

EDUCAÇÃO FINANCEIRA DE COLABORADORES: IMPORTÂNCIA DE SUA IMPLANTAÇÃO PARA A EMPRESA E SEUS COLABORADORES

FINANCIAL EDUCATION OF COLLABORATES: IMPORTANCE OF ITS IMPLANTATION FOR THE COMPANY AND ITS CONTRIBUTORS

Paula Regis Dias Borges 1
Doriane Braga Nunes Bilac 2

E-mail: paularegis@msn.com 1

Professora do curso de Administração da UFT. E-mail: doribilac@gmail.com 2

Resumo: O presente estudo, cuja temática é “Educação Financeira de Colaboradores: importância de sua implantação para a empresa e seus colaboradores”, busca evidenciar que a boa ou má gestão financeira do empregado poderá aprimorar ou prejudicar seu potencial humano e produtivo. O estudo aborda diversos problemas relacionados à falta de gestão financeira, tanto do ponto de vista pessoal e familiar, como funcional e profissional, tendo um estudo de caso para aprofundamento do tema, isto é, a implantação do programa de educação financeira em um laboratório de análise clínica em Palmas/TO. A metodologia consistiu em pesquisa qualitativa junto à aludida organização empresarial. O instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada realizada no mês de abril de 2017 com a responsável pela implantação e controle do respectivo programa. Os dados foram organizados por assuntos, analisados pela análise de conteúdo e interpretados em confronto com as teorias estudadas. O estudo buscou responder à seguinte indagação: o que uma empresa, que disponibiliza aos seus colaboradores um programa de educação financeira, recebe de retorno potencial e efetivo? O resultado indicou que a falta de gestão financeira de um indivíduo ou de sua família além de causar transtornos a si e aos seus familiares, faz com que a sua produção e qualidade laboral decaiam significativamente.

Palavras Chave: Crédito. Educação Financeira. Gestão de pessoas

Abstract: This study, whose theme is “Financial Education of Employees: the importance of its implementation for the company and its employees”, seeks to show that the good or bad financial management of the employee can improve or impair their human and productive potential. The study addresses several problems related to the lack of financial management, both from a personal and family point of view, as well as functional and professional, and has a case study to deepen the theme, that is, the implementation of the financial education program in a Clinical analysis in Palmas / TO. The methodology consisted of qualitative research with the aforementioned business organization. The instrument of data collection was the semistructured interview conducted in April 2017 with the person in charge of the implementation and control of the respective program. The data were organized by subject, analyzed by content analysis and interpreted in comparison with the theories studied. The study sought to answer the following question: what does a company, which provides its employees with a financial education program, receive from potential and effective return? The result indicated that the lack of financial management of an individual or his family besides causing disruption to himself and his family, causes their production and quality of work to decline significantly.

Keywords: Credit. Financial education. People management

Introdução

A gestão financeira tanto dentro de uma empresa ou no âmbito familiar conceitua-se como um conjunto de ações e métodos administrativos, que abrange o planejamento, análise e controle das atividades, buscando melhores resultados pela família ou empresa (LIZ, 2009). Com essa gestão financeira, surgem os controles financeiros que são instrumentos que permitem ao administrador do lar e empresarial planejar, organizar, coordenar, dirigir e controlar os recursos financeiros da família e da empresa em determinado período, ou seja, executar o controle de caixa, bancos, contas a receber e a pagar, permitindo o domínio presente da sua disponibilidade financeira (SEBRAE, 2009).

No entendimento de Strate (2010), a organização financeira pessoal e empresarial parte da preparação de um orçamento para a identificação das receitas e despesas necessárias a determinado período. Ressalta, ainda, que uma posição financeira saudável não se limita em apenas manter o equilíbrio entre as despesas e receitas, mas estabelecer metas para que, no período desejado, sejam cumpridas, através de um planejamento, tanto a curto quanto em longo prazo, as aquisições futuras e os gastos respectivos.

Na visão de Willian (2009), um planejamento financeiro pode, além de ajudar a minimizar os impactos financeiros sobre as vidas das pessoas, pode mudar o destino das mesmas; porém não impede que os imprevistos aconteçam.

Na esfera familiar e/ou pessoal, em virtude da falta de tempo e de informação, as pessoas acabam não fazendo ou postergando o planejamento de uma reserva financeira para fases importantes da vida tais como: faculdade dos filhos; aposentadoria; projeto de negócio futuro; imprevistos (NAKATA, 2009).

Esse fato também pode impactar na vida profissional, como também afetar os resultados empresariais. No aspecto pessoal o impacto diz respeito à execução do serviço contratado, visto que, por razões alheias a sua vontade, as pessoas poderão não executar o serviço com o mesmo afinco e concentração, se comparado a uma pessoa que não possui os mesmos problemas de ordem financeira. No aspecto empresarial, poderá haver redução na capacidade e qualidade produtiva do colaborador, gerando prejuízos à empresa ou ao órgão em que trabalham. Além disso, o empregado com problemas de ordem financeira poderá ficar mais suscetível a desvios de conduta ética que por vezes são classificadas como crime.

Diante do exposto, postula-se a seguinte **pergunta**: o que uma empresa, que disponibiliza aos seus colaboradores um programa de educação financeira, recebe de retorno potencial e efetivo?

Para responder a esse questionamento e aprofundar o tema em estudo foi analisada de forma qualitativa a implantação de um programa de educação financeira em um laboratório de análise clínica localizado no município de Palmas/TO.

Ao analisar o caso estudado foi possível abordar diversos problemas relacionados à falta de gestão financeira, tanto do ponto de vista pessoal e familiar, como funcional e profissional. Também se evidenciou os nexos de causalidade, entre a boa ou má gestão financeira do empregado em relação ao seu potencial humano e produtivo.

Educação Financeira

A consciência da história, da função do dinheiro e também dos aspectos de consumo, são os primeiros passos para a educação financeira e para utilização consciente do dinheiro, a fim de que a renda do indivíduo lhe possibilite atender suas necessidades atuais e futuras.

As noções básicas de educação financeira devem ser abordadas num ciclo familiar, muitos questionam a forma de debater e expor a ideia visando uma qualidade no futuro do filho porém, o alto nível de consumo entre crianças e jovens alerta sobre a importância do papel da família na introdução de hábitos saudáveis e no desenvolvimento das habilidades financeiras das crianças, o que poderá refletir positivamente num plano de vida (WILLIAN, 2011).

A importância da presença familiar nesse planejamento é fundamental, quando questionado a educação financeira. Algumas dicas extraídas do site do SERASA demonstram que desde cedo na infância deve-se aprender como controlar o dinheiro, e de que forma podem ajudar os filhos a terem uma estrutura financeira futura.

Estas dicas demonstram que ensinar ao filho a distinguir as coisas que compramos, porque

“queremos”, daquelas que “precisamos” é essencial, os pais devem orientar desde cedo ao seu filho a importância de não desperdiçar e cuidar do dinheiro, explicar aos filhos que tipo de trabalho realiza, isso ajudará a criança estabelecer relação entre o ganho de dinheiro e os limites de seu uso. Estimular as crianças a participar do orçamento doméstico as incentiva a dar sugestão sobre o modo de reduzir gastos (VIEGAS, 2007).

Muitos são os pais que se frustram ao perceber que seus filhos não lidam bem com as questões financeiras, principalmente quando eles entram na faculdade e precisam administrar bem os recursos disponíveis, porém o segredo para mudar este quadro passa pelo conhecimento oferecido desde a infância. Pode parecer impossível imaginar um pai educar financeiramente seu filho ainda criança, muitos identificam como irônico quando há um debate entre amigos onde cada um demonstra sua forma de pensar quando o assunto é introduzir a educação financeira na vida de seu filho, pensando já na faculdade ou, ainda mais além, projetando a compra de um imóvel ou outros bens.

