

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

YURI RANGEL YARZON

**EDUCAÇÃO FINANCEIRA: REFLEXOS NA VIDA DOS COLABORADORES EM UMA
MINERADORA DE CORUMBÁ-MS**

CORUMBÁ, MS

2020

YURI RANGEL YARZON

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO PROFISSIONAL
EDUCAÇÃO FINANCEIRA: REFLEXOS NA VIDA DOS COLABORADORES EM UMA
MINERADORA DE CORUMBÁ-MS

Relatório Final de Estágio Obrigatório Profissional, apresentado ao curso de Graduação em Administração, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Wilson Roberto Fernandes Pereira

CORUMBÁ, MS

2020

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo.....	9
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	9
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade.....	10
Gráfico 4 – Estado Civil.....	10
Gráfico 5 – Quantidade de dependentes.....	11
Gráfico 6 – Função.....	12
Gráfico 7 – Faixa salarial.....	12
Gráfico 8 – Conhecimento em Finanças.....	13
Gráfico 9 – Aprendizado Financeiro.....	13
Gráfico 10 – Endividamento.....	14
Gráfico 11 – Aderência ao prazo de pagamento.....	15
Gráfico 12 – Cálculo da taxa de juros.....	15
Gráfico 13 – Futuro Financeiro.....	16
Gráfico 14 – Estresse Financeiro.....	16
Gráfico 15 – Problemas de saúde.....	17

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Supervisão.....	11
Tabela 2 – Comportamento de consumir.....	14

RESUMO

O trabalho teve como propósito trazer o entendimento dos reflexos do perfil de educação financeira dos colaboradores operacionais e administrativos de uma empresa de mineração. Nesse sentido, foi observado o nível de alfabetização financeira dos colaboradores, e seus reflexos, nos diferentes níveis de escolaridade e função. É sob este aspecto que foi dissertado no trabalho o objetivo de um exercício crítico e reflexivo na busca do entendimento desses reflexos. A fundamentação teórica usada nesse trabalho foi pesquisa bibliográfica com uma revisão acerca do tema proposto, com intuito de contextualizar e demonstrar por meio da análise de dados, os resultados, no qual, teve-se como positivo os reflexos comentados e apontados em consequência do nível de alfabetização financeira, em diferentes níveis.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	2
1.1 Tema.....	2
1.2 Objetivo Geral.....	3
1.3 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificativas.....	3
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
2.1 Educação Financeira.....	4
2.2 Relações e Reflexos.....	6
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	6
3.1 Local do Estudo.....	7
3.2 Amostragem.....	7
3.3 Método de Pesquisa.....	7
3.4 Análise de Dados.....	8
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	8
4.1 Perfil dos colaboradores.....	8
4.2 Nível de Alfabetização financeira.....	12
5 CONCLUSÃO.....	17

REFERÊNCIAS.....	
.....	20

ANEXO A – Questionário do colaborador.....	22
---	----

1. INTRODUÇÃO

1.1 TEMA

Tendo em vista a ótica sistêmica da administração, têm-se a organização como um organismo, que age e reage como um conjunto de partes organizadas e interdependentes que tendem para determinado fim. Dada essa complexidade entre as partes, destaca-se a importância das pessoas para a organização. A natureza dos negócios em rápida mudança, dada a economia e a competitividade global, exige um repensar fundamental sobre como as organizações gerenciam as pessoas.

Segundo Vieira e Mendonça (2016) as organizações não serão bem-sucedidas ou lucrativas se não derem atenção suficiente aos seus trabalhadores. Essas pessoas têm rostos, sentimentos, aspirações. Elas querem fazer o melhor todos os dias úteis para ajudar a tornar suas organizações bem-sucedidas. E, o mais importante, exigem ser tratados infalivelmente como seres humanos.

Com isso, o presente trabalho tratou das implicações da atividade humana nas organizações. Especificamente quanto a educação financeira e seus reflexos na vida dos colaboradores. Savoia, Saito e Santana (2007) relatam a importância da educação financeira nos indivíduos, visto que suas ações são determinadas pelo fator financeiro. Tendo em vista que esses aspectos externos (financeiros) podem refletir na produtividade pessoal, coletiva

e organizacional da empresa, há de se verificar também, sua relação e seus reflexos.

Nesse contexto, as empresas buscam estratégias e modelos de gestão para direcionar e modelar a organização, estudando e planejando a longo prazo os indicadores financeiros e não financeiros da empresa. Kaplan (1999), reporta que o Balanced Scorecard (BSC) tornou-se um dos sistemas de avaliação de desempenho com a capacidade de gerenciar as estratégias das entidades e de ter tal equilíbrio. Estudando então quatro perspectivas de estruturação do modelo de gestão: financeira, de clientes, de processos internos e de aprendizado e crescimento.

