

EDUCAÇÃO E ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: IMPACTOS NO BEM-ESTAR E PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

Fabienne Mara Ferreira Matos - UNIFEI - Universidade Federal de Itajubá

Andre Luiz Medeiros - UNIFEI - Universidade Federal de Itajubá

Resumo

Este artigo investiga a alfabetização financeira como componente essencial para o bem-estar e desempenho dos colaboradores nas organizações. Define-se educação financeira como o desenvolvimento de competências sobre conceitos financeiros e alfabetização financeira como a aplicação prática desse conhecimento. Discutem-se os desafios enfrentados devido ao endividamento e à falta de habilidades financeiras, revelando que muitos trabalhadores sofrem estresse financeiro, prejudicando seu bem-estar e desempenho no trabalho. A integração da alfabetização financeira na aprendizagem organizacional, baseada na teoria da Organização que Aprende de Peter Senge, é apresentada como estratégia para aumentar a eficiência e produtividade no ambiente de trabalho. Ressalta-se a importância de uma cultura corporativa que valorize a educação contínua e incentive boas práticas de gestão financeira pessoal. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é abordada como fundamental para promover práticas sustentáveis que beneficiem o desempenho econômico e o bem-estar dos colaboradores, fortalecendo a reputação organizacional, atraindo talentos e melhorando a identificação e cidadania organizacional. Conclui-se que investir na alfabetização financeira e RSC protege os interesses financeiros dos colaboradores e promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, alinhado com os valores de sustentabilidade e responsabilidade social.

Palavras-chave: Alfabetização financeira, Aprendizagem Organizacional, Responsabilidade Social Corporativa

Abstract

This article investigates financial literacy as an essential component for employees' well-being and performance in organizations. Financial education is defined as the development of skills in financial concepts, and financial literacy as the practical application of this knowledge. It discusses challenges due to debt and lack of financial skills, revealing that many workers experience financial stress, impacting their well-being and job performance. Integrating financial literacy into organizational learning, based on Peter Senge's Learning Organization theory, is presented as a strategy to enhance workplace efficiency and productivity. The importance of a corporate culture that values continuous education and promotes good personal financial management practices is emphasized. Corporate Social Responsibility (CSR) is discussed as crucial for promoting sustainable practices that benefit economic performance and employee well-being, enhancing organizational reputation, attracting talent, and improving organizational identity and citizenship behavior. It concludes that investing in financial literacy and CSR protects employees' financial interests and fosters a healthier, more productive work environment aligned with sustainability and social responsibility values.

Keywords: Alfabetização financeira, Aprendizagem Organizacional, Responsabilidade Social Corporativa

EDUCAÇÃO E ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: IMPACTOS NO BEM-ESTAR E PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a educação financeira e a alfabetização financeira se destacaram como pilares fundamentais para a capacitação individual e a estabilidade econômica global. Enquanto a educação financeira se concentra no processo de ensino e desenvolvimento de competências, a alfabetização financeira abrange o conhecimento e a capacidade de aplicar essas competências na prática (OECD, 2005; Domingos, 2022; OECD, 2020). Este estudo investiga como esses conceitos são distintos e como estão sendo aplicados nos contextos brasileiro e estadunidense, explorando suas implicações no bem-estar financeiro pessoal e no desempenho organizacional. A falta de educação financeira pode se tornar um grande problema, afetando não apenas a vida financeira, mas também a pessoal, social e profissional de uma pessoa. A alfabetização financeira surge como o meio ideal para disseminar o conhecimento e compreensão necessários para tomar decisões financeiras sólidas e gerenciar as finanças pessoais de forma favorável às necessidades individuais, sonhos e expectativas (Yakoboski; Lusardi; Hasler, 2022). O bem-estar financeiro, segundo o *Consumer Financial Protection Bureau* (CFPB, 2015), reflete a capacidade de uma pessoa de honrar responsabilidades financeiras atuais e futuras, garantindo segurança econômica e condições para desfrutar da vida.

Este estudo teve início com o ensaio teórico de Matos e Medeiros (2023), intitulado "Alfabetização Financeira como Instrumento de Transformação: Uma Análise da Integração entre Bem-Estar Financeiro e Produtividade no Ambiente de Trabalho", e pretende continuar a pesquisa evidenciando a importância de mais estudos acadêmicos sobre a alfabetização financeira e seu impacto na saúde física e mental, assim como no desempenho profissional de trabalhadores. Ao explorar esta integração, o estudo pretende incentivar as organizações a incorporarem a alfabetização financeira em suas culturas, promovendo uma equipe mais engajada, competente e com melhor bem-estar financeiro.

Para isso, busca-se responder a duas perguntas de pesquisa: Como a alfabetização financeira pode impactar o bem-estar financeiro e a saúde mental dos indivíduos? Qual é o papel da educação financeira na produtividade e no bem-estar dos colaboradores dentro de organizações que promovem a aprendizagem organizacional?

A metodologia desta pesquisa baseou-se em uma revisão de literatura integrativa, onde foram lidos e analisados artigos e trabalhos já publicados em bancos de dados acadêmicos.

A estrutura deste texto aborda inicialmente as definições e distinções entre educação e alfabetização financeira, seguida por uma análise do contexto atual da alfabetização financeira. Também são discutidas as consequências do endividamento e sua relação com a saúde mental e física, a integração da alfabetização financeira na aprendizagem organizacional e o papel da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) na promoção da alfabetização financeira entre os colaboradores.

Este estudo não apenas oferece uma visão abrangente das questões abordadas, mas também busca fornecer insights para futuras pesquisas e práticas educacionais e empresariais voltadas para fortalecer a literacia financeira globalmente.