Como a educação financeira no Brasil ainda não é parte da grade curricular das escolas a abordagem ainda é pouco difundida. A falta de informação e ausência de controles financeiros levam as pessoas ao endividamento este por consequência conduz a problemas pessoais e profissionais.

Nos Estados Unidos o retorno dos investimentos em programas de educação financeira no ambiente de trabalho é estudado desde os anos 90 pelo National Institute for Personal Finance Employee Education (da Virginia Tech), sob a coordenação do Dr.E. Thomas Garman. Posteriormente, o instituto se tornou uma fundação chamada PFEFF (*Personal Finance Employee Education Foundation*), dedicada ao estudo da educação financeira em empresas e seus efeitos.

A PFEFF desenvolveu um modelo de ROI baseado nas pesquisas do Dr. Garman que já foi utilizado e validado em várias empresas dos EUA. Este modelo considera cinco variáveis: os resultados de uma avaliação proprietária feita com os funcionários, o número de funcionários, o salário médio, os custos com turnover (treinamento e reposição de funcionários) e os gastos com saúde/ seguro médico. Segundo a PFEFF, o ROI de um programa de educação financeira no ambiente de trabalho pode chegar a três dólares para cada dólar investido (PFEFF, 2015).

A pesquisa foi classificada quanto à abordagem como qualitativa e quantitativa, quanto aos fins em exploratória e descritiva e quanto aos meios em estudo de caso. A unidade de análise desta pesquisa é um Laboratório de Análise Clínica e Laboratorial que está localizado na cidade de Palmas, Estado do Tocantins e, vem desenvolvendo um Programa de Educação Financeira para seus colaboradores. Atualmente consta em seu quadro funcional 15 colaboradores, sendo 3 administrativos, 2 técnicas em enfermagem, 2 biomédicos, e 8 atendentes. Há funcionários terceirizados, tais como auxiliares de serviços gerais e técnicos de manutenção. Em relação aos serviços prestados, constam atendimento de análises clínicas.

O sujeito entrevistado foi o gestor de Recursos Humanos responsável pela execução e controle do programa citado acima. Logo, trata-se de amostra intencional, não probabilística, selecionada em razão de sua representatividade, pois o entrevistado é o principal responsável pelo programa que constitui objeto de análise.

Os sujeitos que responderam o questionário foram 15 colaboradores da empresa em estudo, os quais participaram do Programa de Educação Financeira.

Os documentos do programa foram obtidos com o gestor de recursos humanos no dia 18 de março de 2017 e a entrevista, com o mesmo gestor, foi realizada no dia 25 de abril de 2017. A entrevista, composta de 15 perguntas semi-estruturadas, durou cerca de aproximadamente 35 minutos e foi realizada na própria empresa, em sala fechada apenas com a presença do entrevistador e do pesquisado, nesse caso o gestor de Recursos Humanos da empresa analisada. As respostas obtidas foram gravadas, com autorização do gestor, e transcrita posteriormente, preservando a fala do entrevistado. O questionário foi aplicado no dia 25 de abril de 2017 para 15 colaboradores, os quais concordaram em participar dessa pesquisa. O questionário aplicado era composto de 15 questões objetivas.

Os textos teóricos obtidos de diversas fontes foram tratados da seguinte maneira: primeiramente foi feita uma análise textual para obter uma visão global do texto lido e assim perceber os fatos abordados e os elementos importantes para essa pesquisa. Em seguida, foi feita uma análise temática para identificar a idéia central do texto, o raciocínio e argumentos utilizados

pelo autor. Posteriormente foi feita uma análise interpretativa para refletir sobre as idéias do autor e associá-las com outras semelhantes. Em relação à entrevista, a partir da análise do texto que continha às respostas do entrevistado, surgiram quatro (04) categorias, classificadas como sendo as principais evidências geradas pelo respondente sobre os resultados que a empresa ganhou ao executar um Programa de educação Financeira para seus colaboradores, que são: Consumo, inadimplência; gestão financeira e; Tomada de decisão. Em relação ao questionário aplicado, os dados coletados foram organizados em planilha do Excel, tratados estatisticamente e apresentados em gráficos.

A interpretação realizada consistiu na correlação dos dados obtidos com os conhecimentos teóricos já assimilados sobre a contribuição das ferramentas da contabilidade gerencial no processo administrativo.

Análise do documento que apresenta o Programa de Educação Financeira no laboratório estudado

A empresa ofereceu, a título de ilustração, o texto constante de um e-mail circular. Conforme análise de tal documento, o programa consiste, inicialmente, em palestras mensais promovidas no sábado. As palestras possuem de uma a duas horas de duração e é marcada por aulas expositivas por data shows orientados por especialistas na área de educação financeira. Por vezes, psicólogos são chamados para falarem sobre os aspectos negativos do endividamento para o psicológico das pessoas.

Entre os temas apresentados, destacam -se os seguintes: juros, cartão de crédito, endividamento, lucros, descontos, parcelamentos, controle de gastos, planilhas contábeis etc.

Análise de Conteúdo sobre a visão do gestor

Quanto à visão de educação financeira, o gestor disse que é um programa muito importante no sentido de trazer aos colaboradores um olhar mais ortodoxo quanto à questão do dinheiro. Com isso, a empresa busca trazer aos seus orientadores a preocupação em se ter responsabilidade com os gastos.

Os benefícios que o programa pode gerar, segundo o gestor, podem ser divididos na área pessoa (do colaborador) e empresarial. Sob o enfoque pessoal, poderá auxiliar os colaboradores a sanear o seu orçamento doméstico, buscando moldar as despesas às receitas (salário). Já para o enfoque empresarial, poderá melhorar na motivação dos funcionários, trazendo benefícios de produtividade.

O público alvo do programa executado, de acordo com o gestor entrevistado, consiste em 15 colaboradores que atuam nas áreas fins da empresa. No entanto, conforme o gestor respondeu, existe uma proposta de inserção dos servidores terceirizados.

Os procedimentos de educação financeira adotados pelo programa consistem, em primeiro momento, apenas de palestras mensais e orientações relacionadas. Mas a proposta consiste em diversificar, e médio prazo, para outras abordagens, as quais ainda estão em fase de estudos.

As ações propostas em decorrência do programa implantado consistem em propor a redução de gastos e a orientação no sentido de se saber onde estão os gargalos do orçamento. Irão variar conforme cada colaborador.

Quanto aos resultados obtidos pelo programa até o presente momento, o gestor disse que não tem como mensurar quantitativamente. Mas ele observou que houve uma melhoria nos atendimentos ofertados pela empresa. Alguns clientes, segundo o gestor, observaram a melhoria na cortesia e presteza da empresa.

A maiores dificuldades encontrada na implantação e execução do programa consistiu em convencer os colaboradores a participarem das palestras, haja vista que essas ocorrem em finais de semana, na folga dos funcionários.

Quanto aos aspectos envolvendo a legislação brasileira e a Educação Financeira, o gestor disse que não sabe responder se existe uma legislação relacionada à educação financeira para colaboradores de organizações. Mas que entende que é importante haver uma regulamentação nacional no sentido de trazer benefícios fiscais para as empresas que proporcionassem tal programa

ao seu corpo funcional.

