melhor o processo decisório humano – não racional. Ela envieza os estudos para as anomalias que não são consideradas pelos economistas e tenta compreender a influência da economia nos indivíduos e vice-versa, considerando, segundo Ferreira (2008, p. 39), “pensamentos, sentimentos, crenças, atitudes e expectativas”.

A Psicologia Econômica busca, então, a partir de dados empíricos – retirados dos estudos das anomalias – compreender o comportamento econômico, utilizando-se de estudos interdisciplinares, enquanto, na Economia, as previsões são feitas a partir de modelos, a exemplo da “Mão Invisível” de Adam Smith, considerando indivíduos plenamente racionais.

Caso o estudo não tivesse embasamento em tais indivíduos, poderíamos ter, na economia, teorias que explicariam o movimento das bolsas, as crises e teorias de oferta e demanda, *ceteris paribus*, diriam-nos como agir diante de determinada situação.

Mas, e se alguma variável sofrer alteração? Ou várias? E se considerarmos que nós, seres humanos, temos um aspecto emocional que também influencia nossas decisões e não são padronizadas? Tais afirmativas podem não fazer mais tanto sentido. A crise de 2008 foi uma prova de que apenas conceitos racionais em um mundo não tão racional assim não são eficientes. Em 2008, a crise do

*subprime* ocorreu, basicamente, pela ganância das partes. Realizaram-se hipotecas sobre hipotecas até o momento que não havia mais imóvel suficiente que garantisse as operações, afinal, eram muitas operações para apenas um imóvel – e esses imóveis já não possuíam o mesmo valor das hipotecas feitas.

A situação, segundo Thurow *apud* Chanlat (1999) começou bem antes. Em 1994, por exemplo, o crédito hipotecário e de consumo em geral existente nos Estados Unidos equivalia a 107% da renda disponível, era o mercado antecipando os sonhos de consumo da população.

Dan Ariely postula que a crise de 2008, apesar de ter prejudicado muitos indivíduos, investidores ou não, auxiliou, de certa forma, na aceitação da economia do comportamento. Porém, salienta: a economia do comportamento não apresenta um modelo econômico que substitua o atual, uma vez que, deixa-se de lado a visão racional da economia, para tratar de seres irracionais e suas diversas formas de “atuação”.

E em nosso pequeno mundo, como podemos explicar a implicação do nosso lado emocional nas finanças pessoais? Não há fórmulas de aplicação dos conceitos estudados pela Psicologia Econômica para um melhor relacionamento com o dinheiro, uma vez que existem diferenças culturais, de expectativas e pontos de vista. A ideia é, então, conhecer as principais heurísticas e vieses aos quais o ser humano está propenso quando o assunto é finanças, com o intuito, segundo Peterson (2008), de programar o cérebro para evitar situações que podem desencadear em endividamento.

Vários experimentos comprovam as teorias apresentadas pela área, citemos, por exemplo, a dificuldade de escolha intertemporal, representada pelo experimento dos marshmallows; a sensação de perda ou ganho, pelo experimento de perda esperada x perda certa e ganho esperado x ganho certo, entre vários outros. (FERREIRA, 2010; FONSECA, 2011)

Sobre o primeiro experimento, é interessante ressaltar: A experiência dos Marshmallows foi reproduzida em vídeo e está disponível no endereço <<http://youtu.be/9fbWPwZWgLo>>. O teste representa a possibilidade de se ter um marshmallow no momento em que lhe é ofertado ou, aguardar a professora voltar dentro de algum tempo e ganhar mais um marshmallow. Pelo experimento, percebe-se a dificuldade do ser humano em esperar determinado tempo para se ter a recompensa (decisão intertemporal), a qual afeta nossas decisões de investimentos para a aposentadoria, por exemplo, ou mesmo as compras realizadas por impulso.

