

Ensaio

UM ENSAIO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA PARA A PRODUTIVIDADE DAS EMPRESAS

The contribution of financial literacy to the productivity of companies

¹Paulo Roberto do Amaral Ferreira, ¹Albertina Maria Batista de Sousa da Silva, ¹Elton Flach, ¹André Luiz Alves dos Santos, ¹Marco Aurélio Alves da Silva Araújo

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ) *campus* Nilópolis, RJ. Brasil.

Submetido em: 25-01-2021. Aceito em: 05-04-2021. Publicado em: 13-04-2021.

*Autor para correspondência: paulo.ferreira@ifrj.edu.br

Resumo: Este ensaio teórico teve com o objetivo discutir, em profundidade, dois temas relevantes para a área de produção e manufatura avançada: alfabetização financeira e produtividade das empresas. Sua tese é que a alfabetização financeira é chave para aumento da produtividade e melhoria do desempenho das empresas. A tese foi defendida a partir de cinco argumentos baseados nos conceitos de visão baseada em recursos e conhecimento (RBV e KBV), competências essenciais, cultura financeira e comportamento financeiro.

Palavras-chave: bem-estar financeiro, competências essenciais, competitividade, cultura financeira, educação financeira.

Abstract: This theoretical essay aimed to discuss, in depth, two relevant themes to the area of production and advanced manufacturing: financial literacy and company productivity. The thesis is that financial literacy is key to increasing productivity and improving companies' performance. The thesis was defended based on five arguments based on the concepts of resources and knowledge based view (RBV and KBV), essential competences, financial culture and financial behavior.

Keywords: competitiveness, essential skills, financial culture, financial education, financial well-being.

INTRODUÇÃO

Um ensaio é um gênero textual que tem como objetivo discutir, em profundidade, um determinado tema. Ele consiste na exposição das ideias e pontos de vista dos autores sobre determinado tema, com base em pesquisa referencial – ou seja, o que outras pessoas também dizem sobre aquilo – e conclusão. Busca-se originalidade no enfoque, sem, contudo, explorar o tema de forma exaustiva. O ensaio não requer a comprovação empírica, mesmo que ela possa apresentar-se como elemento de confirmação de pressupostos. Este é reflexão permanente, em que a centralidade da sua força está menos na evidência empírica e mais nos atributos da razão que pensa a realidade (MENEGETTI, 2011, p.326).

Este ensaio enfatiza dois temas relevantes para a área de produção e manufatura avançada: alfabetização financeira e produtividade das empresas. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico ou Económico (OCDE, 2013), alfabetização financeira é o processo mediante o qual os indivíduos melhoram a sua compreensão em relação aos conceitos e produtos financeiros, de maneira que, com informação, formação e orientação, possam desenvolver os valores e as competências necessárias para se tornarem mais conscientes das oportunidades e riscos neles envolvidos e, então, poderem fazer escolhas bem informadas, que melhorem o seu bem-estar e qualidade de vida. Em linha com Abreu (2018), defende-se a tese de que alfabetização financeira contribui para aumento da produtividade e melhoria do desempenho das empresas. Por exemplo, Bernstein, McQuade e Townsend (2016) perceberam que funcionários que trabalhavam no segmento de tecnologia e inovação norte-americano sofreram forte impacto negativo no orçamento familiar em períodos de grande crise financeira. Como consequência, tais funcionários passaram a produzir menos patentes e patentes de menor qualidade em relação aos seus colegas na mesma empresa. O rendimento de um profissional cai à medida que suas dívidas aumentam. Maturana e Nickerson (2020) argumentam que o sofrimento financeiro dos trabalhadores pode levar a problemas tanto físicos quanto emocionais, elevando os índices de presentismo, absenteísmo e rotatividade nas empresas, resultando na diminuição da produtividade e subsequente baixo desempenho organizacional.

A pergunta norteadora do estudo é descrita da seguinte forma: como a alfabetização financeira contribui para aumentar a produtividade e o desempenho das empresas? Essa questão foi refletida a partir de cinco argumentos bases: (1) as empresas tornam-se mais produtivas por dois motivos: ou elas têm os melhores recursos e competências ou elas continuamente geram novos conhecimentos; (2) empresas produtivas são mais atrativas aos acionistas e possuem mais vantagens competitivas em relação aos concorrentes; (3) quanto maiores as competências essenciais sobre alfabetização financeira dos funcionários, maior a capacidade das empresas em atrair investimentos dos acionistas, e maior sua capacidade de diferenciação em relação aos concorrentes; (4) quanto mais robusta a cultura financeira das empresas, maior a alfabetização financeira dos funcionários e maior a produtividade da mão de obra; e (5) a alfabetização financeira é uma competência que deve ser desenvolvida ainda na infância, quando os indivíduos passam a adquirir hábitos, costumes, tradições e crenças. Não é uma responsabilidade exclusiva das empresas.