Na visão de Quintella e Lima (2004) para que possamos objetivar e alinhar a estratégia do BSC de forma efetiva, deve-se haver o gerenciamento da estratégia em todos os processos, com isso para que haja eficiência, e para que seja alcançado os objetivos financeiros, é necessário que haja um bom alicerce, que na perspectiva do BSC trata-se do nível pessoal, ou seja, a contribuição de cada colaborador para alcance dos resultados.

O objeto de estudo foi o primeiro nível desse modelo de gestão - aprendizado e conhecimento, no que se referiu aos colaboradores e sua implicação nos objetivos da empresa, foi utilizado com base no BSC, aspectos ligados a boa formação do seu pilar base, no qual teve-se como objetivo analisar e compreender os reflexos da educação financeira.

Tendo em vista todos os itens críticos e necessários para um bom funcionamento da organização, sejam elas, máquinas, tecnologias. Na visão de Maynard (1996) é preciso que haja investimentos nas pessoas, pois são as elas que trazem conhecimento, criatividade, inovação e eficiência para os processos, traduzindo-se diretamente em resultados.

Partindo deste objeto de estudo, foi tratado o aspecto externo financeiro pessoal do colaborador, quanto a sua educação. Tal estudo de suma importância, por ser um fator de alta relevância intrinsecamente do colaborador, refletidos em suas atividades laborais e conseqüentemente, na produtividade e resultado da empresa.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar e compreender a educação financeira dos colaboradores, e seus reflexos em uma mineradora multinacional.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar o perfil de educação financeira do colaborador
- Compreender os aspectos relacionados que venham a refletir na vida do colaborador

1.4 JUSTIFICATIVAS

A relação sobre a qualidade de vida no trabalho é muito bem clara e demonstrada, visto que a décadas atrás, segundo Barral, Costa e Gomes (2015) principalmente no Brasil, as indústrias não tinham nenhum conhecimento ou importância com o bem estar do empregado.

Diferente desses tempos, a força de trabalho tornou-se uma grande riqueza da indústria, pois é por meio dela que é exercido o seu papel. Essa força de trabalho quanto mais saúde tiver, é melhor, pois é com essas melhores condições que as pessoas são mais produtivas. Uma publicação da revista de Iniciação Científica por Ribeiro e Santana (2015) se refere a um modelo novo de gestão, diferente do clássico, um modelo que invista e que entenda os funcionários, visto que um funcionário satisfeito, traz bons resultados.

Contudo, alinhado a esta vertente, associa-se a educação financeira do colaborador, bem como resultados refletidos, conforme Domingos (2009) um funcionário que possui um bem-estar financeiro, é mais produtivo, sendo então mais motivado.

Este fator, ligado intrinsecamente, favorável quando focado no trabalho, desfavorável quando distante mentalmente.

Uma publicação de Sammer (2012) relata que uma pesquisa feita em uma fábrica de Mansfield, Ohio, os executivos descobriram que os funcionários que não se concentram em suas tarefas cometem mais erros, aumentam as despesas com sucata e impedem que os grupos de trabalho cumpram as metas de produção. Esses funcionários podem até causar ferimentos relacionados ao trabalho. Acrescente a isso o fato de que o estresse pode estar diretamente ligado a doenças físicas e absenteísmo.

Buscou-se, portanto, fundamental analisar e discutir estes aspectos no ambiente empresarial como fatores relacionados a educação financeira.

Destacada a justificativa, o presente trabalho foi norteado com o objetivo de analisar e entender, iniciada em sua introdução, dado seu referencial teórico, aplicada em sua metodologia, objetivando a explicação dos fatos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o propósito de nortear o objeto de estudo, procurou-se referenciar teoricamente autores e obras que oferecem materiais e constructos necessários para o tema em questão.

Foram tratados, inicialmente, conceitos, definições e consequências sobre educação financeira. Por fim foi feita uma rápida abordagem da educação financeira e seus aspectos relacionados.

2.1 EDUCAÇÃO FINANCEIRA

A definição de educação financeira está relacionada com a capacidade e competência de fazer escolhas inteligentes relacionado as suas finanças, sejam elas, transações, investimentos, gastos relacionados a consumo, entre outros. De acordo com Oliveira e Santana (2019) a compreensão sobre finanças pessoais influencia as expectativas financeiras futuras dos colaboradores, aumentando o nível de satisfação no seu local de trabalho, promovendo um maior apoio dos colaboradores à empresa onde trabalham.

Nossas ações são partidas do inconsciente por isso temos que ter uma visão diferente sobre a necessidade e finalidade das finanças. “Pensamentos conduzem a sentimentos, sentimentos conduzem a ações. E ações conduzem a resultados” Eker (2006, p. 18).

A educação financeira desenvolve nosso caráter, a nossa personalidade e afasta o medo, fazendo com que nos assumamos e criemos coragem para resolver os problemas.