### **3. Metodologia de Pesquisa**

Método, segundo Nérici (1978, p. 15) *apud* Lakatos e Marconi (2008, p. 44) “[...] é o conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos”, não havendo, entretanto, necessidade de pré-estabelecimento de meios de execução. Para Hegenberg (1976, citado por Lakatos e Marconi, 2008, p. 45), o método

é um “fator de segurança e economia para a consecução do objetivo”. A linha de pesquisa que busca retirar o caráter de dogma e a exclusiva aceitação de conhecimentos não comprovados metodologicamente inicia-se no século XVI, porém, não tem como finalidade respostas ou causas absolutas, mas sim, a compreensão da relação entre as coisas, a partir do raciocínio e da observação científica.

Vários métodos foram criados desde então, e a literatura passou a classificá-los historicamente, assim como as formas de pesquisa. De acordo com Magalhães (2002), as pesquisas podem ser classificadas quanto à sua natureza (pesquisa pura ou aplicada), em relação aos objetivos de pesquisa (exploratória, descritiva ou explicativa), de acordo com a abordagem do problema (quantitativa ou qualitativa) e em relação a procedimentos técnicos adotados (pesquisa bibliográfica, documental, experimental, levantamento, estudo de caso ou pesquisa *expost-facto*).

Logo, de acordo com os objetivos de pesquisa, essas poderão estabelecer relações entre duas ou mais variáveis ou mesmo descrever fenômenos ou populações, sendo definidas como pesquisas descritivas; identificar causas para fenômenos ocorridos, recebendo a classificação de pesquisas explicativas ou, ainda, familiarizar-se com o tema por meio de pesquisa exploratória. Considerando o objetivo de pesquisa, optou-se pela pesquisa exploratória, a qual, segundo Martins Junior (2008, p. 73),

“É [...] realizada quando o tema escolhido, por ser novo, ainda não possui suficientes fontes de referência e não apresenta hipóteses consistentes para servir de ponto de partida para a pesquisa. Serve então para a formulação de um problema para investigações mais exatas ou para a criação de hipóteses”

Tal abordagem foi adotada com o intuito de “clarificar conceitos” abordados (Marconi, 2002, p. 85), sendo utilizado questionário direcionado para retratar os resultados na forma de estudo de caso, o qual, segundo Yin (2005, p. 24) não há necessidade de controlar o comportamento dos entrevistados e “focaliza acontecimentos contemporâneos”. É, segundo o autor,

“uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2005, p. 32)

O estudo de caso com a utilização de questionário auxilia o autor pela economia de tempo e abrangência de aplicação, entretanto, o percentual de respostas é pequeno e exige um grupo de entrevistados mais homogêneo. (MARCONI, 2002)

Além disso, considerando o público-alvo respondente, com alto nível de conhecimento sobre tema abordado, escolheu-se a aplicação de questionário aberto, maximizando os resultados almejados, tendo em vista que os respondentes puderam repassar informações além das previstas nas perguntas. Em alguns casos, conforme esperado segundo Rodrigues (2007), esse tipo de coleta de dados pode ensejar algumas respostas evasivas ou que desviam do tema central. No entanto, com a coleta dos



questionários, as respostas que tinham foco divergente foram retiradas para não comprometer o resultado de pesquisa.

De acordo com a classificação das pesquisas, segundo sua abordagem, essas podem ter análise quantitativa ou qualitativas, tendo alguns pontos de vista demonstrados na Tabela 3 – Abordagens quantitativas e qualitativas e pontos de vista.

<i>Pontos de Vista</i>	<i>Abordagem</i>	
	<b>Quantitativa</b>	<b>Qualitativa</b>
Ciências	Naturais	Sociais
Quiddidade (condições que determinam uma realidade particular)	Conhecimento científico	Conhecimento científico, filosófico e senso comum
Características do projeto	Fechados, geralmente não são alterados	Abertos, podem ser alterados ao longo do processo de pesquisa
Diretriz inicial	Hipótese	Pressuposto
Foco	Busca explicação	Busca compreensão
Papel do pesquisador	Observados a distância, objetivo	Interpretador da realidade, imerso no contexto
Natureza dos dados	Objetivos	Subjetivos
Método de Raciocínio	Dedutivo	Indutivo
Objetivos	Estudos Confirmatórios	Estudos Exploratórios
Amostra	Grande e representativa	Pequena e significativa
Análise dos dados	Estatística. Inferências a partir das amostras	Interpretação. Padrões a partir dos próprios dados.