Análise estatística dos dados coletados pelo questionário aplicado aos colaboradores

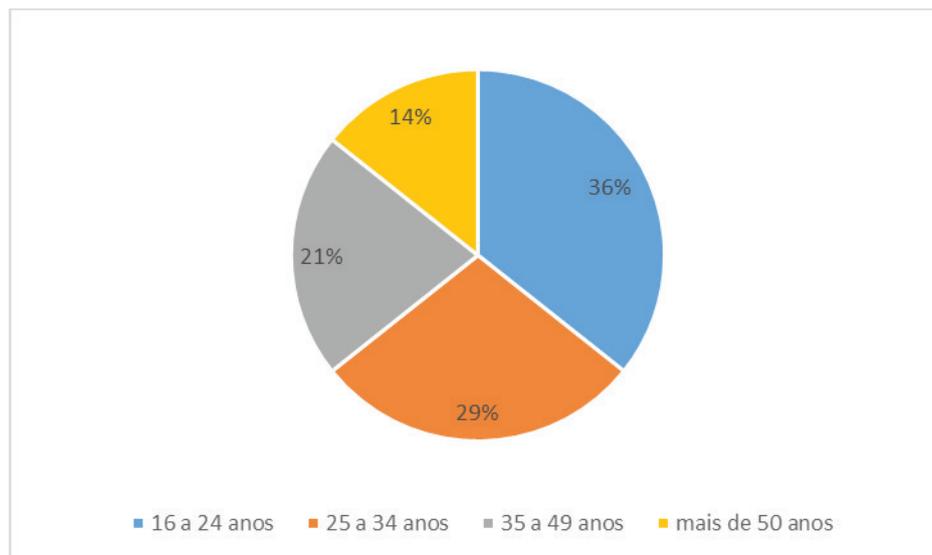
A princípio, antes de analisar a aplicação do questionário, é necessário esmiuçar sobre os resultados alcançados, que possuem relação com os objetivos específicos.

A empresa possui um mecanismo de palestras mensais sobre a educação financeira. Nessas palestras são convidados especialistas que frisam a importância de questões correlacionadas ao orçamento doméstico, empréstimos, cartão de crédito e outros temas exauridos no presente estudo.

Os métodos são por meio de aulas expositivas, e as dificuldades consistem em conseguir levar o maior número possível de colaboradores a essas palestras, as quais ocorrem em dias de folga em um auditório alugado pela empresa para tais finalidades.

Segundo conversas com os proprietários e gestores da empresa, tais palestras possuem potencialidade de retorno que as empresas possuem ao disponibilizar aos seus colaboradores ensinamentos de educação financeira. Quanto à melhora da produtividade do colaborador, essa questão fora levada ao questionário, conforme se verá mais adiante.

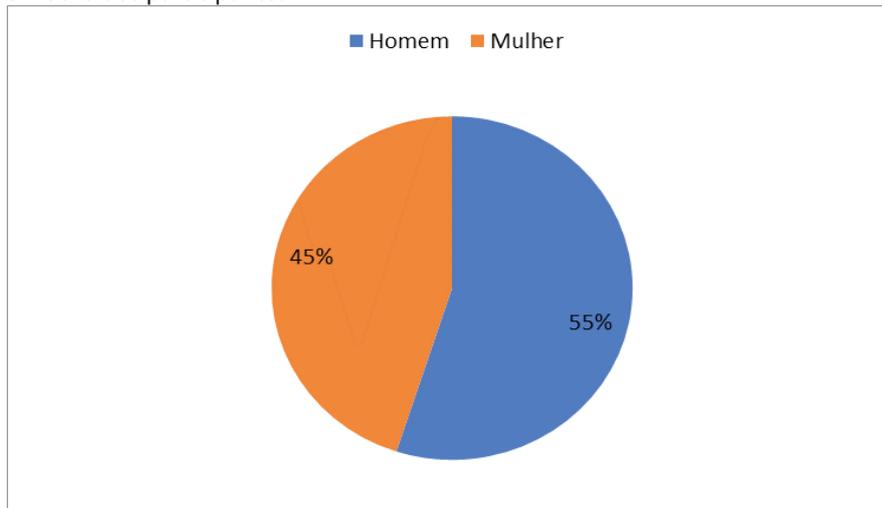
Gráfico 01: Faixa etária



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Percebe-se que a maioria dos colaboradores está na faixa etária de 16 a 24 anos, uma faixa etária que mostra que as pessoas estão a cada dia, buscando melhorias, que já sabem o que querem da vida, é uma das buscas que todos quase todos almejam alcançar ser organizado financeiramente. A segunda questão do questionário aplicado objetivava identificar o sexo dos colaboradores.

Gráfico 02: Sexo dos participantes.

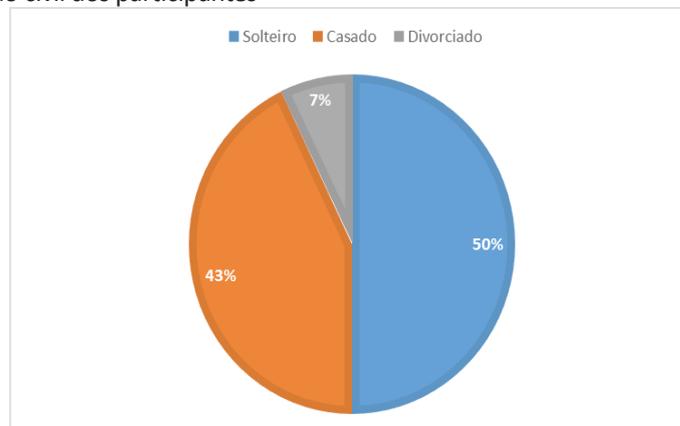


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Através da pesquisa foi constatado que 55% dos colaboradores da empresa são do sexo masculino e apenas 45% são do sexo feminino. De acordo com o resultado podemos então afirmar que o sexo masculino é maioria que trabalha no posto. Tal distorção se explica pelo fato dos frentistas serem, em sua maioria, do sexo masculino.

A terceira questão do questionário objetivava identificar o estado civil dos colaboradores que trabalham na empresa.

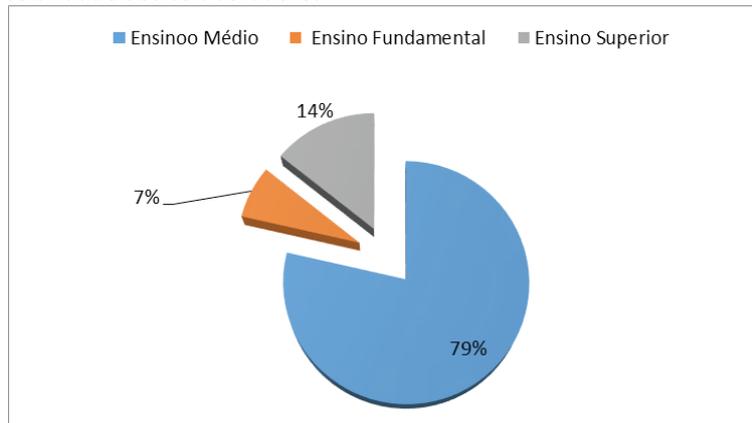
Gráfico 03: Estado civil dos participantes



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

No gráfico 3, podemos verificar que a maioria dos colaboradores são solteiros, esses ficam em torno de 50%. Em seguida com 43% dos colaboradores são casados, e com 7% são os divorciados. A quarta questão do questionário objetivava identificar a escolaridade dos colaboradores que trabalham na empresa.

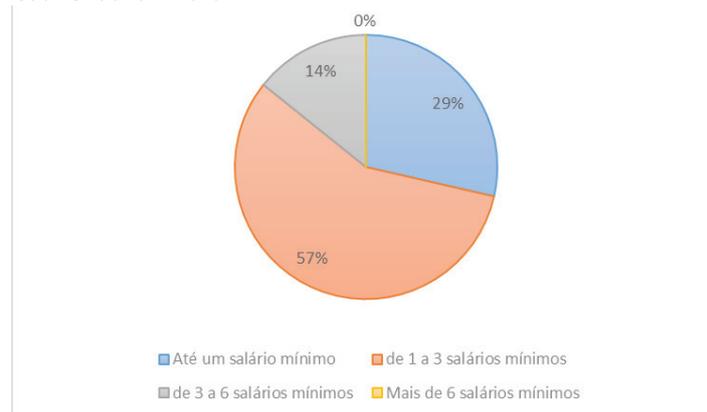
Gráfico 04: Escolaridade dos colaboradores



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Conforme exposto no gráfico 04, dos colaboradores pesquisados, 79% possuem o ensino médio completo, 14% o nível superior completo, 7% representam colaboradores com ensino fundamental completo. A quinta questão do questionário objetivava identificar a renda familiar dos colaboradores que trabalham na empresa.