Para critérios de avaliação desse estudo procurou-se pesquisar os reflexos da educação financeira de variados tipos e personalidade de funcionários segregados e diferidos na amostra de análise. Na perspectiva educacional e alfabetizada. Foram questionados e avaliados perante a ótica do conhecimento sobre questões de gestão de finanças e ativo, conceitos básicos de liquidez e bens, planejamento e decisões financeiras.

Savoia, Saito e Santana (2007) dizem que educar financeiramente as pessoas é um elemento essencial para a prosperidade econômica e é ainda mais essencial se uma ação sinérgica que envolva todos os atores do sistema econômico contribua para sua difusão: órgãos reguladores, setor bancário e financeiro, mídia, sistema educacional, associações de consumidores e programas empresarias. Por outro lado, embora as intervenções regulatórias e de treinamento organizadas em nível institucional ainda estejam precárias, em nossa cultura financeira do país, entendida em resumo como a capacidade do cidadão comum de conseguir facilmente se endividar, ainda é um objetivo longo

de ser superado.

Nos últimos anos, segundo Amorim et al. (2018) houve um aumento na complexidade da orientação e das opções financeiras para as pessoas, devido às profundas mudanças que ocorreram no setor de serviços financeiros para famílias e empresas, com uma oferta cada vez mais segmentada e especializado e com uma gama de produtos (conta corrente, cartão de débito, cartão de crédito, hipoteca, empréstimo pessoal, seguro de vida e acidente, seguro de saúde, poupança / investimento) que, agora com ampla difusão, eles são frequentemente escolhidos de maneira cuidadosa e oportuna.

Nesse contexto, é necessário ativar e alimentar uma nova frente de alfabetização que ajude os poupadores a adquirir noções de natureza econômico-financeira essenciais para gerenciar melhor seus recursos. Para isso, é necessário atuar em duas frentes: por um lado, essas questões devem ser apresentadas como um elemento central do crescimento das pessoas, a fim de capacitá-los a desenvolver uma maior conscientização para enfrentar melhor suas escolhas. para que, tornam-se cidadãos responsáveis; por outro lado, no ambiente empresarial, as empresas devem adquirir as noções necessárias para introduzir essas questões em seu cotidiano, aprofundando os tópicos básicos da economia na empresa, fazendo com que percebam o cotidiano e a difusão na vida de todos.

A educação financeira requer ensinamento para que o indivíduo possa ter sucesso nesta área. Da maneira que escola é o lugar onde deve-se implantar a cultura financeira, em contrapartida, tem-se a precariedade dessa questão. Com isso, na visão empresarial, as empresas tendem buscar o papel de educar financeiramente seus funcionários para melhores resultados.

2.2 RELAÇÕES E REFLEXOS

A alfabetização financeira é a capacidade de entender e aplicar efetivamente várias habilidades financeiras, incluindo gerenciamento financeiro pessoal, orçamento e investimento. A alfabetização financeira ajuda os indivíduos a se tornarem autossuficientes, para que possam alcançar a estabilidade financeira.

Com isso, a educação financeira dos colaboradores é uma preocupação que determina a qualidade de vida. A falta de conhecimento e educação ameaça o bem-estar financeiro e causa preocupações econômicas, incluindo preocupações sobre saúde, dívidas, renda e progressão na carreira. Essas

preocupações têm efeitos prejudiciais sobre a saúde física e psicológica, reduzindo a confiança e a produtividade no local de trabalho e aumentando o absenteísmo, atrasos e a falta de concentração.

Sammer (2012) relata que o principal fator pelos acidentes de trabalho, pela baixa produtividade, é o estresse, visto que um funcionário afetado financeiramente tende a ter o nível de estresse mais alto, afetando então sua produtividade. Segundo Eid (2009), uma pesquisa feita pela Reuters divulgou que cada funcionário em situação financeira difícil custa para as empresas sete mil dólares por ano pois não se dedicam o suficiente no trabalho.

Conforme apresentado, esta pesquisa pauta-se na educação financeira dos colaboradores e seus reflexos. A maneira como esses pilares se relacionam foram estudadas, analisadas, coletadas e avaliadas empiricamente por meio de métodos qualitativos e quantitativos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este relatório constitui-se em estudar e analisar as relações de educação financeira mediante os resultados obtidos. A estratégia de pesquisa foi de caráter mista, sendo realizada por meio de questionário que buscou medir a educação financeira.

Anexados no final deste relatório, está presente o questionário utilizado para realização do objeto de estudo. O questionário, aplicado ao colaborador, buscou-se identificar o perfil do mesmo, bem como seu nível/conhecimento em finanças e aspectos da sua qualidade de vida, com questões referentes a conhecimento, atitude, planejamento e experiência.

3.1 LOCAL DO ESTUDO

O presente relatório foi realizado com funcionários da empresa Mineração Corumbaense Reunida S/A, subsidiária da Vale S/A, localizada na cidade de Corumbá-MS.