2 . FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica aqui apresentada, baseia-se em revisão de literatura que aborda as diferenças entre educação financeira e alfabetização financeira, suas implicações no bem-estar financeiro individual e organizacional e a importância dessa abordagem, dentro do ambiente de trabalho.

2.1 Definições e distinções entre Educação e Alfabetização Financeira

A Educação Financeira, conforme definido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2005), é um processo pelo qual indivíduos e a sociedade em geral aprimoram sua compreensão de conceitos e produtos financeiros. Através de informação, formação e orientação, desenvolvem valores e competências necessários para se tornarem mais conscientes das oportunidades e riscos financeiros envolvidos.

Segundo Domingos (2022), a educação financeira é uma ciência humana que busca promover a autonomia financeira. Ela é fundamentada em uma metodologia que considera o comportamento humano e tem como objetivo construir um modelo mental que promova a sustentabilidade, crie bons hábitos e proporcione equilíbrio entre ser, fazer, ter e manter.

A alfabetização financeira, por sua vez, é definida pela OECD (2020) como uma combinação de consciência, conhecimento, habilidades, atitudes e comportamentos financeiros necessários para tomar decisões financeiras mais sólidas e, por fim, alcançar o bem-estar financeiro.

Figura 1: Educação financeira X Alfabetização financeira



Fonte: Adaptado de febrapo.org e notasemdia

Portanto, de acordo com Matos e Medeiros (2023), pode -se concluir que a educação financeira engloba todo o processo de ensino, enquanto a alfabetização financeira está relacionada ao acúmulo de conhecimento. Uma maior alfabetização financeira tende a resultar em uma melhor gestão das finanças pessoais, ao passo que uma menor alfabetização financeira está associada a uma gestão financeira menos eficaz.

2.2 O atual contexto da alfabetização financeira

No contexto brasileiro, a alfabetização financeira é uma questão que demanda atenção especial, dada a realidade do endividamento crescente (Matos e Medeiros, 2023). A pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), em parceria com o Sebrae, via web entre 15 e 22 de setembro de 2022, com uma amostra de 800 casos e uma margem de erro de 3 pontos percentuais para um intervalo de confiança de 95%, revelou que 32% dos entrevistados ficaram inadimplentes no último ano devido a compras parceladas, principalmente pelo uso do cartão de crédito (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022). Além disso, quatro em cada dez entrevistados têm até 25% de sua renda comprometida com dívidas.

O estudo evidenciou que, ainda que o crédito possa alavancar a economia e melhorar a qualidade de vida dos consumidores, seu uso imponderado pode trazer graves consequências financeiras. Quase metade dos consumidores (47%) não controla adequadamente suas compras parceladas, com muitos confiando apenas na fatura do cartão ou na memória. Entre os principais

motivos para a inadimplência estão a queda da renda (16%), o desemprego (15%) e a necessidade de subsistência mínima (13%) (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022). A pesquisa aponta também que 48% dos entrevistados têm comprometida com dívidas em atraso até 25% da renda, e ainda mais preocupante, 19% têm entre metade e 100% da renda comprometida. Além disso, 62% dos consumidores revelaram ter comprado itens sem necessidade apenas considerando a facilidade de parcelamento, destacando roupas, calçados e acessórios (26%), compras de supermercado (23%) e itens de farmácia (20%) como os mais adquiridos (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022).

Outro ponto muito importante abordado pela pesquisa refere-se a fraudes financeiras, com 22% dos entrevistados sofrendo algum tipo de golpe nos últimos 12 meses, incluindo clonagem de cartões de crédito/débito (8%) e transferências fraudulentas (4%) como as mais comuns (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022). Outro destaque aponta a prática de usar o nome de outra pessoa para fazer compras, relatada por 32% dos consumidores, principalmente com cartões de crédito (24%). Essa “camaradagem” pode levar a sérios prejuízos financeiros e constrangimentos sociais, especialmente quando resulta em inadimplência e negativação do nome do empréstador.

Por último, a pesquisa aponta que, apesar da grande oferta de crédito, 62% dos consumidores evitam comprar a prazo considerando o medo de se desorganizar financeiramente. O pagamento à vista é preferido para serviços de beleza (74%), compras de supermercado (73%) e roupas, sapatos e acessórios (51%) (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022). Esses dados reforçam quão importante é ser alfabetizado financeiramente tornando-se capaz de fazer o controle adequado do crédito para evitar o superendividamento e garantir uma gestão financeira saudável.

Já no contexto Estadunidense, a pesquisa do *National Endowment for Financial Education* (NEFE) de 2022, aponta que 35% dos adultos nos EUA afirmam estar "apenas sobrevivendo financeiramente" e têm medo de que seu dinheiro não dure.

O estresse financeiro atingiu um nível preocupante, conforme relata a consultoria de benefícios *Financial Finesse*, com 80% dos funcionários dos EUA relatando pelo menos algum nível de aflição econômica entre 2021 e 2022, sendo que 27% enfrentam esse estresse com nível "alto ou assolador" (NEFE, 2022; *Financial Finesse*, 2022).

Thakor (2024), afirma que além de afetar a saúde mental e física dos colaboradores, esse estresse pode ser prejudicial aos resultados da sua empresa. Um relatório de 2023 do Instituto TIAA e do *Global Financial Literacy Excellence Center* (GFLEC) revelou que os funcionários gastam em média oito horas por semana lidando com questões financeiras, sendo que metade desse tempo ocorre durante o expediente.