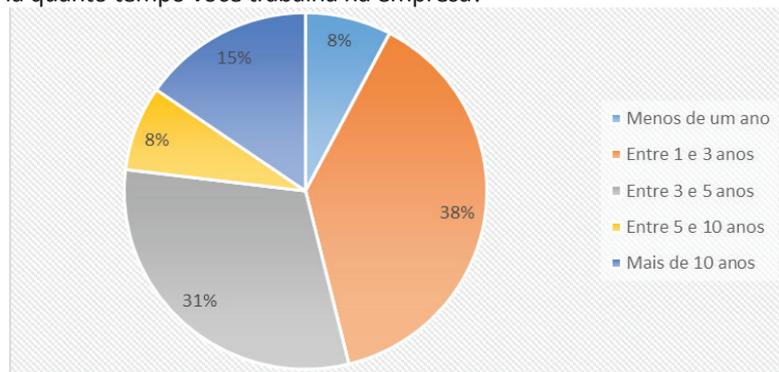
Gráfico 05: Qual sua renda familiar?



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Neste gráfico (5), que evidencia a renda familiar, é possível observar um meio termo quando se refere aos colaboradores em que a renda da família gira entre 01 e 03 salários (57% estão nessa faixa). O salário tem um peso grande quando as pessoas buscam emprego, e é um fator considerável quando falamos sobre satisfação e valorização. A sexta questão do questionário objetivava identificar a quanto tempo os colaboradores trabalham na empresa.

Gráfico 06: Há quanto tempo você trabalha na empresa?

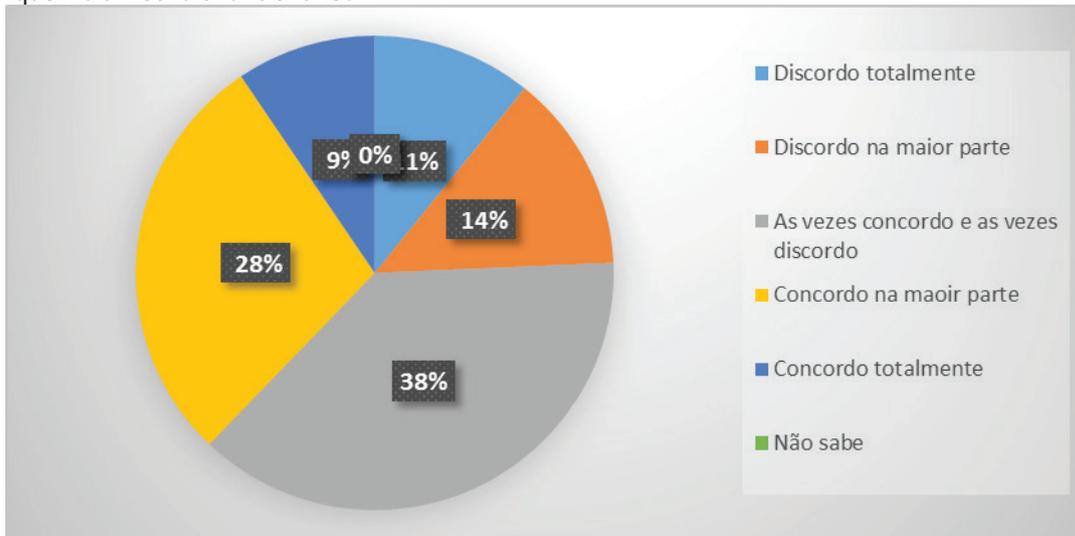


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Analisando o tempo dos colaboradores na organização, podemos relatar conforme o gráfico acima que 38% trabalham entre 1 e 3 anos; 31 % entre 3 e 5 anos; 9% entre 05 e 10 anos e 15% acima de dez anos. Ainda, 9 % trabalham no posto em menos de um ano.

A sétima questão do questionário objetivava identificar se no ambiente de trabalho os colaboradores acham que a estabilidade financeira é o elemento que mais motiva?

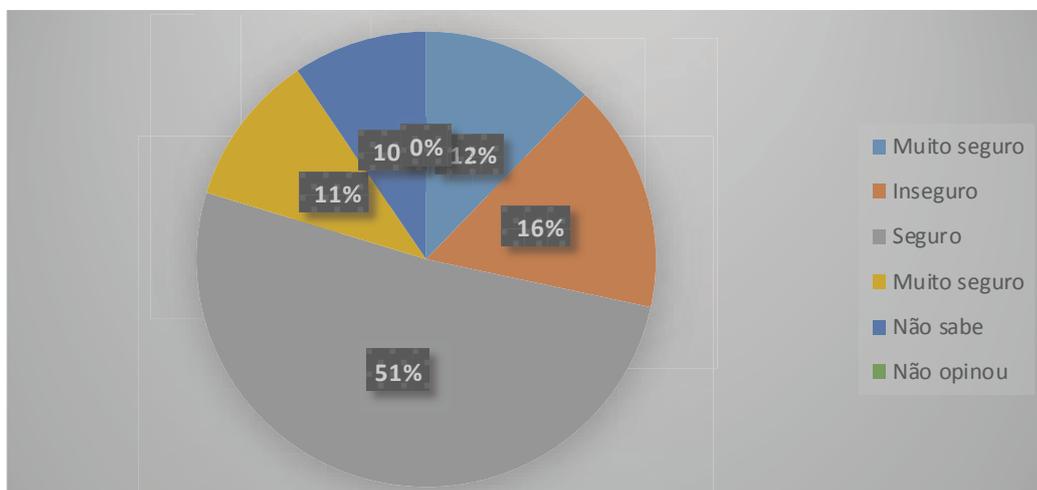
Gráfico 07: No ambiente de trabalho, você considera que a estabilidade financeira é o elemento que mais motiva o funcionário?



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Vários são os estudos que apontam que a estabilidade financeira é um dos fatores motivacionais nas organizações, porém, a grande maioria (38%) dos colaboradores desta empresa às vezes concorda e às vezes discorda de tal afirmação, pois percebe-se que são muitos fatores que envolvem a motivação para manter os colaboradores harmônicos no ambiente de trabalho, tais como: benefícios, reconhecimentos, qualidade de vida no trabalho, entre outros. 28% dos colaboradores concorda na maior parte que o dinheiro é o elemento que mais motiva no ambiente de trabalho. A oitava questão do questionário objetivava identificar a segurança dos colaboradores em relação aos seus gastos?

Gráfico 08: Como você se sente em termos de segurança em relação aos seus gastos?



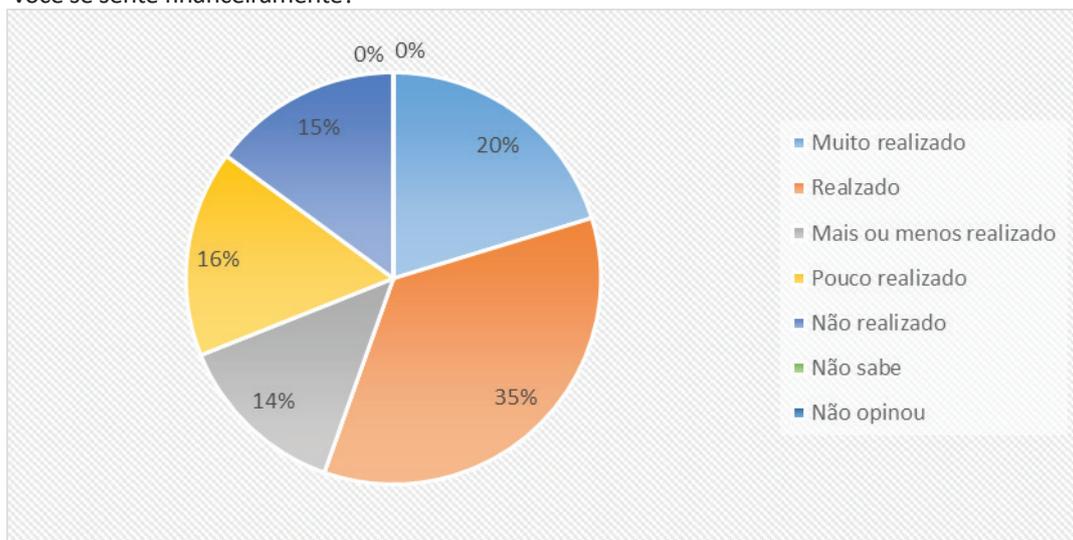
Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Quanto ao grau de segurança relativo ao emprego, a maior parte 51% dos colaboradores

considera seguro, 16% sentem se inseguros com relação ao seu emprego, 12% consideram muito seguro, 11% acham muito seguro, e 10% não sabe. Então se percebe que a maioria dos colaboradores considera o seu trabalho seguro.