3.2 AMOSTRAGEM

Em um primeiro momento, foi feita uma reunião com os gestores para compreensão do objeto de estudo e foi verificado a disponibilidade de participação e assim foi efetuado a replicação para os seus subordinados, este método denomina-se de modelo de amostragem por acessibilidade, o qual

foram tomados como objeto de estudo os que decidiram participar por livre e espontânea vontade, posteriormente, conforme disponibilidade das supervisões e seus colaboradores, foi aplicado um questionário para os mesmos, com perguntas sobre Educação Financeira e Qualidade de vida.

Foi critério base de amostra principal a segregação a partir de supervisão e função para que fosse possível a análise do grau de alfabetização financeira dos amostrados. Por fim, foi feita a conclusão dos resultados com base nas respostas dos questionários, entendendo seus reflexos e entendimento do objeto de estudo.

3.3 MÉTODO DE PESQUISA

As coletas de dados foram realizadas em momentos diferentes, com o apoio do RH foram solicitados a quantidade de supervisões e o conhecimento sobre o objeto de estudo. Em seguida, foi solicitado uma reunião com as supervisões.

Diante do atual momento de pandemia, em decorrência do vírus Sars-Cov-2, foi aplicado um questionário virtual com questões que buscaram identificar o perfil do colaborador, bem como o seu conhecimento em finanças e experiências afetadas no seu bem-estar.

Por fim, foi feita, a análise de dados, com o objetivo de medir suas relações e o que elas representam. Segundo Operdata (2019), o resultado do questionário e seus possíveis reflexos, é procurado entender como estes se comportam, visando identificar se existem relações entre variáveis. Tal correlação baseada na visão de Siqueira (2002) que busca através dos questionários extrair informações de como os colaboradores pensam e se comportam, bem como as ações que enfrentam e sentem.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Feito, registrado e de posse das anotações, foi feita a compreensão teórica dos resultados obtidos. Com isso, foi feita a interpretação, avaliação e classificação das respostas, segregando-as pelos grupos de relevância do critério de seleção do objeto de estudo, organizando-as de acordo com o conteúdo, sendo explicadas e refletidas no objeto de análise.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

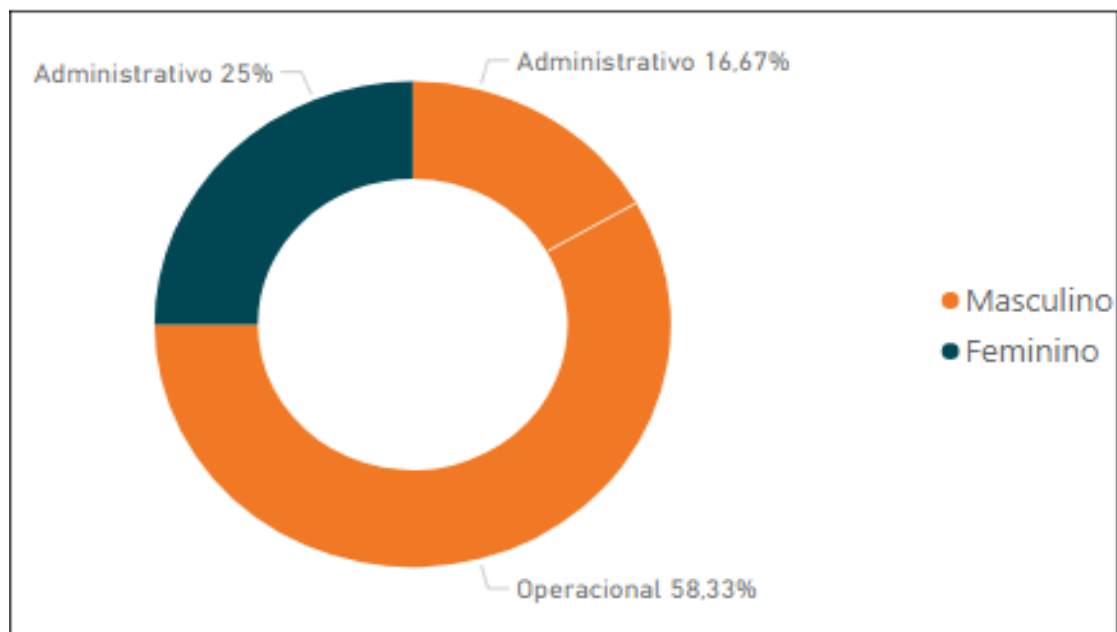
Neste tópico serão apresentados a mensuração dos resultados em

decorrência da análise dos dados obtidos, através da aplicação do questionário. De forma ordenada, primeiramente foram mensurados e apresentados os resultados. Deste modo, foram divididos nos seguintes tópicos identificação do colaborador, educação financeira/finanças pessoais e qualidade de vida.