A seguir, este ensaio estará estruturado da seguinte forma: (1) etapa de desenvolvimento contemplando os argumentos que reforçam a tese proposta pelo ensaio, confrontando-se a ótica dos autores com ótica apresentada pela literatura; (2) etapa de conclusão, na qual os autores apresentarão uma síntese crítica do ensaio reforçando a tese proposta; e (3) etapa de referências, na qual serão apresentadas as pesquisas nacionais e estrangeiras que serviram de base para a construção dos argumentos propostos.

DESENVOLVIMENTO

O que é alfabetização financeira e como ela contribui para aumentar a produtividade e o desempenho das empresas? A partir de agora, no intuito de responder tais questões norteadoras, desenvolveremos, em profundidade, os cinco argumentos citados na introdução, confrontando o ponto de vista e experiência dos autores com visões e exemplos apresentados pela literatura da área de gestão, alfabetização financeira e produção.

- **As empresas tornam-se mais produtivas por dois motivos: ou elas têm os melhores recursos e competências ou elas continuamente geram novos conhecimentos**

A produtividade e o desempenho das empresas podem ser analisados pela ótica da visão baseada em recursos (RBV) ou pela ótica da visão baseada em conhecimento (KBV). Theriou, Aggelidis e Theriou (2014) defendem que, pela RBV, o desempenho das empresas está relacionado aos seus recursos e competências específicas. O ponto-chave da visão baseada em recursos é que as empresas de sucesso se tornarão competitivas e produtivas através do desenvolvimento de competências distintas e únicas, que muitas vezes podem ter natureza implícita ou intangível. O potencial da empresa em estabelecer e manter uma posição lucrativa e de liderança no mercado depende de sua capacidade de geração de valor oriunda de seus recursos e competências raros, altamente eficientes e efetivos, de difícil imitação e insubstituíveis. Quando nos referimos aos recursos, queremos dizer que as empresas trabalham com mão de obra qualificada, insumos e matérias-primas de qualidade, possuem máquinas e equipamentos de última geração e seus produtos ou serviços se diferenciam substancialmente dos produtos oferecidos pela concorrência em termos de preço, qualidade, tecnologia, praticidade e variedade, garantindo a lealdade dos clientes.

Theriou, Aggelidis e Theriou (2014) sustentam que, pela KBV, as empresas com posições de liderança no mercado são vistas como órgãos que geram, integram e distribuem conhecimento no âmbito organizacional. A capacidade de criar valor se baseia tanto em recursos tangíveis quanto em um conjunto de recursos intangíveis baseados em conhecimento.

De acordo com a KBV, o sucesso competitivo é regido pela capacidade das organizações em desenvolver novos ativos baseados em conhecimentos que criam novas competências específicas em áreas como inteligência artificial, teoria dos jogos, desenvolvimento de novos produtos e gestão estratégica organizacional. Para o KBV, o insumo crítico na produção e fonte primária de valor é o conhecimento. Empresas que possuem estoques de conhecimento humano e organizacional associados a valores que possam ser descritos como incomuns ou idiossincráticos têm boas chances de gerar altos retornos sustentáveis. Quando nos referimos ao conhecimento, queremos dizer que as empresas trabalham com capital humano, na forma de mão de obra qualificada engajada e comprometida com os objetivos corporativos. Quanto maior o capital humano e intelectual das empresas, maiores serão suas possibilidades de absorção de conhecimento e aprendizagem a partir de boas práticas estabelecidas pelos concorrentes. O capital humano aumenta significativamente a eficiência e produtividade das empresas. O capital humano é a matéria prima mais significativa de vantagem competitiva nas indústrias e empresas de serviços (LI, LUO, ANWAR, LU, WANG & LIU, 2020).

- **Empresas produtivas são mais atrativas aos acionistas**

Empresas com alto valor agregado em produtos, processos e pessoas, adquirem vantagens competitivas que se sustentam no longo prazo. O cenário de alto valor agregado e vantagens competitivas conferem às empresas o monopólio no seu segmento de atuação, despesas reduzidas com publicidade e propaganda e valorização das ações, uma vez que essas empresas detêm a fidelidade de clientes e consumidores, custos de produção reduzidos em função dos altos índices de

produtividade por máquina e mão de obra, maior capilaridade em cadeias de distribuição, maior diversificação de produtos e serviços e, por fim, e maior retorno sobre seu patrimônio, conferindo liquidez à organização. Esse ciclo virtuoso atrai a atenção de investidores nacionais e estrangeiros, pois a segurança administrativa e financeira apresentada por essas empresas torna suas ações mais rentáveis no longo prazo e menos voláteis no curto prazo em relação às ações de seus concorrentes. Quanto mais acionistas são captados pelas empresas, maior sua capacidade de investimentos na modernização de máquinas e equipamentos, aquisição de novas tecnologias, alinhamento às demandas da indústria 4.0, contratação de mão de obra melhor qualificada e aumento da capacidade produtiva, sem a necessidade da empresa ter que recorrer a recursos financeiros provenientes de linhas de crédito oferecidas por instituições financeiras com altas taxas de juros que aumentam as despesas financeiras e reduzem a rentabilidade do negócio. Recursos financeiros captados através de acionistas permitem que as empresas gerenciem e estruturem recursos internos de maneira articulada, resultando em alta produtividade, eficiência e crescimento (LI, LUO, ANWAR, LU, WANG & LIU, 2020).