Embora compensar adequadamente a equipe de trabalho seja importante, tornar-se um empregador de destaque envolve fornecer benefícios de RH eficazes, como programas de "saúde financeira". Estudos como os realizados pelo Instituto TIAA e pelo GFLEC em 2023, o NEFE em 2022, demonstram que indivíduos com saúde financeira, cujas necessidades financeiras básicas são atendidas e que compreendem como suas escolhas financeiras afetam suas vidas, experimentam maior bem-estar geral e desempenho no trabalho (Thakor, 2024).

No entanto, apesar de 77% dos trabalhadores considerarem os programas de bem-estar financeiro como benefício importante, apenas 28% dos empregadores os oferecem, conforme revelado pelo Instituto Transamerica em 2023. Esta divergência representa uma significativa oportunidade perdida para as empresas (Thakor, 2024).

2.4 O endividamento e suas consequências

O artigo de Brown, Taylor e Price (2005), investigou a relação entre dívida e bem-estar psicológico em chefes de família britânicos por meio do *British Household Panel Survey*, apresentou evidências de uma forte associação estatística entre dificuldades financeiras e problemas psicológicos graves.

Isso é validado por estudos como os de Weich e Lewis (1998), que também encontraram uma correlação significativa entre dificuldades financeiras e problemas psicológicos na população em geral, e entre funcionários públicos britânicos que apresentaram sintomas de depressão. Além disso, outros estudos indicaram que estudantes britânicos endividados têm maior probabilidade de apresentar sintomas de angústia, conforme evidenciado por Roberts, Golding e Towell (1998) e Stradling (2001). A tensão financeira e a preocupação com a dívida podem levar a um maior declínio no bem-estar psicológico (Brown; Taylor; Price, 2005).

O desafio de gerir competentemente as diversas áreas da vida torna-se significativamente mais difícil quando confrontado com problemas financeiros que afetam não só o bem-estar físico, mas também a saúde mental de uma pessoa (Matos e Medeiros, 2023).

As consequências do endividamento muitas vezes resultam tanto da escassez de recursos como da má gestão deles, podendo levar ao surgimento de condições que Massaro e Navarro (2013) chamam de "doenças financeiras". Este termo é bastante apropriado, considerando que as pessoas têm que navegar por questões financeiras ao longo de toda a vida, muitas vezes em paralelo a outras responsabilidades e desafios, o que pode desencadear fatores capazes de levar a esta nova categoria de doenças (Matos e Medeiros, 2023).

Massaro e Navarro (2013) mencionam a existência de fatores responsáveis por desencadear essas "doenças financeiras", sem considerar eventos imprevisíveis e incontroláveis. Entre esses fatores, citam o desequilíbrio (viver fora de suas possibilidades), o imediatismo (aqui e agora), a apatia (falta de preocupação com finanças e com o futuro), a renda insuficiente ou inexistente (não ter como prover suas necessidades básicas pode gerar uma série de complicações e doenças para o corpo), o excesso de autoconfiança (passos maiores que as pernas) e a pressão social (ter bens para se sentir parte de uma sociedade).

Além das "doenças financeiras", Massaro e Navarro (2013) apontam alguns distúrbios mentais decorrentes da falta de dinheiro, como baixa autoestima (dificuldade de concentração e produtividade), insônia (causando cansaço, indisposição, irritabilidade e consequente agravamento de doenças cardiovasculares e respiratórias), irritabilidade (principalmente ao falar sobre problemas financeiros), distúrbios alimentares (perda/ganho de peso, problemas digestivos, dores no estômago ou abdominais), depressão e ansiedade (sentimento ligado à preocupação, nervosismo e medo intenso).

Figura 2: Falta de dinheiro compromete à saúde



Fonte: wellas.com.br

Além das condições anteriores, Weissman, Russell e Taylor (2019) encontraram uma forte relação entre preocupações financeiras e dores crônicas, classificando-as como causadas por estressores financeiros. Pesquisas do *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) em 2019 indicam que de 5, 1 adulto estadunidense experimentou dor crônica, e 7,4% deles tiveram dor crônica de alto impacto, limitando suas atividades diárias e de trabalho (Weissman, Russell e Taylor, 2019).

Outra estudo interessante, é apresentado por Gadelha Souza (2017), que analisou a relação entre estresse financeiro individual, medido pelo Índice de Estresse Financeiro/Bem-Estar Financeiro (IFDFW), e o comportamento dos trabalhadores brasileiros, concluindo que quanto maior o estresse financeiro, maior a probabilidade de faltas injustificadas ao trabalho.

Esse cenário sugere que é provável que um indivíduo submetido a níveis elevados de estresse financeiro não consiga desempenhar suas funções no trabalho de forma produtiva. A incerteza financeira dissipa a atenção mental do trabalhador, desviando seu foco das atribuições profissionais e comprometendo sua produtividade. Sob essas condições, a realização pessoal e o rendimento laboral tornam-se metas muito mais difíceis de serem alcançadas (Matos e Medeiros, 2023).

2.5 Integrando a Alfabetização Financeira na Aprendizagem Organizacional: Potencializando o Sucesso Financeiro Pessoal para o Sucesso Corporativo

O *Harvard Business Publishing* (HBP), afiliado à *Harvard Business School*, publicou um artigo em janeiro de 2024 intitulado "*It's Time to Prioritize Employees' Financial Health*" escrito por Manisha Thakor. O artigo destaca que muitos colaboradores enfrentam dificuldades financeiras e necessitam de suporte. Para o mesmo estudo, Liz Davidson, fundadora e CEO da *Financial Finesse*, destaca que o estresse financeiro dos funcionários está em níveis não vistos desde a Grande Recessão. Para ela, os programas de bem-estar financeiro patrocinados pelos empregadores não são mais apenas desejáveis; tornaram-se inpreteríveis (Thakor, 2024).