A nona questão objetivava saber no quesito de educação financeira, como você se sente financeiramente?

Gráfico 09: com os cursos promovidos pela empresa, no quesito de educação financeira, como você se sente financeiramente?

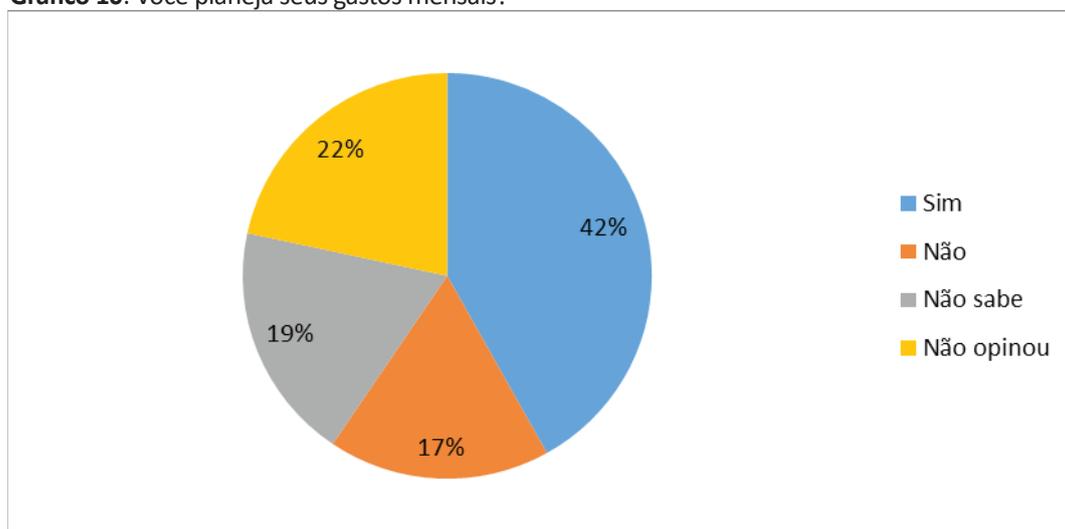


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Já quando a pergunta é sobre a educação financeira e sua aplicabilidade na vida pessoal do colaborador, percebe-se que a maioria com 35% estão realizados, com a educação financeira, afirmando ainda que a aplicam na vida pessoal, sendo muito realizados, podemos confirmar que 20% se sentem muito realizados, 16% dos colaboradores estão se sentindo pouco realizados sendo que alguns argumentaram que é difícil aplicar os pressupostos na prática, 15% estão os que esta mais ou menos realizado, 15% dos colaboradores não se sentem realizados.

A décima questão objetivava saber se os empregados planejam os gastos mensais de modo que estes ficam dentro do orçamento.

Gráfico 10: Você planeja seus gastos mensais?



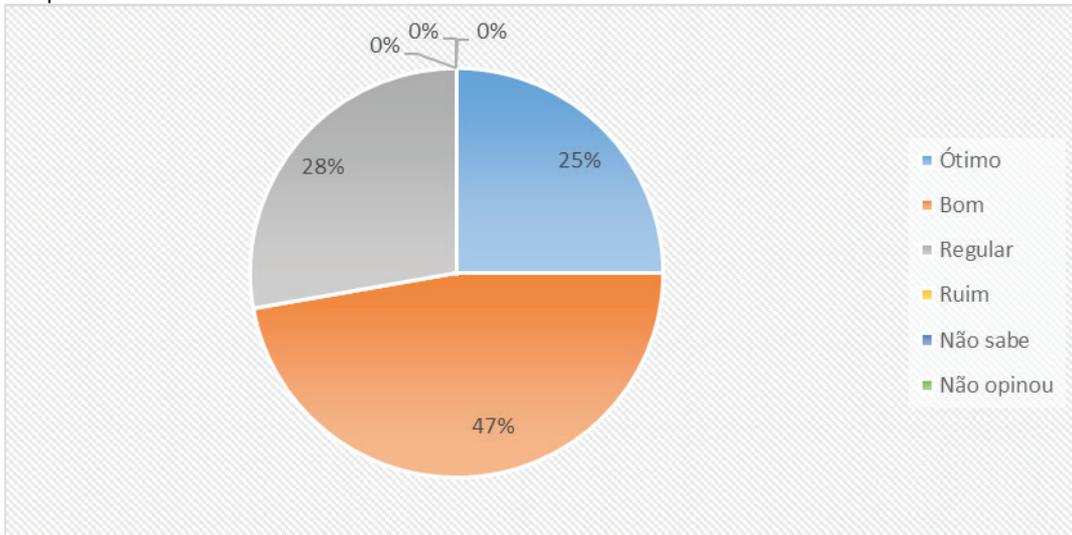
Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017)

Quando a pergunta é se o colaborador planeja os gastos mensais 42% afirmam que sim,

outros 22% não opinaram, e 19% não sabe, e apenas 17% dos colaboradores disseram que não planejam os gastos mensais.

A décima primeira questão objetivava identificar a qualidade das palestras de educação financeira promovida pela empresa, segundo os colaboradores.

Gráfico 11: Como você classifica a qualidade das palestras de educação financeira promovida pela empresa?

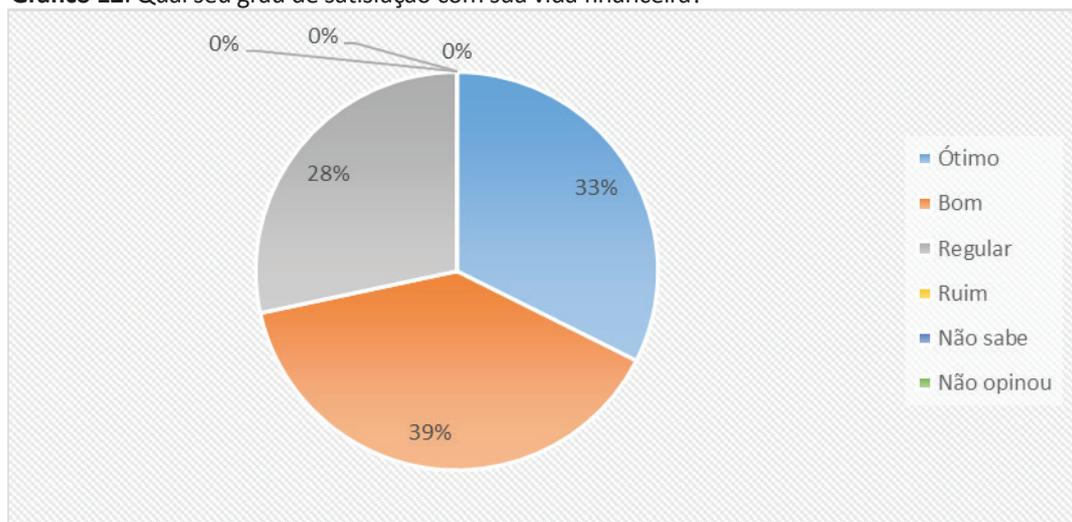


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

No gráfico (11) percebe que 38% dos colaboradores consideram bom, 28% dos colaboradores acham regular, e 25% dos colaboradores acham ótimo.