As MPEs (micro e pequenas empresas) não conseguem usar recursos financeiros de forma efetiva devido à falta de habilidades financeiras de seus gestores (LI, LUO, ANWAR, LU, WANG & LIU, 2020). Como consequência, a grande maioria das MPEs encerram suas operações antes mesmo de completarem o primeiro ano de atividade. Por exemplo, Kuan, González, Castro e Gualdrón (2019, p.19) apresentam algumas características da gestão financeira de micro e pequenas empresas colombianas: (i) registros contábeis inadequados, com níveis altos de informalidade; (ii) desconhecimento de indicadores financeiros que permitem mapear o real estado financeiro e tributário da organização; (iii) impossibilidade de realizar planejamento financeiro adequado por incapacidade de leitura e compreensão do contexto macroeconômico; (iv) decisões financeiras tomadas de forma intuitiva, sem o uso de recursos como análise de cenários e matriz SWOT, resultando na ausência de estratégias de sustentabilidade e crescimento, e na leitura incorreta de indicadores contábeis / financeiros; (v) patrões e subordinados desconhecem como gerir a informação financeira dentro da empresa, resultando em acesso limitado ao sistema bancário, colocando em risco as expectativas de crescimento e financiamento da empresa. Há ausência de cultura financeira em torno da contabilidade e da legalidade empresarial; (vi) a gestão financeira não é empregada como um fator para aumentar a produtividade das empresas, pois é evidente a existência de um fluxo de caixa inadequado, aumentando os riscos financeiros da organização. Por exemplo, é muito comum nas MPE os gestores usarem os recursos oriundos do fluxo de caixa da empresa (pessoa jurídica) para fins pessoais (pessoa física). A gestão financeira inadequada resulta em indicadores pouco satisfatórios de liquidez, rentabilidade e endividamento. Amelia, Nauli, Desriani (2020) defendem que o letramento financeiro das MPE influencia na performance e na sustentabilidade do negócio. Quanto maior a proficiência financeira dos funcionários, mais competentes eles serão na gestão do desempenho organizacional.

- **Quanto maiores as competências essenciais sobre alfabetização financeira dos funcionários (gestores e subordinados), maior a capacidade das empresas em atrair investimentos de acionistas e adquirir vantagens competitivas.**

Em linha com a OCDE (2016), o termo “competências essenciais” utilizado neste ensaio se refere (i) aos conhecimentos úteis para adultos, (ii) o que devem ser capazes de fazer e comportamentos que podem ajudá-los a manter ou melhorar o bem-estar financeiro, (iii) bem como as atitudes e a confiança que apoiarão esse processo. O conhecimento refere-se às informações financeiras já adquiridas pelos indivíduos ao longo de suas vidas, desde a infância até a fase adulta. O comportamento descreve as competências relacionadas às ações – tanto as habilidades necessárias para agir de maneira consistente com a obtenção de resultados positivos, como os comportamentos que provavelmente levariam ao bem-estar financeiro.

As atitudes buscam capturar os mecanismos psicológicos internos que podem apoiar ou dificultar decisões, comportamentos e bem-estar; em particular, descreve a posição mental, sentimentos ou emoções que compõem as atitudes. De acordo com OCDE (2016, p.8), as competências essenciais são subdivididas nos pilares Dinheiro e transações, Planejamento e gestão financeira, Risco e recompensa, e Cenário financeiro. Uma combinação dessas competências essenciais, com base nas necessidades pessoais e no contexto cultural e econômico, permite que um indivíduo mantenha ou melhore seu bem-estar financeiro.

A alfabetização financeira é um capital humano (recurso intangível) que permite aos funcionários terem competências para diferenciar conceitos de custos e despesas, para elaborar e controlar orçamentários anuais, para relacionar custos e despesas com o lucro, dividendos e PLR. Quanto maior a alfabetização financeira dos funcionários, maior será seu potencial de participação e contribuição em decisões estratégicas relacionadas com investimentos em abertura de novas filiais, aumento da capacidade produtiva, aquisição de concorrentes, pois funcionários letrados financeiramente têm competências para dialogar sobre valor presente líquido (VPL), taxa de retorno (TIR), *payback*, fluxo de caixa e análise de cenários. Quanto maior a alfabetização financeira dos funcionários, melhor o discernimento sobre pagamentos à vista ou a prazo em compras de equipamentos, máquinas e mercadorias, pois funcionários letrados financeiramente conhecem a importância do capital de giro para os compromissos de curto prazo da empresa, conhecem o impacto dos juros compostos sobre as compras a prazo e terão competência para discernir sobre o custo de oportunidade entre captar recursos na bolsa de valores ou em instituições financeiras. Quanto maior a alfabetização financeira dos funcionários, melhor a compreensão dos relatórios financeiros divulgados pela empresa em jornais de grande circulação. A alfabetização financeira permite que os funcionários saibam interpretar e criticar relatórios sobre lucros e patrimônios, como a demonstração dos resultados do exercício (DRE) e o balanço patrimonial (BP), relacionando-os com a perspectiva de acionistas, fornecedores e governos. Portanto, empresas com funcionários letrados financeiramente viabilizam relevantes comportamentos e decisões no seu dia-dia que conferem segurança administrativa e financeira à governança corporativa, tornando-se uma opção de investimento atrativa aos olhos de investidores, com capacidade para suportar cenários imprevistos e turbulentos, como o cenário de pandemia em 2020.