Fonte: Baseado em COSTA & COSTA, 2011.

Tabela 3 – Abordagens quantitativas e qualitativas e pontos de vista

A abordagem do problema foi realizada mediante análises qualitativas, as quais, segundo Neves (1996), “se assemelham a procedimentos de interpretação dos fenômenos que empregamos no nosso dia-a-dia”, sem a utilização de demais métodos estatísticos. Martins (2006, p.XI) conceitua tal análise como “[...] descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos” e possui, segundo o autor, maior aplicabilidade em casos nos quais ainda não existem teorias suficientes ou há a necessidade de construí-las.

### 3.1 Planejamento de Pesquisa

Marconi e Lakatos (2007) listam algumas etapas para o planejamento de pesquisa, dentre os quais destacam-se:

- a) Coleta de Dados Iniciais (Reconhecimento / descoberta de um problema; Levantamento de pressupostos iniciais; Pesquisa de fontes de conhecimento - teorias, dados empíricos, entre outros - para responder o problema);
- b) Elaboração de dados / questionários;
- c) Compilação e análise dos dados;

O trabalho foi realizado em seis etapas, a saber:

Etapa I – Identificação do Problema – levantamento de pressupostos iniciais
Etapa II – Pesquisa bibliográfica sobre o tema
Etapa III - Definição do público-alvo para realização do questionário
- Pesquisa de profissionais que atuem nas áreas de Psicologia Econômica e Educação Financeira para se ter a visão do profissional que dá suporte e treinamento a funcionários. - Escolheu-se o envio para empresas de Recursos Humanos que acompanham o mercado de trabalho e suas mudanças para obter respostas sob o ponto de vista da empresa.
Etapa IV – Definição e elaboração das perguntas conforme objetivos de pesquisa
- Definição de temas-chave a serem desenvolvidos, sendo eles: impacto de problemas relacionados à finanças pessoais na produtividade do funcionário, papel dos principais agentes (Empresa, Instituições Financeiras e Governo) e reeducação financeira
Etapa V – Envio dos questionários para empresas e profissionais escolhidos
- Optou-se pelo envio via e-mail devido a distância entre entrevistadora e entrevistados;
Etapa VI – Recebimento e compilação das respostas

Para embasar os conceitos abordados no trabalho, foram utilizadas fontes secundárias, pesquisa baseada em referências bibliográficas, notícias e artigos existentes e fontes primárias, através da aplicação de questionários.

#### 4. Análise dos Resultados

Os profissionais foram escolhidos de acordo com seu conhecimento da área de atuação. Entretanto, houve dificuldade para acolhimento das respostas devido ao baixo número de devoluções, as quais ficaram dentro da média esperada, citada por Marconi (2002): 25%.

Vera Rita de Mello Ferreira é Psicanalista, Doutora em Psicologia Econômica, representante da IAREP (*International Association for Research in Economic Psychology*) no Brasil, autora dos livros “Decisões Econômicas – Você já parou para pensar?”, “Psicologia Econômica – Estudo do Comportamento Econômico e da tomada de decisão” e “A Cabeça do Investidor”.

Márcia Tolloti é Psicanalista, sócia-diretora da MODDO Conhecimento Estratégico e autora do livro “As Armadilhas do Consumo: Acabe com o endividamento”.

Rogério Nakata é Consultor Financeiro e atua como Planejador Financeiro Pessoal pela Economia Comportamental – Consultorias e Palestras.

Dado Salem é Mestre em Psicologia Clínica e Coach de Executivos.

Patrícia Paixão é consultora na empresa Leme Consultoria.

Elisabete Oldra é consultora na empresa KZ Gestão de Pessoas.

Erasmus Vieira é diretor da Planilhar Planejamento Financeira.

#### **4.1 Impacto das Finanças Pessoais na Produtividade**

Os profissionais consultados são unânimes em dizer que as finanças pessoais podem, sim, afetar a produtividade do funcionário.