Posto isso, é possível perceber o quanto a alfabetização financeira é negligenciada nos programas de treinamento empresarial, uma omissão que representa uma lacuna crítica. Esta carência compromete não apenas o bem-estar financeiro dos colaboradores, mas também impacta negativamente a produtividade e a eficiência da organização. Nesse contexto, a teoria da Aprendizagem Organizacional de Peter Senge revela-se como uma ferramenta analítica necessária para abordar de maneira satisfatória a alfabetização financeira dentro das organizações.

A aprendizagem organizacional, tema estudado na Teoria Geral da Administração (TGA), é caracterizada por diferentes abordagens ontológicas e epistemológicas, refletindo um campo multidisciplinar (Antonello; Godoy, 2010). A visão sociológica da aprendizagem nas organizações destaca o ambiente social como um espaço onde ocorrem processos de aprendizagem e geração de conhecimento (Gherardi; Nicolini; Odella, 1998; Gherardi; Nicolini, 2001; Bispo; Mello, 2012; Hager, 2012).

A noção de organizações que aprendem surgiu nas décadas de 1960 e 1970, ganhando intensidade nos anos 90 graças ao trabalho produtivo de Senge (1990), amplamente reconhecido como o idealizador principal deste conceito. Sua ênfase em processos de mudança organizacional e inovação tornou-se essencial em um contexto competitivo (Souza, 2007).

Nos programas de treinamento e desenvolvimento, que são componentes comuns da educação continuada, a alfabetização financeira assume um papel estratégico ao buscar mitigar interferências externas, como preocupações financeiras, que podem impactar negativamente o desempenho no trabalho. A intervenção focada na alfabetização financeira pode resultar em melhorias significativas de produtividade e engajamento dos funcionários.

Senge (2005) enfatiza a importância de estabelecer uma cultura corporativa centrada na aprendizagem contínua, capacitando equipes e indivíduos para atualizar conhecimentos e

habilidades, e adaptar-se a mudanças. Integrar a educação financeira nesse contexto pode ser facilitado pelos princípios da aprendizagem organizacional, promovendo consciência, capacitação e estabilidade financeira entre os colaboradores. Isso é confirmado por Lusardi (2019) ao afirmar que os locais de trabalho podem ser ambientes adequados para o desenvolvimento de programas de alfabetização financeira que considerem o contexto socioeconômico e demográfico dos trabalhadores, gerando soluções adequadas à realidade daquela comunidade.

A aprendizagem organizacional envolve considerar todos os tipos de conhecimento, formal e informal, aplicáveis no cotidiano empresarial para alcançar melhores resultados e fortalecer o pensamento estratégico (Meier, 2022). Promover o aprendizado e desenvolver a capacidade de adquirir, gerar, organizar, armazenar e disseminar conhecimento valoriza o capital intelectual dos colaboradores, sendo fundamental para as empresas.

Ao aplicar a teoria da Organização que Aprende, as organizações exploram as interações entre influências externas e práticas de aprendizagem. A alfabetização financeira pode ser integrada ao pensamento sistêmico, quinta disciplina de aprendizagem de Senge, não como uma iniciativa isolada, mas como parte de um sistema mais amplo de bem-estar dos colaboradores e sucesso organizacional. Avaliações periódicas e ajustes no programa garantem que ele continue atendendo às necessidades da organização e de seus membros, seguindo a recomendação de Lusardi (2019) de identificar de maneira eficaz as necessidades de públicos específicos, estabelecendo objetivos claros.

Senge (2006) salienta que a melhoria do desempenho e da competitividade nas organizações é alcançada integrando conceitos de administração ao processo de aprendizagem (Mayer *et al.*, 2017). O conhecimento, como ferramenta para formar uma cultura de aprendizagem, influencia positivamente as pessoas na organização, transformando-o em ações que otimizam a rotina de trabalho e aumentam a produtividade.

Assim, a integração da alfabetização financeira torna-se estratégica ao combinar-se com as disciplinas propostas por Senge, capacitando os membros da organização para compreender e gerenciar suas finanças pessoais de maneira bem-informada (Brito, Oliveira & Castro, 2012). Essa abordagem não apenas fortalece uma cultura de aprendizado, incentivando a busca de conhecimento e a colaboração, mas também promove uma gestão financeira mais competente e sustentável dentro da organização (Vasconcelos, 2014; Brito, Oliveira & Castro, 2012).

Além disso, a adaptabilidade é essencial para a sobrevivência no mercado de trabalho atual, destacando a importância de investir no capital humano para manter a relevância e valorizar as organizações (Torres, 2009). A educação corporativa desempenha um papel importante ao disseminar conhecimentos, atitudes e habilidades alinhadas às estratégias organizacionais, capacitando os funcionários para que agreguem valor ao negócio (Torres, 2009).

Diferenciando-se da educação escolar, a educação corporativa é um processo contínuo que acompanha a existência do indivíduo, sendo um diferencial competitivo relevante nas organizações modernas (Lunenburg, 2011). Criar um ambiente favorável à cultura de aprendizagem é fundamental para que o conhecimento flua, transformando a visão da instituição como um espaço gerador de conhecimento e facilitador do desenvolvimento da aprendizagem, para além da geração de capital (Inazawa, 2009).

Esta estratégia não só atende aos desafios internos, mas também pode resolver problemas externos que afetam significativamente a organização. Por exemplo, é comum os funcionários gastarem horas de trabalho lidando com questões financeiras pessoais (Yakoboski; Lusardi; Hasler, 2022). Ao minimizar essas distrações financeiras, a empresa não apenas melhora o bem-estar de seus colaboradores, mas também experimenta um aumento nos lucros, pois os funcionários estão mais focados e dedicados às suas atividades laborais.