- **Quanto mais robusta e madura for a cultura financeira das empresas, maior a alfabetização financeira dos funcionários e maior a produtividade da mão de obra.**

O estabelecimento da cultura financeira permite a geração, integração e distribuição de conhecimento e boas práticas financeiras por toda organização. O estabelecimento da cultura financeira organizacional reforça a identidade dos funcionários no ambiente de trabalho. A cultura financeira confere aos funcionários senso de continuidade, integração, identificação e diferenciação em relação à comunidade corporativa, influenciando seus comportamentos e produtividade, desencadeando sentimentos de pertença e de que suas contribuições são cruciais para os objetivos organizacionais (SULPHEY, 2020).

A cultura financeira pode ser definida o processo pelo qual a empresa cria iniciativas contínuas de capacitação para que os funcionários desenvolvam suas competências essenciais sobre alfabetização financeira (CLARK, MATSUKURA & NAOHIRO, 2013) e melhorem sua compreensão sobre conceitos, produtos e riscos financeiros atrelados ao negócio, desenvolvendo habilidades e confiança capazes de conferir maior lucidez e precisão na identificação de riscos e oportunidades financeiras relacionadas com processos decisórios tanto na empresa como no seu ambiente familiar. Para estabelecimento de uma cultura financeira efetiva, as empresas devem se fazer as seguintes perguntas: “Como podemos ajudar nossos funcionários a desenvolverem competências financeiras?” – e – “Como poderemos saber se os funcionários têm ou não tais competências essenciais?” (OCDE, 2016). Boa parte dos treinamentos que as organizações costumam disponibilizar aos funcionários têm foco em conhecimentos técnicos voltados para a área de atuação específica da empresa e do funcionário. A missão de promover educação financeira para a conscientização dos funcionários é algo relativamente novo no Brasil. Debates e palestras sobre empréstimos, financiamentos, investimentos e aposentadoria precisam ser implementados no ambiente de trabalho para encorajar os trabalhadores a adotarem boas práticas financeiras no dia-dia, atingindo o bem-estar orçamentário e melhor qualidade de vida (ZAIMAN, 2019).

De acordo com Clark, Matsukura e Naohiro (2013), em geral, os trabalhadores têm um nível muito baixo de alfabetização financeira, o que reforça a necessidade do estabelecimento da cultura financeira para o público corporativo, partindo da alta administração, patrocinadora desta iniciativa, e viabilizada por meio de palestras de especialistas, *coaching*, workshops, cartilhas e minicursos ofertados por instituições de ensino, instituições financeiras ou firmas especializadas abordando assuntos sobre crédito, investimentos, planos de aposentadoria, consumo, orçamento e seguros. A cultura financeira deve se expressar nos processos produtivos e administrativos, nos modelos mentais e na práxis. A estratégia da empresa surgirá da diferença entre o que se espera da cultura e o que realmente ocorre no dia-dia organizacional (KUAN, GONZÁLEZ, CASTRO E GUALDRÓN, 2019). A consultoria Willis Towers Watson, em 2016, após ouvir 30.000 empregados de 19 países, identificou quatro perfis de funcionários de acordo com suas preocupações financeiras: despreocupados (38%), preocupados somente com o futuro (21%), preocupados com o curto prazo (19%) e em dificuldades (22%). Quase a metade dos funcionários das empresas está em situação de vulnerabilidade financeira, exposto aos riscos contextuais e necessitando de orientação financeira.