Doutora em Psicologia Econômica, a Prof<sup>ª</sup> Vera Rita (2011) reitera que o trabalho fica prejudicado, uma vez que, pela existência de problemas financeiros, os funcionários tendem a ficar tensos, preocupados com a situação e, com isso, o foco no trabalho pode ser perdido. A situação pode piorar quando o endividado resolve esconder a situação de todos, seja da família ou do trabalho, uma vez que, segundo a Doutora, o funcionário acaba por demandar uma maior energia em cuidar da situação e evitar que os outros saibam e sobra pouca energia para o trabalho.

De acordo com Marcia Tolloti (2011), funcionários com algum problema financeiro apresentam maior irritação e há mais procura pelos serviços de Recursos Humanos das empresas. Muitos ainda pedem desligamento da empresa para que, com o dinheiro da rescisão, consigam quitar suas dívidas. Tolloti também cita o caso da crise de 2008, quando algumas empresas apresentaram um aumento de 120% nos atendimentos de saúde.

Rogério Nakata (2011) complementa os problemas apresentados nas empresas, citando a falta de concentração, absenteísmo, desmotivação, estresse e baixa autoestima, além de pontuar que o problema financeiro afeta a qualidade de vida do funcionário.

Para Elisabete Oldra (2011), os problemas financeiros são geradores de pressão e, portanto, podem acarretar nos problemas citados por Nakata ou ainda em quadros de depressão.

De acordo com Patrícia Paixão (2011), o impacto é direto,

“há a alteração de humor, esse funcionário não consegue atingir as metas propostas pela empresa, preocupações com as contas mensais que devem ser pagas, foco no problema particular, perda de brilho, perda da vontade de crescer, o relacionamento interpessoal, desmotivação, improdutividade, ausência no trabalho e em muitos casos, há funcionários que entram em estágio de depressão por causa da falta de administração do dinheiro. Com esse cenário, o funcionário não produz o que a empresa espera/necessita, muitas vezes causando problemas internos na equipe em que atua”.

Paixão cita ainda, um estudo realizado pelo PAE (Programa de Assistência ao Empregado) no qual foi verificado que, entre os problemas identificados na empresa, 60% têm relação direta com a vida pessoal e, desses, “26% estão relacionados a problemas financeiros”.

#### **4.2 Reeducação Financeira**

Outro assunto discutido com os profissionais de Educação Financeira e Psicologia Econômica foi a implementação de programas de reeducação financeira nas empresas.

Nakata (2011) considera que o primeiro passo é o conhecimento dos produtos financeiros existentes. Salem (2011) baseia sua afirmação desta necessidade por meio do incentivo que há ao consumo atualmente. Marcia Tolloti (2011) vai além, e salienta que um projeto com essa ideia deve contemplar tanto o aspecto educativo quanto de reflexão, uma vez que, de acordo com Tolloti

(2011), o endividamento pode acontecer por dois motivos principais: a falta de conhecimento sobre finanças e “programação – inconsciente – mental para perder dinheiro”; além disso, deve-se conhecer a “mentalidade da época, ou seja, o que rege nosso funcionamento cultural e social”, hoje, por exemplo, vivemos em um momento consumista e

“Tanto o sucateamento, quanto a troca constante, assim como a descartabilidade dos objetos são parâmetros de comportamento. As pessoas vigiam aos outros e a si próprias na questão do consumo, formando um exército de eternos insatisfeitos. [...] Há uma vigilância que obriga, de certa forma, a manutenção e ascensão de um padrão, muitas vezes, não condizente com os ganhos reais das pessoas. Nesse ínterim surge o crédito, como o grande e maior produto da atualidade. [...] Mostrar e alertar para tudo isto não se faz através de planilhas de controle mensal, embora elas sejam fundamentais, não são suficientes.” (TOLOTTI, 2011) (grifo nosso)

Para a Prof<sup>a</sup> Vera Rita (2011), a equipe orientadora deve ser multidisciplinar, o que promove um debate construtivo entre as mais diversas áreas do conhecimento, para possibilitar uma visão mais ampla do assunto, além de sair do padrão dos cursos de Educação Financeira e avançar para o campo da Psicologia Econômica, uma vez que, conforme colocado pela Doutora, “apenas a informação técnica não é suficiente para mudar o comportamento”. Saliencia, ainda, que o programa deve ser bem formulado e contar com um acompanhamento, ou seja, leva-se um tempo para implementação do programa e mudança de padrões de comportamento.