4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Seguindo a ordem do questionário, buscamos identificar o perfil dos colaboradores que participaram em responder o questionário. Teve-se como total, uma amostra de 46 colaboradores, é visto como resultado que 75% dos colaboradores foram do sexo masculino e 25% do sexo feminino, conforme apresenta-se no gráfico 1:

Gráfico 1 – Sexo

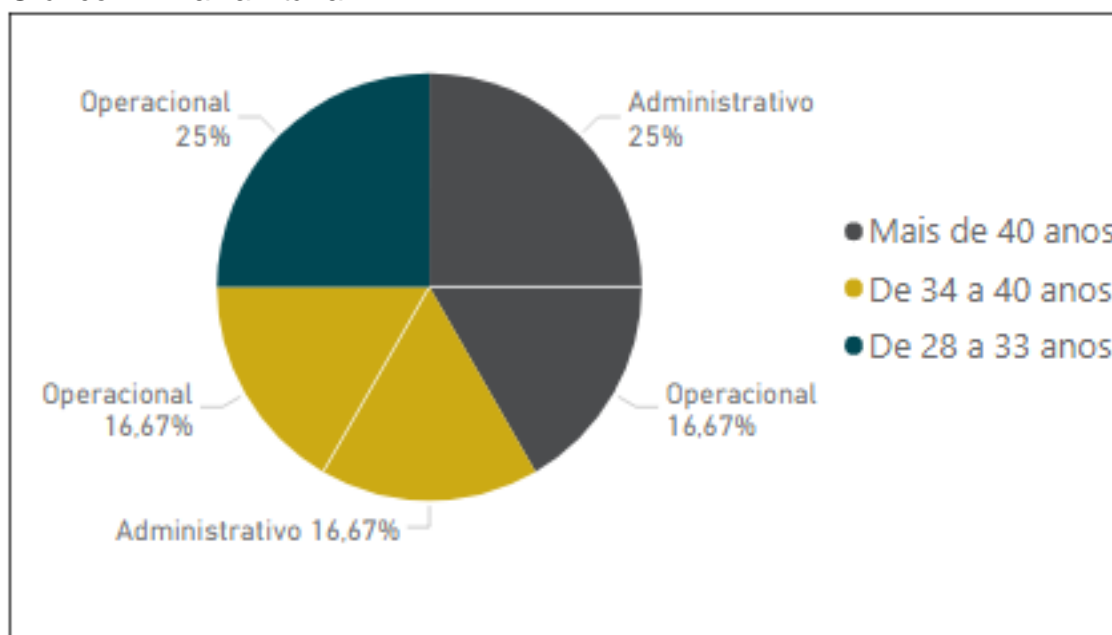


Fonte: do Autor.

Logo após, foi imposta a pergunta referente à idade dos colaboradores, a maior

parte(41,67%) estão com mais de 40 anos. É visto que 33,33% estão entre 34 e 40 anos e 25% possuem entre 28 a 33 anos, conforme gráfico 2:

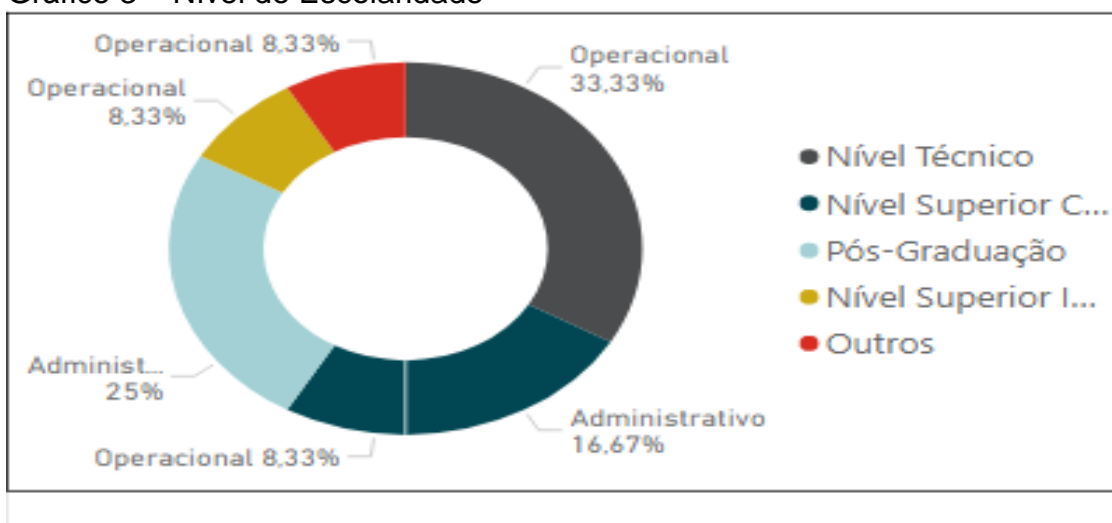
Gráfico 2 – Faixa Etária



Fonte: do Autor.