2.6 Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem ganhado destaque nas organizações contemporâneas, impulsionada por iniciativas como o *Global Compact* das Nações Unidas e o surgimento de empresas especializadas em RSC. Essa tendência reflete um movimento global onde governos e consumidores valorizam comportamentos socialmente responsáveis (Noronha, 2013).

Segundo o *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD, 2002), a RSC envolve o compromisso das organizações em melhorar não apenas o desempenho econômico, mas também a qualidade de vida da força de trabalho, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral. Esse enfoque transformou significativamente as prioridades e escolhas organizacionais nas últimas décadas (Noronha, 2013).

Noronha (2013) destaca que o interesse empresarial na RSC é respaldado por benefícios como melhor desempenho financeiro (Margolis & Walsh, 2003; Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003), fortalecimento da reputação organizacional (Fombrun & Shanley, 1990), influência positiva no comportamento do consumidor (Mohr, Webb & Harris, 2001; Sen & Bhattacharya, 2001), atração e retenção de talentos (Albinger & Freeman, 2000; Turban & Greening, 1997) e atração de investidores (Sen, Bhattacharya, & Korschun, 2006).

Um aspecto pouco explorado até recentemente é o impacto da RSC nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. Aguilera, Rupp, Williams e Ganapathi (2007), citados por Noronha (2013), destacam que a literatura sobre RSC historicamente negligenciou os efeitos sobre os trabalhadores. Este estudo foca especialmente na identificação organizacional (IO) e nos comportamentos de cidadania organizacional (CCO), sugerindo uma associação positiva entre práticas de RSC e o engajamento dos colaboradores (Swaen & Maignan, 2003).

A teoria dos stakeholders amplia o entendimento da RSC ao incluir não apenas acionistas, mas todos os grupos afetados pelas atividades organizacionais. Segundo Freeman (1984, citado por Goodpaster, 1991), stakeholders são indivíduos ou grupos que impactam ou são impactados pelos objetivos da organização. Nesse contexto, trabalhadores são stakeholders primários essenciais à sustentabilidade organizacional (Clarkson, 1995).

No atual contexto de mercado, as organizações devem adotar práticas que abranjam os três pilares da sustentabilidade (econômico, ambiental e social). A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) emerge como uma ferramenta estratégica essencial, integrando ações sustentáveis tanto interna quanto externamente, e envolvendo todos os stakeholders, incluindo gestão interna para melhorar condições de trabalho, saúde, segurança e remuneração dos colaboradores (Pontes et al., 2016).

A RSE não é mais vista como uma ação isolada, mas como parte integrante de uma gestão sustentável e ética, fundamental para a competitividade e reputação das organizações (Karkotli, 2006, citado por Pontes et al., 2016). A Aliança Capoava (2010), citada por Pontes *et al.* (2016), destaca a importância da ética, transparência e solidariedade como fundamentos da RSE, delineando sete vetores principais que guiam práticas responsáveis.

Alencastro (2013), apud Pontes et al. (2016), reforça que a RSE não é apenas uma estratégia mercadológica, mas um diferencial que promove valores éticos e transparência, orientando o consumo e a percepção pública das organizações. Melo Neto e Froes (2004) sublinham a necessidade de as empresas definirem foco, estratégia e papel na RSE, enquanto a Comissão das Comunidades Europeias (2001) argumenta que vai além das obrigações legais, impactando diretamente na competitividade organizacional.

Em conclusão, promover a alfabetização financeira por meio de intervenções personalizadas no ambiente de trabalho, vinculadas à responsabilidade social, é fundamental para melhorar comportamentos e atitudes na gestão financeira pessoal, conforme proposto por Matos (2024). Nesse sentido, a Responsabilidade Social Corporativa mostra-se como uma ferramenta estratégica essencial para organizações comprometidas com o desenvolvimento sustentável e o

bem-estar coletivo, refletindo uma abordagem integrada e ética em todas as suas operações (Pontes et al., 2016).

2.7 O Impacto da Alfabetização Financeira no Local de Trabalho: Benefícios Econômicos e Sociais para Empresas e Colaboradores

Baseado nas abordagens anteriores, empresas podem fortalecer a cidadania ao adotarem métodos de alfabetização financeira para seus funcionários. Estudos demonstram que programas de alfabetização financeira no local de trabalho podem não só melhorar o desempenho dos colaboradores, mas também proporcionar retorno sobre o investimento para as empresas.

Um estudo conduzido por Souza (2007) observou um aumento na produtividade e na qualidade dos serviços em uma empresa de telefonia móvel após a implementação de um programa de alfabetização financeira. Esse programa não apenas reduziu os custos com assistência médica, mas também melhorou a retenção de funcionários, anteriormente endividados, que optavam por deixar a empresa para resolver problemas financeiros.

Xiao e Xin (2022) exploraram a relação entre alfabetização financeira e felicidade, concluindo que investir em alfabetização financeira pode ser mais eficaz para o bem-estar do que simplesmente aumentar salários. O estudo de Reginaldo (2019) no Sul do Brasil, envolvendo colaboradores de diferentes setores, evidenciou melhorias significativas no conhecimento financeiro após um curso de educação financeira, especialmente no setor de varejo.

Essas pesquisas destacam a importância econômica e social da alfabetização financeira no ambiente de trabalho. Estudos como os de Lusardi e Mitchell (2014), Mandell e Klein (2009), e Hastings e Tejada-Ashton (2008) reforçam o impacto positivo dessas iniciativas nos comportamentos financeiros dos colaboradores em diversos contextos.