### **4.3 Temas a serem abordados**

Apenas sabermos da importância da Educação Financeira nas empresas não é suficiente para mudarmos o cenário atual. Para tanto, perguntou-se aos entrevistados quais seriam os temas essenciais para ensino de funcionários que sofreram com a recente hiperinflação e alta taxa de juros. De acordo com Nakata (2011), o básico a ser ensinado é poupar e, após compreendido esse primeiro conceito, saber a importância de se fazer um Planejamento Financeiro Pessoal.

Para Tolotti (2011), a emenda deve contar com noções básicas de economia, tais como taxa de juros, os diferentes créditos existentes no mercado, “responsabilidade e direitos dos tomadores de crédito, a importância do planejamento financeiro e ganhos com esse planejamento”.

Além dos temas essenciais de finanças pessoais, incluindo nessa cesta questões de orçamento doméstico, crédito e planejamento, a Prof<sup>a</sup> Vera Rita (2011) salienta a importância de serem contemplados conceitos fundamentais sobre funcionamento mental, para que o funcionário entenda o processo da tomada de decisão, quando as emoções podem atrapalhar, quais os erros mais comuns cometidos, entre outros.

Para a Prof<sup>a</sup>, não existe um formato ideal de tratamento o assunto, o ideal é que parta dos próprios participantes, colocando suas experiências e, a partir de então, fazer com que haja a construção do conhecimento naquela realidade encontrada.

#### **4.4 Instituições Financeiras e Educação Financeira**

Fala-se muito sobre a questão de consumo consciente e educação financeira, portanto, não podemos esquecer que as Instituições Financeiras também fazem parte deste ciclo. Mas, qual é, afinal, o papel dessas empresas? Esta foi uma das perguntas feitas aos profissionais.

Rogério Nakata (2011) corresponsabiliza as instituições financeiras pela saúde financeira dos indivíduos e, apesar de nos encontrarmos em um sistema capitalista, o entrevistado coloca a importância de essas empresas vislumbrarem a longo prazo, “deixando a ganância de lado”, buscando a fidelização de seus clientes ao invés de resultados de curtíssimo prazo.

Para a Profª Vera Rita (2011), todos devem se preocupar com a questão da sustentabilidade dos negócios. Ela salientou a importância da responsabilidade daquele que oferece o crédito. Assim como no planejamento financeiro pessoal, as empresas devem focar nas relações de longo prazo e não apenas de curto prazo, com retorno rápido.

De acordo com Marcia Tolloti (2011), as Instituições Financeiras têm, como primeira responsabilidade, mensurar o risco de inadimplência dos tomadores, além de mostrar, o que hoje é obrigatório de acordo com o Banco Central, as taxas efetivas nas operações de crédito. Vale salientar, nessa colocação, a necessidade, no Brasil, de uma legislação que regule a divulgação de parâmetros comparativos, tal como ocorre com o custo efetivo total de uma operação, regulado pela Resolução CMN nº 3.517 de 6 de dezembro de 2007.

#### **4.5 O papel do Governo**

Assim como as Instituições Financeiras, o governo também tem sua parte de responsabilidade.

De acordo com a Profª Vera Rita (2011), o governo já demonstra maior preocupação com o assunto, o que é visível diante da inclusão da temática “Psicologia Econômica” no último fórum de inclusão financeira do Banco Central. Além disso, a Doutora citou o projeto-piloto de tratamento do superendividamento no Procon-SP, no qual os conciliadores e técnicos do Procon receberam capacitação em Psicologia Econômica para realizar o projeto.

A Profª também lembra que o atual cenário é algo recente no Brasil, o qual vivia com superinflação até 17 anos atrás; hoje, vemos maior estabilidade nessa e maior oferta de crédito e alerta “mais uma razão para ficarmos todos atentos – governo, academia, sociedade – em especial diante da iminência da inclusão financeira de todos os setores da população – pessoas que chegam aos produtos financeiros sem qualquer experiência prévia”.