Em seguida, os colaboradores foram questionados quanto ao nível de escolaridade e como resultado, foi obtido que a maioria (33,3%) são de nível técnico, ou seja, são os colaboradores operacionais ligados a produção e operação. Logo após, é visto o mesmo resultado dos amostrados de nível superior completo e pós-graduação, ambos com 25%, não obstante, também tiveram os mesmos resultados os de níveis superior incompleto e outros, no qual a pessoa não quis responder ou quiseram indicar que são de níveis não expostos na pergunta, conforme demonstra o gráfico 3:

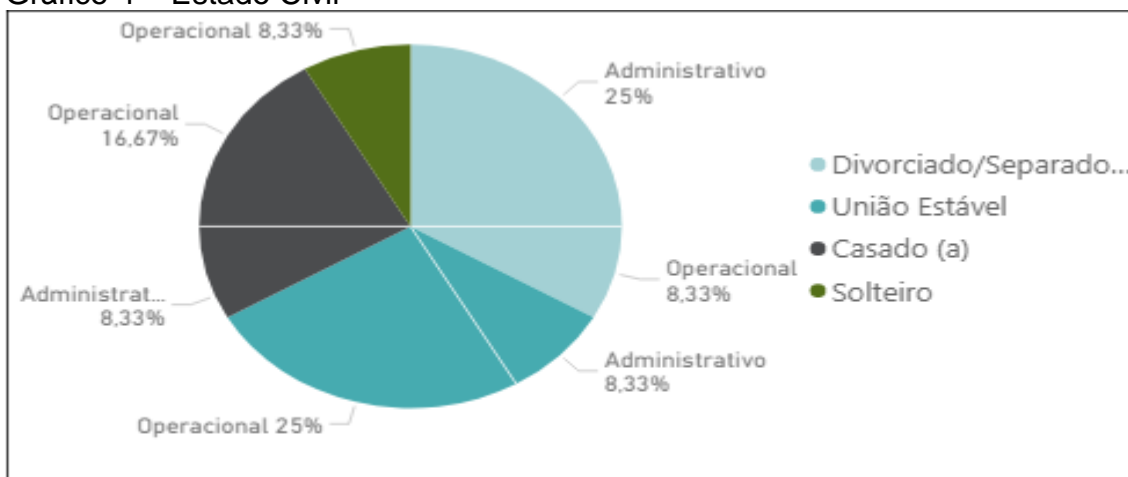
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade



Fonte: do Autor.

Na sequência, foram questionados quanto ao estado civil, sendo que, 33,33% são divorciados ou separados, 33,33% estão em união estável, 25% são casados e 8,33% são solteiros, conforme o gráfico 4:

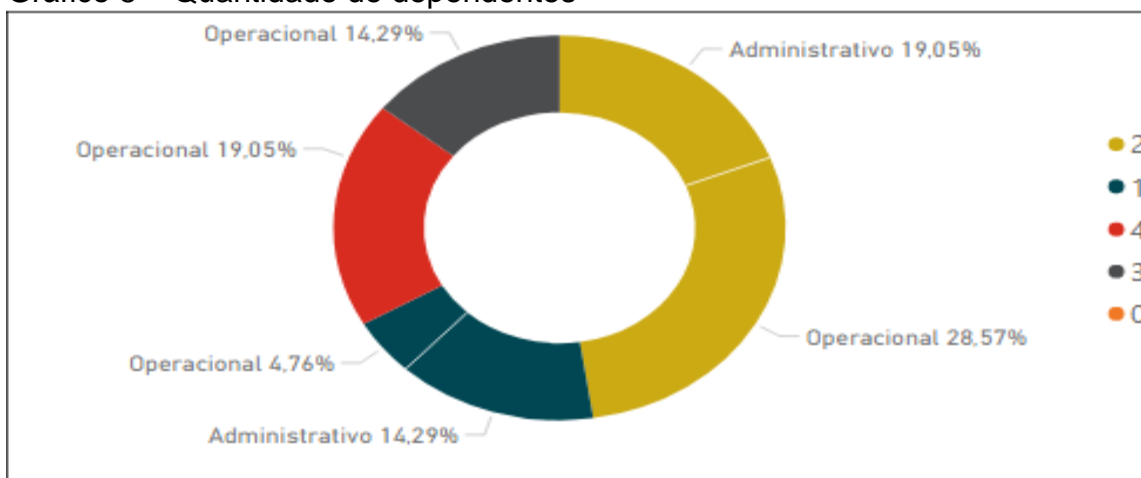
Gráfico 4 – Estado Civil



Fonte: do Autor.