Apesar da escassez de estudos no Brasil sobre esses benefícios, é fundamental que as organizações reconheçam seus colaboradores como seres integrais, cujo desenvolvimento pessoal não apenas é ético, mas também estratégico para o sucesso corporativo. A integração da alfabetização financeira na cultura empresarial, conforme sugerido pela Teoria da Organização que Aprende de Peter Senge, não só promove um ambiente de aprendizado contínuo, mas também contribui para uma força de trabalho mais estável e produtiva.

Portanto, investir em alfabetização financeira não é apenas estratégico, mas também lucrativo para as empresas, resultando em colaboradores mais capacitados e satisfeitos, refletindo diretamente na saúde financeira e no sucesso organizacional a longo prazo.

Figura 3: Aprendizagem Organizacional



Fonte: <https://capitalintelectual2013>.

Portanto, a fusão da alfabetização financeira com a aprendizagem organizacional como objetivo traçado, se torna indispensável na busca do bem-estar financeiro e na otimização da produtividade e lucratividade empresarial para alcançar o resultado desejado.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Conforme Gil (2008), pesquisa é um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Para conduzir esse estudo, a metodologia baseou-se em uma revisão de literatura integrativa, onde foram lidos e analisados artigos e trabalhos já publicados em bancos de dados acadêmicos. Este tipo de metodologia permite uma síntese abrangente de evidências existentes sobre o tema, fornecendo uma base sólida para as conclusões apresentadas (Whittemore; Knafl, 2005). Abordagem

Este estudo adota uma abordagem qualitativa exploratória, focando na revisão de literatura para investigar as distinções entre educação financeira e alfabetização financeira e seus impactos no bem-estar financeiro pessoal e organizacional. A abordagem qualitativa permite uma análise aprofundada e interpretativa dos dados existentes, proporcionando uma compreensão abrangente e detalhada dos conceitos e suas aplicações práticas.

Quanto a natureza, esse é descritiva e exploratória, buscando fornecer uma visão clara e detalhada dos fenômenos relacionados à educação e alfabetização financeira, enquanto a exploratória busca identificar padrões, relações e informações que podem não ter sido completamente explorados anteriormente.

4 DISCUSSÕES

O bem-estar financeiro, conforme definido pela CFPB, engloba a capacidade de gerenciar eficazmente as finanças pessoais e responder às necessidades financeiras ao longo da vida, enquanto se prepara para imprevistos financeiros. A CFPB destaca a importância de quatro componentes principais para o bem-estar financeiro: controle sobre as finanças diárias, capacidade de absorver choques financeiros, capacidade de planejar para metas financeiras de longo prazo e liberdade para fazer escolhas financeiras que permitam desfrutar da vida.

Integrar esses elementos no contexto organizacional não só promove um ambiente mais saudável para os colaboradores, mas também contribui para a estabilidade econômica e o desempenho geral da empresa. Programas de bem-estar financeiro oferecidos pelas organizações não apenas educam os funcionários sobre gestão financeira, mas também ajudam a reduzir o estresse financeiro, melhorar a produtividade no trabalho e aumentar a satisfação e lealdade dos funcionários.

Ao incorporar a alfabetização financeira no ambiente organizacional, as empresas podem não só melhorar a saúde financeira individual dos colaboradores, mas também fortalecer a cultura organizacional de aprendizagem contínua e responsabilidade social corporativa. Isso não apenas beneficia diretamente os funcionários, mas também posiciona a empresa como um empregador de destaque que valoriza o bem-estar holístico de seus colaboradores.

Essa abordagem não só responde às necessidades imediatas dos colaboradores em termos de educação financeira, mas também se alinha com os princípios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, essenciais para o sucesso a longo prazo das organizações no mercado global atual.

5 CONCLUSÃO

Nos últimos anos, a educação financeira e a alfabetização financeira emergiram como pilares fundamentais para promover a estabilidade econômica individual e global. Este estudo investigou as distinções entre educação financeira e alfabetização financeira, explorando suas aplicações no contexto brasileiro e estadunidense, bem como os impactos no bem-estar financeiro pessoal e organizacional.

A educação financeira, focada no processo de ensino e desenvolvimento de competências, e a alfabetização financeira, que engloba o conhecimento e a aplicação prática dessas competências, foram abordadas para destacar sua importância na capacitação individual e na tomada de decisões financeiras sólidas (OECD, 2005; Domingos, 2022; OECD, 2020).

O estudo revelou que a falta de alfabetização financeira pode resultar em consequências significativas, como o endividamento excessivo e suas ramificações para a saúde física e mental dos indivíduos (Matos e Medeiros, 2023). No contexto brasileiro, o aumento do endividamento e a falta de controle financeiro têm sido desafios persistentes, refletindo-se em altos índices de inadimplência e estresse financeiro (CNDL, SPC Brasil e Sebrae, 2022). Paralelamente, nos Estados Unidos, o estresse financeiro dos trabalhadores tem afetado negativamente seu bem-estar geral e desempenho no trabalho, evidenciando a necessidade urgente de programas de bem-estar financeiro no ambiente corporativo (NEFE, 2022; Thakor, 2024).

A integração da alfabetização financeira na aprendizagem organizacional, conforme proposto por Senge (2005), emerge como uma estratégia essencial para promover não apenas o desenvolvimento pessoal dos colaboradores, mas também a eficiência e produtividade das organizações (GFLEC, 2023). A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) se apresenta como um catalisador para a promoção da alfabetização financeira entre os colaboradores, destacando o papel das organizações na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável (WBCSD, 2002).