Além disso, Márcia Tolloti (2011) lembra que o Governo já deu um grande passo com a implementação da Estratégia Nacional de Educação Financeira, porém, salienta a importância de interação entre os sistemas bancários e governamentais para garantir que a legislação que estipula o teto máximo de endividamento de 30% seja cumprida.

Para Rogério Nakata (2011), ainda é necessário que o governo implemente políticas de conscientização, por meio de ações nos mais diversos meios de comunicação, além de cobrar uma postura mais conservadora dos bancos.

#### **4.6 Na Empresa: o processo seletivo**

De acordo com as respostas recebidas, percebe-se a relação direta de um problema financeiro pessoal com a produtividade de um funcionário. Tendo em vista tal situação, a pergunta feita aos profissionais de Recursos Humanos buscou saber se a saúde financeira é fator eliminatório em uma entrevista de emprego.

Há divergências entre as respostas recebidas. Oldra (2011) explica que, em uma seleção bem feita, a saúde financeira não é fator eliminatório nem critério de escolha. Já Paixão (2011), cita Neli Barboza, gerente da Manager Assessoria em Recursos Humanos, a qual explica que, apesar de inconstitucional, algumas empresas realizam a pesquisa sobre a existência de restrições ao crédito em processos seletivos, utilizando tal informação como fator eliminatório, inclusive pelo conhecimento de que isso afeta diretamente a produtividade. Entretanto, Paixão (2011) coloca que tal prática não é unânime, sendo que existem empresas que não pontuam esse quesito em um processo seletivo.

Erasmus Vieira (2011) cita em sua resposta o caso de um profissional que foi dispensado do processo seletivo por restrições em órgãos de proteção ao crédito. De acordo com Vieira (2011), uma empresa não deixará responsável por suas finanças, por exemplo, um profissional com problemas financeiros.

#### **4.7 O papel da Empresa**

Paixão (2011) explica que o papel da empresa é a orientação. Conceitos como necessidade e desejo, crédito, negociação e poupança devem ser abordados em palestras de Educação Financeira. Oldra (2011) coloca que, cada vez mais, as empresas estão investindo em palestras de cunho educativo e muitas disponibilizam convênios com bancos para, quando necessário, haver a contratação de créditos consignados, com desconto em folha que, por possuírem uma garantia mais forte, permitem a cobrança de uma taxa de juros mais atrativa.

As palestras citadas podem, segundo Vieira (2011), fazer parte de programas de Qualidade de Vida, Semanas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), dentre outros. E podem contar com a distribuição de materiais de conscientização, palestras, cursos e consultorias.

#### **4.8 Casos de Sucesso**

Vieira (2011) cita alguns casos de sucesso quando da implantação de projetos de educação financeira, dentre eles, estão as empresas: Mineração Serra Grande (Goiás), Anglogold Ashanti (Nova Lima), Samarco (Espírito Santo). Paixão (2011) complementa a lista com empresas citadas pelo consultor Reinaldo Domingos, Petrobras, Net Serviços e Santander.

## 5. Conclusão

Ao longo do tempo, a Administração vem agregando novas variáveis em seus estudos; convergindo, paulatinamente, para a ideia de que aspectos cognitivos também influenciam a eficiência da empresa como um todo.

Há, agora, o conhecimento de que estudos “*ceteris paribus*”, ou seja, estudos que deixem demais variáveis constantes, não têm aplicações eficientes quando se fala de um cenário de constantes mudanças, inúmeras variáveis e indivíduos com racionalidade limitada que sofrem com vieses e heurísticas diversas.

Nesse contexto, a Educação Financeira e a Psicologia Econômica possibilitam a minimização de decisões enviesadas e mesmo a utilização de atalhos mentais, através, por exemplo, do viés de disponibilidade, representatividade, entre tantos outros.

Conclui-se que a Educação Financeira é, não apenas importante, mas essencial para garantir a continuidade das relações de consumo de forma sustentável, uma vez que, com suas finanças saudáveis, os profissionais tendem a se preocupar menos com estas e, por conseguinte, focar mais no trabalho.