Despard, Zeng, Dichter, Miller & Weiss (2020) citam como exemplo o programa de bem-estar financeiro denominado *Trusted Advisor*, oferecido por empresas norte-americanas como uma estratégia de capacitação financeira e motivação de seus funcionários. De acordo com os autores, a maioria dos trabalhadores norte-americanos tem problemas com suas finanças, tornando-se menos produtivos no trabalho por causa do estresse das dívidas. Os trabalhadores precisam do benefício da consultoria financeira incorporada ao ambiente de trabalho para que eles possam discutir e discernir, por exemplo, prós e contras de planos de aposentadoria oferecidos pela empresa, políticas relacionadas com crédito consignado e estratégias de investimentos de FGTS, 13º salário e participações nos lucros (PLRs). Por exemplo, o programa *Trusted Advisor*, que foi lançado em 2011 pela empresa de aconselhamento financeiro *Neighborhood Trust*, tem como público-alvo os trabalhadores que se enquadram em faixas de renda mais baixa e estão em situação de vulnerabilidade financeira. A proporção desses trabalhadores que não têm reserva de emergência e que apresentam grande dificuldade de cobrir as despesas mensais habituais é 69%, 60% maior do que os trabalhadores melhor remunerados. Um portal on-line oferecido pela *Neighborhood Trust* que permite que os funcionários acessem seu plano financeiro e fiquem em contato permanente com um conselheiro. No Brasil, grandes empresas como Totvs, Volkswagen, Schneider Electric e Magazine Luiza criaram programas institucionais de alfabetização financeira dos funcionários após reincidência pedidos de crédito consignado, de antecipação de 13º salário e de pessoas pedindo para serem demitidas para pagar dívidas pessoais com a rescisão (LUIZ DE FRANÇA, 2018). A Volkswagen, por exemplo, que desde 2011 orienta seus funcionários a se planejar financeiramente, passou, em 2018, a oferecer um atendimento individual, pessoal ou por telefone, por um consultor financeiro. Os resultados desses programas mostram que os funcionários apresentam progressos na melhoria de sua saúde de crédito. A maioria dos funcionários experimenta aumento em sua pontuação de crédito, redução de endividamento e inadimplência, economizando quantias significativas de dinheiro em taxas e juros mais baixos nos cartões de crédito e empréstimos. No caso da empresa Totvs, o índice de absenteísmo na companhia caiu de 2% para 1% um ano após a criação de um programa de reeducação financeira. Além disso, funcionários que receberam três ou mais sessões de aconselhamento experimentaram melhor resultado quando comparados aos empregados que receberam apenas uma ou duas sessões. Isso mostra a importância da exposição contínua dos funcionários à assessoria financeira.

O termo “cultura financeira”, por representar um agregado de costumes, hábitos, valores, tradições e crenças, pressupõe que as iniciativas de formação, informação e orientação patrocinadas pelas empresas tenham caráter contínuo, com frequência anual, semestral ou trimestral, de forma a proporcionar aos funcionários a assimilação gradual do conhecimento e uma efetiva mudança de comportamento financeiro na empresa e em suas famílias. Funcionários letrados financeiramente têm melhor qualidade de vida. Seu orçamento é equilibrado, o que lhes permite gastos com viagens, vestuário, restaurantes e entretenimento, sem comprometer despesas essenciais da família. Funcionários letrados financeiramente acumulam mais patrimônio ao longo de suas vidas, pois sabem como e onde investir seus recursos, protegendo a família contra imprevistos tanto no curto como no longo prazo. Funcionários letrados financeiramente são mais motivados, engajados e produtivos no ambiente de trabalho, pois, em geral, eles contemplam maiores remunerações, maiores bonificações, maior participação em decisões relevantes no dia-dia da empresa e são bem-sucedidos em seus projetos de vida, os quais conjugam metas familiares e profissionais.

O bom conhecimento e os bons hábitos dos indivíduos alfabetizados financeiramente não somente influenciam no bem-estar financeiro de suas famílias, como também influenciam bons comportamentos no ambiente corporativo. Segundo Clark, Matsukura e Naohiro (2013).

Trabalhadores com níveis mais altos de alfabetização financeira têm maior probabilidade de exigir capital humano, planejar ingressar em programas de treinamento e desejar trabalhar após a aposentadoria. A ligação entre alfabetização financeira e a demanda por investimento em capital humano é importante para os trabalhadores, a fim de manter sua competitividade no mercado de trabalho. Indivíduos alfabetizados financeiramente são proficientes em crédito, investimentos, seguros e conseguem relacionar esses conceitos financeiros com o contexto econômico e político do país. Por exemplo, se o país enfrentar uma crise econômica por conta de uma pandemia mundial, então os indivíduos alfabetizados financeiramente terão condições de evitar ou amenizar os impactos desta crise no orçamento familiar ou no orçamento de suas empresas seja por uma estratégia agressiva de diversificação de investimentos ou por uma estratégia conservadora de construção de reserva financeira, caracterizando um cenário de resiliência financeira. Por outro lado, indivíduos não alfabetizados financeiramente estão expostos às instabilidades e incertezas contextuais, pois não conseguem decodificar o que se passa no ambiente econômico e político. Tais indivíduos, alienados, tornam-se refém de interpretações, muitas vezes tendenciosas, da mídia que decodifica o cenário econômico e político para a grande massa da população de acordo com seus interesses políticos e empresariais, de forma parcial e mais interessada em interesses de patrocinadores e parceiros do que no interesse de redução na assimetria de informações e conscientização da população. Como resultado, indivíduos não alfabetizados financeiramente são engolidos pela cultura do consumo, pelo materialismo, pelo imediatismo, acumulando grandes dívidas e tornando-se vulneráveis financeiramente aos imprevistos contextuais. Por isso, muitas famílias estão superendividadadas.