A décima segunda questão do questionário objetivava identificar “Qual seu grau de satisfação com sua vida financeira”.

Gráfico 12: Qual seu grau de satisfação com sua vida financeira?

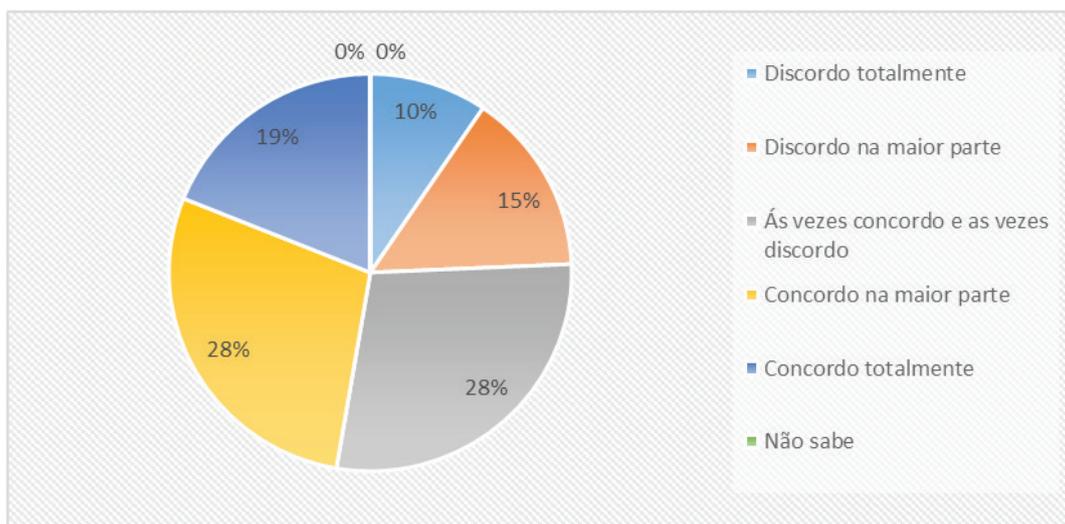


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

Conforme gráfico a seguir verifica-se, que 39% dos colaboradores afirmam que é bom em relação à satisfação com a vida financeira. 33% diz que é ótimo, 28% acha regular.

A décima terceira questão objetivava identificar se os colaboradores acham que a empresa os estimula a planejar seu orçamento doméstico.

Gráfico 13: A empresa estimula os colaboradores a planejar o seu orçamento doméstico?

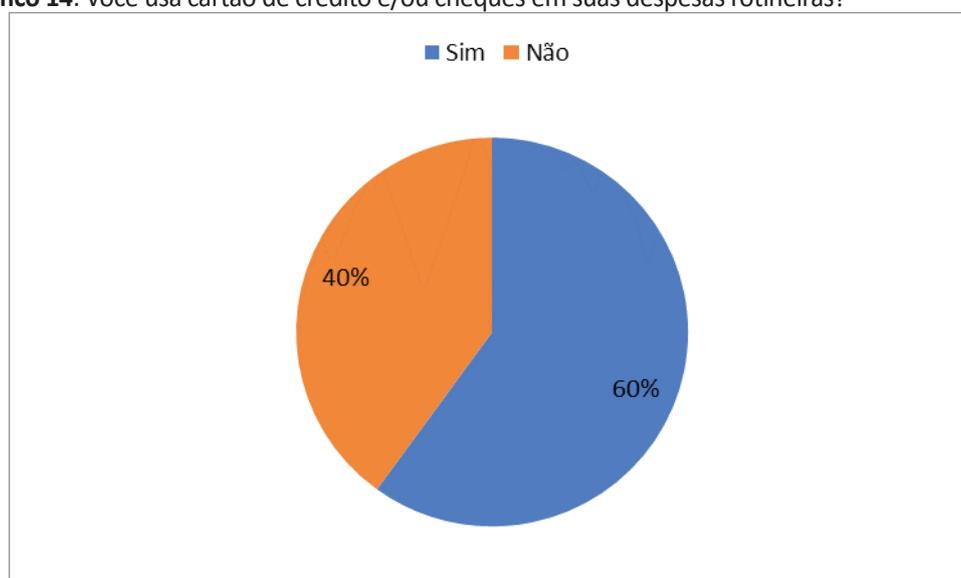


Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

No gráfico 13, para 28% dos colaboradores às vezes concorda e às vezes discorda, e com o empate 28% dos colaboradores concorda na maior parte, 19% concorda totalmente que a empresa estimula os colaboradores a planejarem o seu orçamento doméstico.

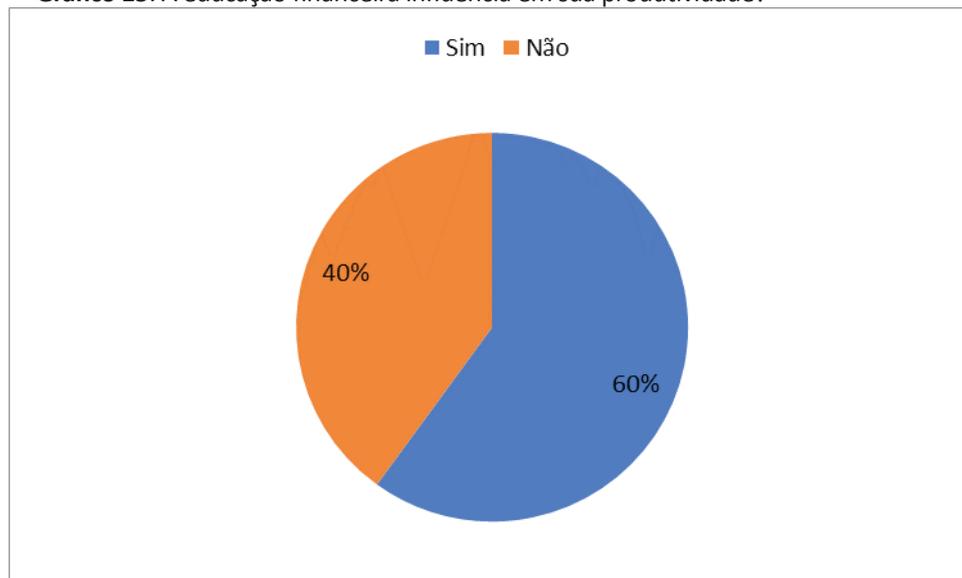
A décima quarta questão objetivava identificar se os colaboradores usam cartão de crédito e/ou cheques em suas despesas rotineiras

Gráfico 14: Você usa cartão de crédito e/ou cheques em suas despesas rotineiras?



Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

No gráfico 14, dos pesquisados 60% afirmam que utilizam cartão de crédito e/ou cheques em suas compras rotineiras contra 40% que não utilizam. 19%,

Gráfico 15: A educação financeira influencia em sua produtividade?

Fonte: Acadêmica pesquisadora (2017).

De acordo com gráfico 15, 60% dos entrevistados respondem que a educação influencia, influencia na produtividade e 40% afirmam que não influencia.

Discussão dos dados e sugestões de melhoria

Como a educação financeira no Brasil ainda não é explorada pelas empresas a abordagem ainda é pouco difundida. A falta de informação e ausência de controles financeiros levam os colaboradores ao endividamento este por consequência conduz a problemas pessoais e profissionais.

A empresa estudada no presente trabalho monográfico promove palestras como um importante primeiro passo. No entanto, é necessário que seja efetivado um programa factual de educação financeira. No entanto, mesmo com as palestras, observa-se, conforme aplicação de questionários, que os efeitos positivos estão ocorrendo. Não há dados de melhoria no desempenho mas visualiza que o funcionário estável financeiramente, por intermédio do aprendizado, pode contribuir significativamente para com o sucesso da empresa.