Entretanto, conforme colocado pela Dr<sup>a</sup> Vera Rita (2011), apenas o conceitos teóricos não são suficientes para nos proteger das armadilhas (colocadas por Tolloti) implantadas no mercado. É, portanto, necessário, que se entenda como funciona o processo de tomada de decisão e como fazer com que tal processo seja um aliado dos funcionários, nesse aspecto não apenas em sua vida pessoal, mas, também, com possibilidade de aplicação profissional, melhorando a tomada de decisões para a empresa. Educação Financeira e Psicologia Econômica são áreas de conhecimento que devem ser trabalhadas em conjunto - podem não trazer resultados satisfatórios se aplicadas separadamente.

Vale ressaltar que o artigo apresentou, durante a sua elaboração, dois pontos principais que dificultaram a realização do trabalho, os quais, no entanto, não impediram a finalização do mesmo: a primeira no que diz respeito à bibliografia sobre a evolução da administração de uma perspectiva comportamental, sendo utilizada pouca base bibliográfica para esta seção; outra dificuldade foi o baixo número de questionários respondidos, entretanto, dentro da quantidade esperada, conforme colocado anteriormente. Mesmo com os pontos adversos elencados, a pesquisa conseguiu alcançar seu objetivo, o qual era verificar a existência ou não de correlação entre as variáveis finanças pessoais e produtividade, trazida no trabalho sob o prisma mais abrangente de eficiência. Na área de Engenharia de Negócios, a pesquisa apresenta vasto campo de aplicação, uma vez que, a preocupação com os colaboradores tem impacto direto nos resultados da empresa e, portanto, deve ser variável de acompanhamento nas empresas.

Este trabalho não pretende cessar a busca por formas que auxiliem na eficiência dos funcionários, tampouco dissertar sobre Psicologia Econômica, mas sim fomentar discussões a respeito da temática, podendo, futuramente, servir como base para pesquisas mais aprofundadas no tema.

## Referências

**ALVES, Patricia.** Foco na qualidade de vida: o que é educação financeira sustentável? Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/estilo-de-vida/noticia/817472-foco+qualidade+vida+que+educacao+financeira+sustentavel>>. Acesso em: 10 out. 2011.

**ANEFAC.** Pesquisa de Juros. Disponível em: <<http://www.anefac.com.br/pesquisajuros/2011/Pesquisa%20de%20juros%20Dezembro%202011.pdf>>. Acesso em: 06 fev 2012.

**BANCO CENTRAL DO BRASIL.** Resolução 3.517. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/Htms/Normativ/RESOLUCAO3517.pdf>>. Acesso em: 28 ago 2011.

**BANCO CENTRAL DO BRASIL.** Séries Temporais: Endividamento das famílias com o Sistema Financeiro Nacional em relação à renda acumulada nos últimos doze meses. Disponível em: <<https://www3.bcb.gov.br/sgspub/consultarvalores/consultarValoresSeries.do?method=consultarValores>>. Acesso em 06 jan 2012.

**CHANLAT, Jean-François.** Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social. Tradução: Ofélia de Lanna Sette Torres. São Paulo: Atlas, 1999.

**CHIAVENATO, Idalberto.** Introdução à Teoria Geral da Administração: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. rev. atual. 12 reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

**CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO.** História da Administração. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/download/RD1605.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2011.

**COSTA, Marco Antonio F. Da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da Costa.** Projeto de Pesquisa: entenda e faça. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

**FECOMÉRCIO SÃO PAULO.** PEIC. Disponível em: <[http://www.fecomercio.com.br/?option=com\\_estudos&view=interna&Itemid=15&id=2094](http://www.fecomercio.com.br/?option=com_estudos&view=interna&Itemid=15&id=2094)>. Acesso em: 28 ago 2011.

**FERREIRA, Vera Rita de Mello.** Psicologia econômica: como o comportamento econômico influencia nossas decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

**HAYASHI, Alden M.** Condutas Irracionais. HSM Management. São Paulo: vol. 13, n. 74, p. 38 – 42, maio, 2009.

**JUNIOR, William Eid.** Estresse Financeiro e Produtividade no Trabalho. Disponível em: <[http://www.williameid.com.br/pdf/estresse\\_financeiro\\_e\\_produtividade\\_no\\_trabalho.pdf](http://www.williameid.com.br/pdf/estresse_financeiro_e_produtividade_no_trabalho.pdf)>. Acesso em: 27 abr 2011.