Indivíduos não alfabetizados financeiramente estão mais expostos ao endividamento, inadimplência e negativação. Quanto maior o endividamento dos indivíduos, mais restrito será o acesso ao crédito. As instituições financeiras, no intuito de reduzir os riscos da inadimplência na prestação de seus serviços, ou aumentam significativamente a taxa de juros de empréstimos e financiamentos ou simplesmente rejeitam a concessão do empréstimo. Nas famílias, a rejeição do crédito pode ser exemplificada por bloqueios no cartão de crédito inviabilizando compras a prazo de alimentos e medicamentos. Nas empresas, a rejeição do crédito pode ser exemplificada pelo bloqueio de linhas de crédito para capital de giro e compra de matéria-prima. Ambos os casos se enquadram em um contexto de exclusão financeira que pode incorrer em preconceito e discriminação na sociedade, resultando em indivíduos com baixa autoestima, insegurança e desmotivação. Indivíduos inertes e com queda brusca de produtividade, dada a situação de impotência em prover condições básicas de vida aos seus familiares. De acordo com Santos (2013), uma pessoa endividada tem muitos atritos sociais e não consegue desenvolver bem suas atividades normais no trabalho e na família, pois está sempre preocupada com as contas a pagar e com o desenrolar das dívidas. O problema, que deveria ser pessoal, passa então a ser um problema para as organizações, pois seus funcionários não conseguem separar os problemas pessoais de sua rotina na empresa. Com isso, muitos funcionários dispersam no trabalho, diminuindo a produtividade e aumentando o índice de erros nas tarefas. Adicionalmente, Santos (2013) argumenta que uma questão que pode atrapalhar o desempenho do funcionário e prejudicar a organização é a possível

ausência do funcionário para resolver problemas relacionados com dívidas. A empresa paga o funcionário para exercer determinada tarefa, mas o funcionário não está na empresa para executá-la em função, por exemplo, de problemas psicológicos resultantes de desequilíbrios no orçamento familiar. Por conta disso, empresas contratam firmas especializadas em Educação Financeira com vistas a treinar e educar os funcionários, a fim de ensiná-los a organizar melhor suas finanças, não gastar mais do que ganham e, ainda, a investir parte de seu capital em renda fixa ou variável. Entretanto, somente 5% das 500 maiores empresas do Brasil oferecem algum tipo de programa de educação financeira.

- **A alfabetização financeira é uma competência que deve ser desenvolvida ainda na infância, quando os indivíduos passam a adquirir hábitos, costumes, tradições e crenças.**

Como ocorre com qualquer outra habilidade, é altamente improvável que as pessoas apresentem todas as competências essenciais financeiras possíveis ou que tenham o mesmo nível de dificuldade para adquirir e manter. Portanto, deve-se presumir que o desenvolvimento e a manutenção das competências essenciais necessárias para qualquer indivíduo são um processo dinâmico que ocorre ao longo da vida (OCDE, 2016).

A educação financeira patrocinada pelas empresas é muito importante para conscientização dos funcionários. Entretanto, a alfabetização financeira é um processo longo e complexo de construção de valores, hábitos e costumes que, após muitas tentativas e erros, levam ao bem-estar financeiro. A empresa, por ser um meio e não um fim, não pode assumir exclusivamente a responsabilidade pela alfabetização financeira de seus funcionários. Quanto antes os indivíduos iniciarem sua alfabetização financeira, seja na família, na escola e na universidade, maior será sua proficiência e precisão em tomadas de decisões financeira no contexto pessoal, familiar e profissional melhorando seu bem-estar e qualidade de vida na fase adulta. Indivíduos adultos carregam estereótipos e vícios de comportamento que servem como filtros e barreiras ao acolhimento de boas práticas financeiras. Por outro lado, as crianças e os jovens estão mais abertos e receptivos às novidades, principalmente se fizerem sentido em seu dia-dia. Quintanilha, Lozano, Rodrigues e Kistemann (2019, p.283) defendem que as crianças e os adolescentes são alvos das publicidades e consomem cada vez mais, sem referência sobre o que significa esse descontrole financeiro e, sobretudo, suas consequências, quando fazem uma escolha inapropriada, pela falta de orientação financeira. Consequentemente, os abusos nos gastos geram endividamento e outras repercussões mais sérias na economia familiar. Assim, as crianças precisam, de fato, serem estimuladas desde cedo a lidar bem com o dinheiro, e precisam ficar atentas às chamadas exaustivas para o consumo. Caso contrário, se tornarão adultos vulneráveis financeiramente e vítimas das armadilhas do sistema de crédito.

Crianças que crescem em ambientes familiares que cultivam hábitos financeiros saudáveis passam, desde cedo, a desenvolver seu capital cultural através de comportamentos cada vez mais sofisticados e sustentáveis que, ao longo do tempo, após uma série de erros e acertos, tornam-se naturais e espontâneos. Portanto, é papel da família e das escolas promover uma primeira reflexão, frente a situações cotidianas, para a tomada de decisões conscientes. A escola contribui, educando financeiramente, a partir de orientações sobre planejamento e uso dos recursos financeiros, bem

como quais são as decisões mais adequadas em situações cotidianas, com o objetivo de permitir que os alunos planejem melhor suas vidas, para a concretização de metas. Os alunos, por sua vez, podem ser agentes multiplicadores, levando tais conhecimentos às suas famílias (QUINTANILHA ET. AL, 2019, p.269). A família contribui a partir do estabelecimento de valores, hábitos e crenças relacionados com consumo, com bens materiais, com ética e transparência, com diálogo e discernimento nas decisões. As empresas contribuem com formação específica e orientação sobre produtos financeiros específicos, como planos de aposentadoria e linhas de crédito.