Ora, sabe-se que a educação financeira não é um problema da empresa. Mas como a empresa sofre impacto da falta de educação financeira, aquilo que em tese não deveria ser um problema dela, passa a ser.

Como a empresa acaba sendo afetada gera uma atenção quanto ao tema e algumas empresas, acabam implantando ações ou programas para contribuir na formação dos colaboradores. Como por exemplo; HP, Itaú, Santander dentre outras. O assunto ainda é pouco explorado no Brasil, com poucos estudos e poucas abordagens a respeito deste tema.

A empresa sob estudo, ao investir em educação financeira, não apenas atacam os efeitos danosos à sua produtividade, como cumprem um importante papel social, capacitando as pessoas a tomarem decisões que impactam positivamente na sociedade como um todo.

Um exemplo do quanto à ausência da educação financeira é um problema que afeta a todos para termos uma ideia, a crise financeira internacional de 2008 foi ocasionada pelos inadimplentes do sistema imobiliário norte americano, dando força para a bolha imobiliária, ocasionando uma crise financeira com impactos no mundo todo.

Ao implantar programas e ou ações, ou mesmo estabelecer palestras mensais como a empresa pesquisada no presente estudo, observa-se que é possibilitado aos seus funcionários e familiares um suporte para condução organização ou solução de problemas relacionados às más decisões em relação a suas finanças assim como a disseminação da importância de poupar e realizar investimentos.

Decerto, uma crítica construtiva é que a empresa melhore seus parâmetros em relação

à educação financeira, não se vinculando apenas às palestras mensais. Isso porque a educação financeira não deve ser compreendida apenas como a realização de palestras direcionadas ao tema, deve ser tratada como responsabilidade social na empresa incluindo também os familiares.

Como medir qual o retorno das empresas ao investirem em programas ou ações de educação financeira? A definição do objetivo da empresa ao implantar um programa é de extrema importância tornando possível mensurar os resultados. Como por exemplo, reduzir o número de pedidos de adiantamento, reduzir o pedido de venda de férias, pedido de empréstimos consignados e assim por diante.

A proposta consiste em trazer estratégias de ensino saudáveis aos funcionários. Entre as estratégias de ensino, que podem ser utilizadas pelo docente frente ao aluno de Educação Financeira, podemos destacar as seguintes: aulas expositivas, estudo de texto, estudo dirigido, discussão e debates, seminário, estudo de caso, estudo dirigido, estudo do meio, laboratório e oficinas e jogo de empresas os congressos, entre outras. Para o implemento dos objetivos de cada aula as táticas são coligadas aos expedientes didáticos, os quais deverão ser buscados pelo docente, com o fulcro de atentar o aluno para a Educação Financeira e os seus pressupostos (GIL, 2007).

Com o emprego de estratégias e expedientes pedagógicos, busca-se completar as brechas consentidas pela educação tradicional em Educação Financeira, desvendando o conteúdo de uma forma individualizada, tornando as aulas mais encantadoras, permitindo a interação dos alunos, tornando-os partes do artifício de aprendizagem e permitindo o atendimento dos desígnios da boa aprendizagem que vão além da extensão cognitiva, abarcando ao mesmo tempo as dimensões afetuosas e psicomotoras (SANTOS, 2011).

Conforme Lopes da Silva e Sá (1993) as estratégias de aprendizagem podem ser definidas em um nível maior de complexidade como “planos formulados pelos estudantes para atingirem objetivos de aprendizagem e, em um nível mais específico, como qualquer procedimento adotado para a realização de uma determinada tarefa”.

Antigos métodos de ensino, não atendem mais a nova realidade da sala de aula, prevalecendo tão somente a exposição oral e a centralização ao docente. Para o alcance da qualidade de ensino desejada, o professor é o principal responsável na escolha das melhores estratégias. Além das aulas expositivas, que já existem nessas palestras, propõe-se que sejam promovidos discussões e debates, seminários, laboratórios, entre outros mecanismos.

Necessário que sejam distribuídos informes constantes, sejam escritos ou falados. Ainda, é necessário que a empresa promova campanhas de conscientização junto aos seus funcionários quanto à gravidade de se ter uma vida financeira desregrada. Ora, a mudança de paradigmas é estabelecer o que é o mais importante para obter uma situação financeira melhor. A necessidade de se comprar uma roupa nova, um sapato, um carro ou qualquer outra opção que está no mercado, é imposta pela sociedade capitalista que se vive, fazendo com que, muitas vezes, o indivíduo trabalhe o mês inteiro e ao receber o salário, tem o orçamento todo comprometido pois, será usado para pagamento de dívidas de coisas que já foram usadas, vividas, consumidas e que nem sequer são lembradas ou comprando coisas que estão na moda, só para ser aceito em algum grupo social.

Uma pessoa que tem essa postura diante o salário, está trabalhando exclusivamente para enriquecer as empresas, que estão lucrando com novas vendas; as instituições financeiras, que lucram com as taxas, juros e transações; o governo, quem são pagos os impostos por todas as aquisições; enfim, todos que trabalharam para que aquele produto chegasse até o cliente. Esse indivíduo não estará trabalhando a si próprio, pois apenas desperdiçou tempo, energia, intelecto e dinheiro. Além do fato que a moda, antes mesmo de ser lançada, está ultrapassada, é impossível acompanhá-la o tempo inteiro. É necessário saber a quem a pessoa quer enriquecer, se a todos os outros ou se a si próprio.

O padrão de vida equivocado é um fator que mais faz um indivíduo gastar de maneira errada, ou seja, gastar mais do que ganha, ou do que deveria consumir de seu salário. No caso de um assalariado que, por exemplo, ganha R\$1.000,00, no próprio holerite é debitado o valor do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), que é um seguro social para aqueles que contribuem com a previdência social, operando num sistema de repartição, os que estão trabalhando hoje pagam a previdência social, formando uma quantia e sendo repartida para aposentados e pensionistas. O valor percentual pago mensalmente por esse seguro varia de acordo com o salário e segmento de

trabalho.

Além de o sistema todo estar comprometido, o valor recebido é muito pequeno e não será suficiente para manter o padrão de vida, ou sequer uma vida digna.

Segundo Domingos (2012) a retenção dos 10% é a dificuldade que a pessoa tem, pois, a maioria estão na “corda bamba” sendo esse o drama da classe média no Brasil, tentando equilibrar os gastos para manter um padrão de vida que não pode custear, sem condições de reter esse percentual.

Fazer um levantamento, minucioso, de todos os gastos é uma prática necessária, mas não o suficiente para conseguir reter esses 10% da receita. É necessário analisar para onde está indo o dinheiro, se está sendo bem empregado e até mesmo se aquele gasto é realmente necessário e se de uma próxima vez será feito novamente. Pequenas mudanças no dia-a-dia podem ajudar para essa redução de gastos, mas é muito relativo de pessoa para pessoa, então a análise dos gastos tem de ser feita e, depois de tirar algumas conclusões, aplicá-las para alcançar esse padrão de vida ideal.

Ao anotar as despesas é também necessário anotar a destinação daquele gasto, se com alimentação, lazer, transporte, presentes, habitação e assim por diante. Para que sejam agrupadas, e assim, proporcionar uma melhor visualização do destino do salário. Essas anotações podem ser feitas em planilhas, em programas financeiros, aplicativos e até mesmo num caderninho, desde que seja uma marcação correta, sem deixar de anotar qualquer gasto e sempre anotar. Mesmo que não dê tempo para essas anotações, é necessário um esforço.

Outra ferramenta é a elaboração do balanço patrimonial, pois é através dele que se visualiza onde estão os ativos, bens e direitos que o indivíduo possui e o passivo, as dívidas e obrigações com terceiros. Uma ferramenta completa a outra, pois o balanço patrimonial não mostra o quanto se ganha e nem o quanto gasta, mostra apenas o quanto possui e o quanto se deve.