O texto destaca o papel crucial da alfabetização financeira para o bem-estar dos colaboradores em um ambiente corporativo. A ausência de educação financeira resulta não apenas em desequilíbrios financeiros, mas também em impactos físicos e psicológicos que refletem em diversas áreas da vida do indivíduo. Portanto, a aplicação da teoria da Aprendizagem Organizacional como ferramenta para introduzir educação financeira na cultura empresarial representa um investimento estratégico que pode trazer benefícios múltiplos, desde a melhora na qualidade e produtividade do trabalho até a promoção do bem-estar financeiro individual.

No entanto, um ponto de crítica relevante é o foco excessivo em avaliar apenas os níveis de alfabetização financeira, muitas vezes sem um acompanhamento que mensure os efeitos dessa capacitação sobre o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. É essencial que futuras pesquisas não se limitem a propor programas de capacitação, mas também forneçam dados concretos sobre seus resultados, de forma a comprovar o retorno sobre o investimento para ambos os lados: colaboradores e organizações, fortalecendo o que já se encontra na literatura sobre esses benefícios.

A busca pela integração da alfabetização financeira, bem-estar financeiro e cultura organizacional que valorize o desenvolvimento humano é um desafio inquestionável. Contudo, se bem executado, esse investimento tem potencial para proporcionar ganhos significativos em termos de lucratividade, produtividade e estabilidade financeira.

Cabe ressaltar que, apesar de informativo, este estudo tem suas limitações, incluindo a falta de dados pós-capacitação financeira e seus reflexos no ambiente de trabalho. No entanto, ele oferece informações valiosas que podem orientar pesquisas futuras e mais profundas no campo, permitindo assim uma compreensão mais detalhada da importância da alfabetização financeira nas organizações.

As limitações identificadas aqui podem servir como um guia para o desenvolvimento de futuras pesquisas que contribuam para o avanço do conhecimento científico sobre o tema e incentivem as empresas a integrarem a alfabetização financeira em sua cultura organizacional.

REFERÊNCIAS

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. A Encruzilhada da Aprendizagem Organizacional: uma Visão Multiparadigmática RAC - **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 14, núm. 2, março-abril, 2010, pp. 310-332 Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em

Administração Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/840/84012382008.pdf>. Acesso em mai. 2023.

BISPO, Marcelo de Souza. Organizational learning based on the concept of practice: contributions from Silvia Gherardi. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 6, p. 132-161, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/262627190_Organizational_learning_based_on_the_concept_of_practice_contributions_from_Silvia_Gherardi Acesso em set. 2022.

BRITO, E. P., OLIVEIRA, M. R., CASTRO, F. R. **Aprendizagem organizacional e os sistemas de controle gerencial: Um estudo bibliográfico**. 2012.

BROWN, Sarah; TAYLOR, Karl; PRICE, Stephen Wheatley - Debt and distress: Evaluating the psychological cost of credit - **Journal of Economic Psychology**, Universidade de Leicester, University Road, Leicester LE1 7RH, Reino Unido, 2005. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167487005000103?via%3Dihub>

CFPB – Consumer Financial Protection Bureau. **Financial well-being: the goal of financial education**. 2015. Disponível em: https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf Acesso em set. 2022.

CNDL/SPC Brasil - 8 em cada 10 inadimplentes sofreram impacto emocional negativo por conta das dívidas.2020. Disponível em: <https://site.cndl.org.br/8-em-cada-10-inadimplentes-sofreram-impacto-emocional-negativo-por-conta-das-dividas-revela-pesquisa-cndlspc-brasil/>

HASTINGS, Justine S.; TEJEDA-ASHTON ,Lydia. "Financial literacy, information, and demand elasticity: Survey and experimental evidence from Mexico." **NBER Working Paper** No. 14538 December 2008 JEL No. H0,H55,L10. Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14538/w14538.pdf Acesso em jul. 2023.

DOMINGOS, R. A. Educação Financeira Uma Ciência Comportamental. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar** - ISSN 2675-6218. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v3i4.1217> . Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1217> Acesso em jan.2023.

GADELHA SOUZA, A. M. Estresse financeiro e comportamento no trabalho: Um estudo entre funcionários de uma organização do setor financeiro. **Revista Eletrônica de Administração**, 23(2), 215-240. 2017.

GHERARDI, S., NICOLINI, D., ODELLA, F. Towards a social understanding of how people learn in organizations: The notion of situational interest. **Management Learning**, 29(3), 273-297. 1998.

GHERARDI, S., NICOLINI, D. **The sociological foundations of organizational learning**. 2000

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas. 2017

INAZAWA, Fernandez Kenji. **O papel da cultura organizacional e da aprendizagem para o sucesso da gestão do conhecimento**, 2009.

LUNENBURG, F. C. **Systems Thinking and the Learning Organization: The Path to School Improvement**. 2011

LUSARDI, A. Financial literacy and the need for financial education: evidence and implications. **Swiss J Economics Statistics**, v. 155, n. 1, 2019. <https://doi.org/10.1186/s41937-019-0027-5>

LUSARDI, A. **Financial literacy and the need for financial education: evidence and implications.** 2019

LUSARDI, A. **How financial literacy varies among U.S. adults.** 2022

LUSARDI, A. **Financial literacy and well-being in a five-generation America: The 2021 TIAA Institute-GFLEC Personal Finance Index.**

LUSARDI, A., MITCHELL, O. S. "The economic importance of financial literacy: Theory and evidence." **Journal of Economic Literature**, 52(1), 5-44. 2014.

MANDELL, L., KLEIN, L. S. "The impact of financial literacy education on subsequent financial behavior." **Journal of Financial Counseling and Planning**, 20(1), 15-24. 2009.