CONCLUSÕES

No ensaio, não é preciso uma conclusão no sentido tradicional; cada argumento é uma conclusão por si mesmo (MENEGETTI, 2011). Neste estudo, defendeu-se a tese de que a alfabetização financeira dos funcionários é muito importante para a produtividade e desempenho das empresas. Funcionários letrados financeiramente apresentam melhor qualidade de vida e bem-estar financeiro. Como resultado, tais funcionários tornam-se mais motivados e engajados em suas empresas, participando mais ativamente e construtivamente das decisões corporativas. Há uma contribuição positiva para o clima organizacional capaz de elevar índices de produtividade de mão de obra. Espera-se que as empresas destinem cada vez mais recursos para programas educacionais de alfabetização financeira não apenas para formação e orientação de seus colaboradores e executivos, mas também para formação de familiares, clientes e demais *stakeholders*.

Em um primeiro momento, tivemos o cuidado de rever o conceito de produtividade nas empresas sob a ótica das teorias RBV e KBV. É muito comum na academia e nas empresas relacionarmos produtividade exclusivamente com máquinas e equipamentos, negligenciando o papel-chave do capital humano, que é um recurso intangível, para fortalecimento das vantagens competitivas da organização. Em um segundo momento, mostramos que as empresas mais eficazes e produtivas atraem mais investimentos de acionistas. Esses investimentos serão usados para melhorar ainda mais o desempenho organizacional, com a contratação de mão de obra qualificada e aquisição de novas tecnologias, caracterizando um ciclo virtuoso capaz de sustentar vantagens competitivas no longo prazo. Entretanto, para avaliar o potencial das empresas, os acionistas cruzam indicadores de produtividade com indicadores financeiros. Portanto, funcionários e gestores letrados financeiramente são proficientes no economês e melhoram a comunicação da empresa com as partes interessadas, fidelizando relacionamentos e parcerias. Em um terceiro momento, vimos que o letramento financeiro e o desenvolvimento de competências essenciais dos funcionários podem ser estimulados pelas empresas através do estabelecimento de uma cultura financeira organizacional, na qual são oferecidos, periodicamente, palestras, cursos e assessoria técnica, psicológica e jurídica no intuito de fornecer formação, informação e orientação sobre crédito, aposentadoria, investimentos, renegociação de dívidas e orçamentos. Enquanto a empresa investe no letramento financeiro dos funcionários, ajudando-os a alcançar o bem-estar financeiro e qualidade de vida, por outro lado, os funcionários retribuem à empresa com mão de obra motivada e engajada crucial para o aumento da produtividade e eficiência organizacional. Por fim, ressaltamos que a empresa é parte do processo de alfabetização financeira dos indivíduos. Dessa forma, não podemos depositar nela a responsabilidade pela sua formação financeira.

A alfabetização financeira, por envolver um agregado de conhecimento, comportamentos e hábitos financeiros, começa a ser desenvolvida ainda na infância e juventude, com apoio da família, das escolas e das universidades. Já na fase adulta, tais competências são lapidadas de acordo com interesses específicos dos indivíduos.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomendamos a análise e mapeamento de casos de implementações de programa de alfabetização financeira para o público corporativo, buscando-se compreender (i) as motivações que levaram à criação do programa, (ii) os meios utilizados para mensuração do nível de alfabetização financeira dos funcionários, (iii) as iniciativas de formação e orientação ofertadas pelas empresas, e (iv) o nível de mudança comportamental após o letramento.