**LONGENECKER, Justin Gooderl.** Introdução à Administração: uma abordagem comportamental. Tradução: Carlos Roberto Vieira de Araújo. São Paulo: Atlas, 1981.

**MAGALHÃES, Luzia Eliana Reis.** Metodologia do trabalho científico: Elaboração de trabalhos. Curitiba: FESP, 2002.

**MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria.** Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

**MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria.** Metodologia Científica. 5 ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

**MARTINS, Gilberto de Andrade.** Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2006.

**MARTINS JUNIOR, Joaquim.** Como escrever trabalhos de conclusão de curso: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

**MOSCA, Aquiles.** Finanças comportamentais: gerencie suas emoções e alcance sucesso nos investimentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

**MOTTA, Fernando C. Prestes.** Teoria Geral da Administração. 3 ed. de 2006. 3 reimpressão. São Paulo: Cengage Learning, 2009.



**MOTTA, Fernando C. Prestes.** Teoria Geral da Administração: Uma introdução. 22 ed. Ampliada de 1998. 2 reimpressão. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

**MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru.** Fundamentos de Administração: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução a administração. 2 ed. 2 reimpressão. São Paulo: Atlas, 2009.

**NEVES, José Luis.** Pesquisa Qualitativa – Características, usos e possibilidades. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, V.1, nº 3, 1996. Disponível em: < <http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>>. Acesso em: 08 mar 2012.

**PETERSON, Richard.** Desvendando a mente do investidor: o domínio da mente sobre o dinheiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

**PESQUISA NACIONAL CNC.** Endividamento e Inadimplência do Consumidor. Disponível em: <[http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic\\_julho\\_11.pdf](http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic_julho_11.pdf)>. Acesso em: 09 set 2011.

**RODRIGUES, Rui Martinho.** Pesquisa Acadêmica: como facilitar o processo de preparação de suas etapas. São Paulo: Atlas, 2007.

**SOBRAL, Filipe; PECCI, Alketa.** Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

**TOLOTTI, Marcia.** As Armadilhas do Consumo: Acabe com o endividamento. 4 reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

**TOLOTTI, Marcia.** *Psicanalista tenta ajudar os “viciados” em crédito.* Disponível em: <[http://economia.estadao.com.br/noticias/not\\_50435.htm](http://economia.estadao.com.br/noticias/not_50435.htm)>. Acesso em: 02 jul 2011.

**YIN, Robert K.** Estudo de caso: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

## **APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA**

- 1) Problemas financeiros pessoais podem impactar na produtividade do funcionário? De que forma?
- 2) A implementação de um programa de reeducação financeira que contemple conceitos de orçamento doméstico, investimentos e as principais armadilhas da mente humana pode ser uma forma de driblar esse problema?
- 3) Quais temas seriam essenciais para ensino de funcionários em se tratando de um país com recente hiperinflação e alta taxa de juros?
- 4) Qual o papel das Instituições Financeiras nessa situação?
- 5) E o governo? Políticas Públicas de conscientização que vão além de medidas macroeconômicas podem apresentar resultados mais satisfatórios?

## **APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS**

- 1) Problemas financeiros pessoais podem impactar na produtividade do funcionário? De que forma?
- 2) Existe algum estudo por parte das empresas de Recursos Humanos que qualifiquem ou quantifiquem o impacto que problemas pessoais trazem à rotina de trabalho de um funcionário? A questão financeira é também um fator implicador?
- 3) As empresas, quando em um processo seletivo, consideram a saúde financeira do entrevistado como fator eliminatório ou essa pontua com algum grau de importância em uma entrevista?
- 4) Considerando um cenário de aumento do endividamento, como o que presenciamos atualmente, qual o papel das empresas na educação financeira dos funcionários? Existem ações específicas nesse sentido?
- 5) Existe algum caso prático de uma empresa que tenha aplicado um projeto de educação financeira e obteve melhores resultados (rendimento) dos funcionários? Qual?