A empresa também poderia fortalecer junto aos seus funcionários a necessidade de se fazer um balanço patrimonial. Isso porque a elaboração do Balanço Patrimonial é necessária para ver se o patrimônio está diminuindo ou aumentando, sua elaboração ideal seria mensal, assim como a elaboração da Demonstração do Resultado do Exercício, que mostra qual a receita e qual as despesas em determinado período.

A demonstração do resultado do exercício é muito semelhante ao fluxo de caixa, quando analisado para uma pessoa física, em uma linha se demonstra o quanto se ganha e em outra o quanto se gasta, para saber se teve um superávit de caixa (ganha mais do que gasta) ou um déficit de caixa (gasta mais do que ganha). No caso de uma empresa essa elaboração requer um pouco mais de conhecimento técnico.

Conclusão

Iniciou-se esse trabalho com o intuito de identificar os problemas e soluções relacionados à Educação Financeira nas empresas em um todo. Na busca para solucionar essa questão, verificamos junto à empresa parceira a necessidade das organizações de compartilhar e informações sobre o tema, a fim de ser mais um modo de motivação ao colaborador.

O trabalho buscou responder à seguinte pergunta: o que uma empresa, que disponibiliza aos seus colaboradores um programa de educação financeira, recebe de retorno potencial e efetivo? Por intermédio da aplicação de questionários, observou-se que a empresa oferece um suporte no quesito educação financeira aos seus colaboradores, inclusive com satisfação destes. No entanto, não se trata de um programa propriamente dito, visto que ainda não há diretrizes objetivas. Trata-se apenas de procedimentos administrativos que visam a melhoria da educação financeira dos colaboradores.

Quanto ao objetivo geral, restou demonstrado que os funcionários estão motivados, havendo com isso um retorno potencial e efetivo para a organização após a mesma ter implantado um programa de educação financeira aos seus colaboradores. Os objetivos específicos também foram concluídos conforme frisado anteriormente.

No entanto, a acadêmica pesquisadora, ressaltou aos dirigentes da empresa sobre a importância da implantação de um programa de educação financeira mais coeso, que busque atingir factualmente todos os atores envolvidos, de modo que a empresa possa melhorar a sua produtividade. Isso porque a questão financeira é fator fundamental para a motivação, a

qual influencia positivamente na produtividade dos colaboradores de qualquer organização administrativa.

A dificuldade que as pessoas possuem de manter em ordem suas finanças é grande, assim como a necessidade de tê-las em perfeitas condições sem dever para instituições financeiras, tendo chance de realizar uma viagem dando conforto e segurança para família e conquistando os objetivos em geral que variam muito de pessoa para pessoa, uma vez que existem padrões de consumo para todo tamanho de receita que se possa imaginar. Não é novidade ouvir dizer que ganhadores de prêmios, artistas, atletas, herdeiros de fortunas e até mesmo pessoas que lutaram para construir o patrimônio, estão com problemas financeiros, e/ou muito endividados.

O dinheiro tem uma parcela significativa na felicidade de uma pessoa, mas, é claro que, desde que seja adquirido sem sacrificar a saúde, relacionamento familiar e todo lazer.

O compromisso em ter que pagar parcelas altas todos os meses, tendo que se dispor de parte significativa do salário, pelo simples motivo de querer comprar antes de planejar e poupar, é ruim por vários fatores, um deles é o tempo que, tanto para o primeiro, como o segundo autor, é uma perda irreversível, uma vez que quanto mais o indivíduo demora a iniciar a poupar, menos tempo ele terá para acumular resultados.

Enquanto existirem as dívidas, o indivíduo fica dependente do emprego, sem a chance de procurar algo que goste de fazer, fica sem condições de poupar, e isso, acarretarão problemas de ordens emocionais, sociais, conjugais e até mesmo a saúde debilitada pelo estresse, tudo conseqüência de se possuir recursos menores do que os gastos mensais.

O planejamento financeiro familiar possibilita uma organização pessoal das receitas e despesas para evitar que a família contraia dívidas desnecessárias. A solução para conter o impulso consumista é através da educação que gera o aprendizado constante proporcionando a elaboração eficaz de um planejamento financeiro familiar, sendo que esse processo ao ser iniciado jamais deverá ser interrompido.

Observa-se ao longo deste trabalho que o tema de educação financeira se torna essencial no ambiente profissional dos colaboradores, pois faz com que eles passem a pensar melhor como estão lidando com seu dinheiro e como não ter preocupações financeiras ajuda na questão de motivação.

Referências

AZEVEDO, Leno José Bonfim de. **A história de um compositor**. Rio de Janeiro-RJ, 2015.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. BACEN. **Programa de Educação Financeira**. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/?PEF-BC,2010>>. Acesso em: 11 mai.2017.

BASSEGIO, Ana. **Você está planejando corretamente sua vida?**. São Paulo: Canarinho, 2010.

BEUREN, Fabiano Maury. **Metodologia de pesquisa aplicada às ciências sociais**. Disponível em: <http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2017.

CARNEIRO, Murilo, **Orçamento familiar: felicidade e dinheiro podem ser da mesma família**, Ribeirão Preto-SP, IELD, 2014.

CHRISTO, Carlos Alberto Libâneo “Frei Betto”. **Passeio Sócrático**. Disponível em: <http://www.freibetto.org/index.php/artigos/14-artigos/20-passeio-socratico>. Acesso em: 07 fev. 2017.

FINANCENTER – **Seu guia de finanças pessoais**. São Paulo: Terra, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo:Atlas S.A, 2007.

HILSDORF, Carlos, **Atitudes Vencedoras**. 3 ed, São Paulo: Senac, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Pesquisa nacional de amostra de Domicílios Contínua, 2012-2013**. Disponível em: <http://ftp.ibge.gov.br/trabalho_e_rendimentos/pesquisa_mensal_de_sempregofasciculo_indicadores_ibge/2013_pme_201312pubCompleta.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2017.

KLEIN, Bruno Afonso. **Gestão financeira na família: Uma contribuição do Banco do Brasil para os jovens do Brasil**. Brasília: Efinco, 2007.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEAL, Cícero; NASCIMENTO, José. **Planejamento Financeiro Pessoal**. São Paulo: Canarinho, 2009.

LIZ, Patrícia. **A importância da administração financeira da empresa**. 2009. Rio de Janeiro: Luz, 2011.

MACÊDO, K. B. **Empresa familiar brasileira: Poder, Cultura e Decisão**. 1 ed. Goiânia: Editora Terra & Editora UCG, 2001.

MEIRA, Isabela F., **Oneomania – A Doença do Consumismo**. Disponível em: <<http://www.psicosmica.com/2012/04/oneomania-doenca-do-consumismo.html>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

PRIBERAM, dicionário. Disponível em: <<https://www.priberam.pt/DLPO/or%C3%A7amento>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

SEBRAE. **O que são os controles financeiros**. Brasília: Sebrae, 2009.

SILVA, V. A. **Planejamento financeiro familiar**. São Paulo: Atlas, 2006.

SOUSA, Almir Ferreira de; TORRALVO, Caio Fragata. **A gestão dos próprios recursos e a importância do planejamento financeiro pessoal**. Brasília: SESC, 2010.

STRATE, A. B. S. Centro Universitário Univates. **Implicações Provenientes da Elaboração de um Orçamento Familiar**. Lajeado – RS: Univates, 2010.

UNICRED. **Manual de Educação Econômico-Financeira Familiar**. São Paulo: UNICRED, 2010.

VERGARA, S. C. **Começando a definir a metodologia**. In: _____. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000, cap. 4.

VIEGAS, Alexandre; PINTO, José; PENHA, Pedro. **Gestão de orçamento familiar**. São Paulo: Canarinho, 2007.

XENOFONTE, **Econômico**, trad. PRADO, Ana Lia Amaral, São Paulo-SP, Martins Fontes, 1999.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução: Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

Submetido 28 de fevereiro de 2018.

Aceito em 2 de março de 2018.