Quanto a quantidade de dependentes que o colaborador possui, do total de funcionários, 47,62% possuem 2 dependentes, 19,05% possuem 1 dependente, 19,05% possuem 4 dependentes e 14,29% indicam ter 3 dependentes, apresentado no gráfico 5:

Gráfico 5 – Quantidade de dependentes



Fonte: do Autor.

Foi acrescentada a pergunta de qual supervisão o colaborador pertence, para que assim seja identificada o grupo de funcionários daquela área. Como resultado, observa-se na tabela 1, a adesão de 25% de funcionários pertencentes a supervisão de Operação de Mina MSC, 16,67% pertencentes a Gestão de Contratos e

Combustíveis, 16,67% pertencentes a supervisão de Manutenção TPGC, e as demais com 8,33%, tendo-se os 46 colaboradores, descritos em porcentagem, conforme tabela 1:

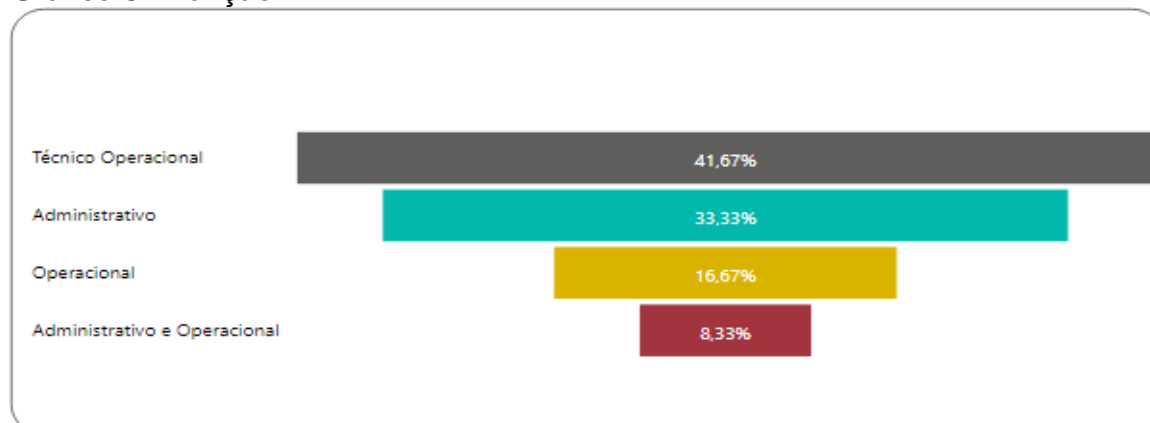
Tabela 1 - Supervisão

Elétrica URM	8,33%
Gestão da Qualidade	8,33%
Gestão de Contratos e Combustíveis	16,67%
Gestão Econômica	8,33%
Manutenção MSC	8,33%
Manutenção TPGC	16,67%
Operação de Mina MSC	25,00%
RH	8,33%

Fonte: do Autor.

Em consonância foram questionados quanto a classificação de sua função, verifica-se que 41,67% são Técnicos Operacionais, 33,33% Administrativos, 16,67% Operacionais e 8,33% são Administrativos e Operacionais, conforme descrito no gráfico 6:

Gráfico 6– Função

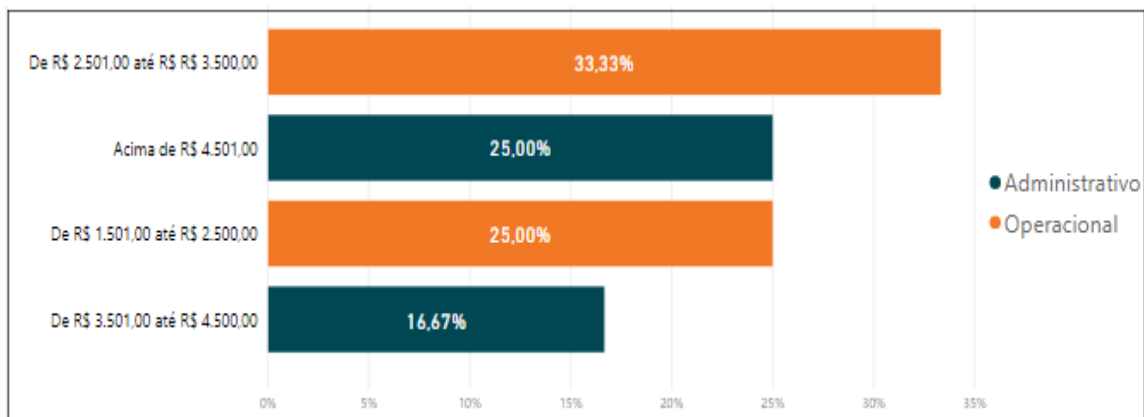


Fonte: do Autor.