MASSARO, A., NAVARRO, C. **Dinheiro é um Santo Remédio: Cure Sua Vida Financeira e Nunca Mais Saia da Forma.** 2013.

MATOS, Fabienne Mara Ferreira; MEDEIROS, André Luiz (2023). Alfabetização Financeira como Instrumento de Transformação: Uma Análise da Integração entre Bem-Estar Financeiro e Produtividade no Ambiente de Trabalho. **XXV ENGEMA**. ISSN: 2359-1048. Novembro 2023.

MATOS, Fabienne Mara Ferreira. **Alfabetização financeira e bem-estar financeiro no ambiente de trabalho: mensuração e avaliação na Universidade Federal de Itajubá.** 2024. Orientador: André Luiz Medeiros. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) PRPPG/IEPG/UNIFEI.

MAYER, Miriam Maira; PELEGRINI, Priscila; BAGGENSTOSS, Salli; SILVA, Ronald Tavares Pires da. Aprendizagem organizacional: estudo baseado nas cinco disciplinas de Peter Senge aplicado em instituições hospitalares. In: **XXXVII Encontro Nacional De Engenharia De Producao**, Joinville, 2017.

MEIER, S. **Organizações que aprendem: A visão de Peter Senge e os processos de aprendizagem organizacional.** 2022. Disponível em: <https://www.sense-lab.com/post/organiza%C3%A7%C3%B5es-que-aprendem>

NORONHA, Ana Margarida Toledo do Canto e. **Responsabilidade social corporativa : impacto nos comportamentos de cidadania organizacional e identificação organizacional.** Tese de mestrado, Psicologia (Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/9516>. Acesso em: jul. 2014.

OCDE. **Recomendação do Conselho sobre Alfabetização Financeira.** 2020.

OCDE. **Recommendation on Principles and Good Practices for Financial Education and Awareness. Recommendation of the Council, 2005.** Disponível em: <https://www.oecd.org/finance/financial-education/35108560.pdf>

PONTES, Ana Valéria Vargas; OLIVEIRA, Leonardo de; VIEIRA, Luciana Novaes Ferreira; NASCIMENTO, Priscila Campos; BRUCKER, Sabrina Lohara da Silva. Responsabilidade Social Interna: A Percepção dos Colaboradores sobre a Política de Remuneração, Benefícios e Carreira. 2016. **SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.** Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/27824299.pdf> . Acesso em: jul. 2014.

ROBERTS, R., GOLDING, J., TOWELL, T. **Student finance and mental health** 1998. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/232484937> Student finance and mental health Acesso em: jul. 2023

REGINALDO, V. M. S. **Avaliação dos impactos de um minicurso de educação financeira em diferentes organizações.** 2019. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/202353/TCC%20Andrey.pdf?sequenc e=1> Acesso em jul. 2023.

SENGE, P. M. **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** 1990.

SENGE, P. M. **The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization.** 1994

SENGE, P. M. **A quinta disciplina: Arte e prática da organização que aprende.** 2006.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina: Caderno de campo.** 2012.

SOUZA, Andre dos Santos. **O conceito de organizações de aprendizagem em uma empresa de telefonia móvel.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

SPC Brasil. **Sentimentos associados à inadimplência.** 2020. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJa hcKEwj4hrn5Y6AAxUAAAAAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2Fwww.spcbrasil.org.br%2Fwpimprensa%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F03%2FRelease-Pesquisa-Perfil-do-Inadimplente-Impacto-Emocional.pdf&psig=A0vVaw1MrDLv7oEBj3cslgRgTTnz&ust=1689444429445560&opi=89978449>

STRADLING, S. G. **Financial circumstances, emotional factors, and travel behavior.** 2001.

THAKOR, M. 2024. It's Time to Prioritize Employees' Financial Health. Harvard Business Review Home, Compensation And Benefits. January 02, 2024. Disponível em: <https://hbr.org/2024/01/its-time-to-prioritize-employees-financial-health>. Acesso em: julho 2024.

TORRES, R. **Educação corporativa como estratégia para agregar valor ao negócio.** 2009.

VASCONCELOS, F. C. **A importância da educação financeira nas organizações.** *Revista Brasileira de Administração Científica*, 5(1), 33-4. 2014.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.

WEISSMAN, Judith D.; RUSSELL, David; TAYLOR, John - The Relationship Between Financial Stressors, Chronic Pain, and High-Impact Chronic Pain: Findings From the 2019 **National Health Interview Survey Affiliations expand** - PMID: 35506496 DOI: 10.1177/00333549221091786 – Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35506496/>. Acesso em: 23 set. 2022. XIAO, Huiwen;

XIN, Ziqiang. Financial literacy is better than income for predicting happiness. **Associação Americana de Psicologia** 2022 - versão impressa ISSN: 1937-321X

YAKOBOSKI, Paul J.; LUSARDI, Annamaria; HASLER, Andrea. **How financial literacy varies among U.S. adults** – 2022.

YAKOBOSKI, Paul J.; LUSARDI, Annamaria; HASLER, Andrea, **Financial literacy and well-being in a five generation America:** The 2021 TIAA Institute-GFLEC Personal Finance Index (October 24, 2022). TIAA Institute Research Paper Series No. 2022-01, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4256797> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4256797>.

FIGURAS

[2057.pdf \(fipecafi.org\)](#)

<https://capitalintelectual2013.blogspot.com/2013/08/video-gestao-do-conhecimento-nas.html>

<https://wellas.com.br/ansiedade-financeira/>

<https://www.notasemdia.pt/financas-em-dia/literacia-financeira-uma-das-principais-chaves-para-o-sucesso/>

<https://febrapo.org.br/educacao-financeira-nunca-e-tarde-para-comecar/>