AGRADECIMENTOS

Este estudo teve apoio do IFRJ, Capes/CNPq, Banco Central do Brasil, GoPGPI e do Grupo de Estudos em Alfabetização Financeira (IFRJ Nilópolis), com fornecimento de recursos didáticos, financeiros e humanos para realização de projetos de ensino, pesquisa e extensão voltados para a promoção da alfabetização financeira na Baixada Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, M. **Skills and Productivity: Evidence Review**. Economic & Social Research Council, University of Cambridge, 2018. Disponível em https://productivityinsightsnetwork.co.uk/app/uploads/2018/07/Evidence-Review_Skills-and-Productivity.pdf. Acesso em 13/07/2020.
- AMELIA, Y.; NAULI, P; DESRIANI, N. The impact of financial literacy on the performance and sustainability of SMEs in Indonesia. **The future opportunities and challenges of business in digital era 4.0** – Bangsawan et al. (eds), Taylor & Francis Group, London, ISBN 978-0-367-42594-4, 2020.
- BERNSTEIN, S; MCQUADE, T; TOWNSEND, RR. **The consequences of household shocks on employee innovation**. UC San Diego and Stanford University. Working Paper, 2016. Disponível em <https://web.stanford.edu/~shaib/BMT-Nov-2016.pdf>. Acesso em 06/06/2020.
- DESPARD; MR; ZENG, Y; DICHTER SF; MILLER, EF; WEISS, MG. **Financial counseling for front-line workers: A pilot study of engagement and outcomes**. Social Policy Institute at Washington University in St. Louis, 16p., 2020. Disponível em https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.wustl.edu/dist/a/2003/files/2019/07/Brief_19-03.pdf. Acesso em 16/06/2020.
- CLARK, RL; MATSUKURA, R; NAOHIRO, O. Low fertility, human capital, and economic growth: The importance of financial education and job retraining. **Demographic Research** (29) 32: 865-884, 2013. DOI: 10.4054/DemRes.2013.29.32.
- HUITT, W. Maslow's hierarchy of needs. **Educational Psychology Interactive**, Valdosta State University **23**: 1-22, 2007. Disponível em http://www.rlifiles.com/files/en/2015_Grad_F.pdf. Acesso em 05/06/2020.
- KUAN, OLM; GONZÁLEZ, MLP; CASTRO, GND; GUALDRÓN, RB. **Gestión financiera de los empresarios MIPYMES**. ISBN: 978-958-651-714-0, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN, Sello Editorial UNAD, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá, D.C, 159p., 2019. Disponível em *Gestión financiera de los empresarios MIPYMES*. Acesso em 07/06/2020.
- LI, G; LUO, Z; ANWAR, M; LU, Y; WANG, X; LIU, X. Intellectual capital and the efficiency of SMEs in the transition economy China; Do financial resources strengthen the routes? **PLoS ONE** **15** (7): 21p., 2020. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235462>. Acesso em 06/06/2020.

FRANÇA, L de. Empresas ensinam educação financeira para os funcionários. **Jornal Valor Econômico**, Editorial: Recursos Humanos, novembro de 2018. Disponível em <https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/noticia/2018/11/27/empresas-ensinam-educacao-financeira-para-os-funcionarios.ghtml>. Acesso em 18/07/2020.

MATURANA, G; NICKERSON, J. Real effects of workers' financial distress: Evidence from teacher spillovers. **Journal of Financial Economics** **136**, 137-151, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2019.09.001>. Acesso em 06/06/2020.

MENEGHETTI, FK. O que é um Ensaio-Teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, ISSN 1982-7849, Curitiba, v. 15, n. 2, pp. 320-332, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000200010>. Acesso em 10/07/2020.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD, 2013). **Financial literacy and inclusion: Results of OECD/INFE survey across countries and by gender**. OECD Publishing, 2013. Disponível em: http://www.oecd.org/daf/fin/financialeducation/TrustFund2013_OECD_INFE_Fin_Lit_and_Incl_SurveyResults_by_Country_and_Gender.pdf >. Acesso em 10/07/2020.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD, 2016). **Quadro de Competências Essenciais de Alfabetização Financeira para Adultos do G20/OECD INFE**, 2016. Disponível em http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/noticias/anexos/2019/20191001_quadro_ocde_infe_competencias_alfabetizacao_financeira_adultos.pdf. Acesso em 16/07/2020.

QUINTANILHA, RM; LOZANO, ARG; RODRIGUES, CK; KISTEMANN JR., MA. A Educação Financeira no Ensino Médio em uma escola em São João de Meriti (RJ). **Revemop**, Ouro Preto, MG **1**(2), 266-284, 2019. DOI: 10.33532/revemop.v1n2a6. Acesso em 06/06/2020.

SANTOS, LS. A importância da educação financeira nas empresas sob o aspecto da produtividade e da redução dos acidentes de trabalho. **Revista Científica Hermes** **8**, 140-149: 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477647815008>. Acesso em 20/06/2020.

SULPHEY, MM. Construction and validation of Workplace Identity Scale (WIS). **Economics and Sociology**, ISSN 2071-789X, **13**(2), 53-69, 2020. Doi:10.14254/2071-789X.2020/13-2/4. Acesso em 14/07/2020.

THERIOU, N; AGGELIDIS, V; THERIOU, G. The mediating effect of the knowledge management process to the firm's performance: a resource-based view. **International Journal of Economics & Business Administration**, ISSN 2381-7356, **2** (1): 87-114, 2014. Disponível em <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/31143>. Acesso em 20/06/2020.

ZAIMAH, R. The probability factor influences the level of financial well-being of workers in Malaysia. **Malaysian Journal of Society and Space**, e-ISSN 2682-7727, **(15)** 3: 122-135, 2019. <https://doi.org/10.17576/geo-2019-1503-09>. Acesso em 05/06/2020.

WATSON, WT **Infográfico: Pesquisa Global sobre Atitudes em Relação a Benefícios**. Disponível em: <https://www.willistowerswatson.com/pt-BR/insights/2016/07/infographic-financial-worries-why-do-they-matter-and-what-can-employers-do-latin-america-insights> > – Acesso em 11/07/2020.