E como pergunta fim de identificação do perfil do colaborador, foram questionados quanto a faixa salarial, sendo 33,33% de R\$2501,00 até R\$3500,00, 25% aos que recebem acima de R\$4501,00, 25% de R\$1501,00 até R\$2500,00 e

16,67% aos que recebem de R\$3501,00 até R\$4500,00, descritos no gráfico 7:

Gráfico 7– Faixa salarial



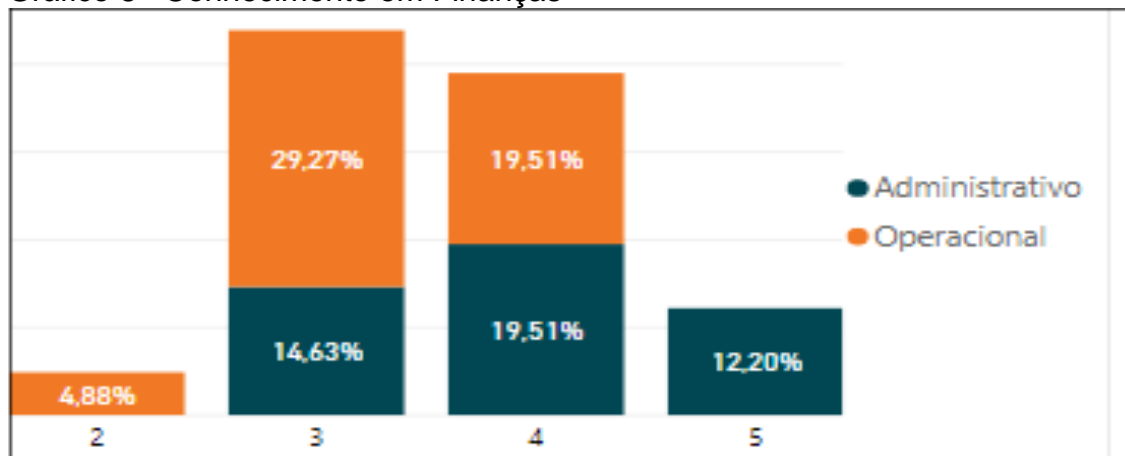
Fonte: do Autor.

4.2 NÍVEL DE ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA

Por conseguinte, foi buscado identificar o grau de expertise em finanças e como os colaboradores foram ou não educados financeiramente. De início, os colaboradores foram provocados a explicar o seu nível de conhecimento acerca de finanças. Variando-se de 1 a 5, na primeira questão, tem-se como 1, no qual significa não ter nenhum conhecimento e 5 ter conhecimento sólido no assunto.

Com base nas respostas dos colaboradores, é visto que a maioria em seus 43,9% indicam ter grau 3 de conhecimento, seguidos de 39,02% com grau 4, 12,20% com grau 5 e 4,88% com grau 2, conforme é demonstrado no gráfico 8:

Gráfico 8– Conhecimento em Finanças

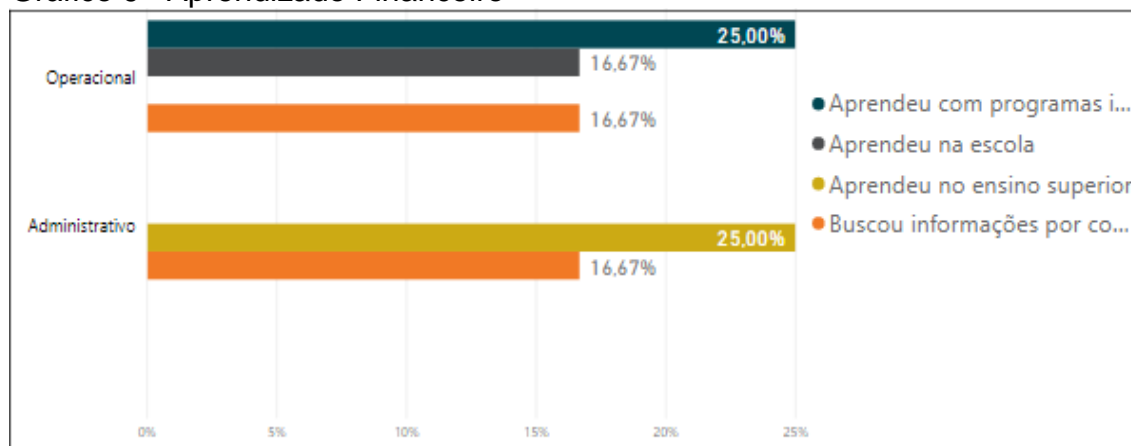


Fonte: do Autor.

Posteriormente, foi buscado entender a maneira como os colaboradores foram educados financeiramente. É visto que tanto os que aprenderam no ensino superior,

quanto aos que aprenderam com programas impostos na empresa correspondem a metade dos respondentes, sendo 25% para ambos, em seguida 33,33% aos que buscaram informações por conta própria e 16,67% aos que aprenderam somente na escola, conforme descrito no gráfico 9:

Gráfico 9– Aprendizado Financeiro

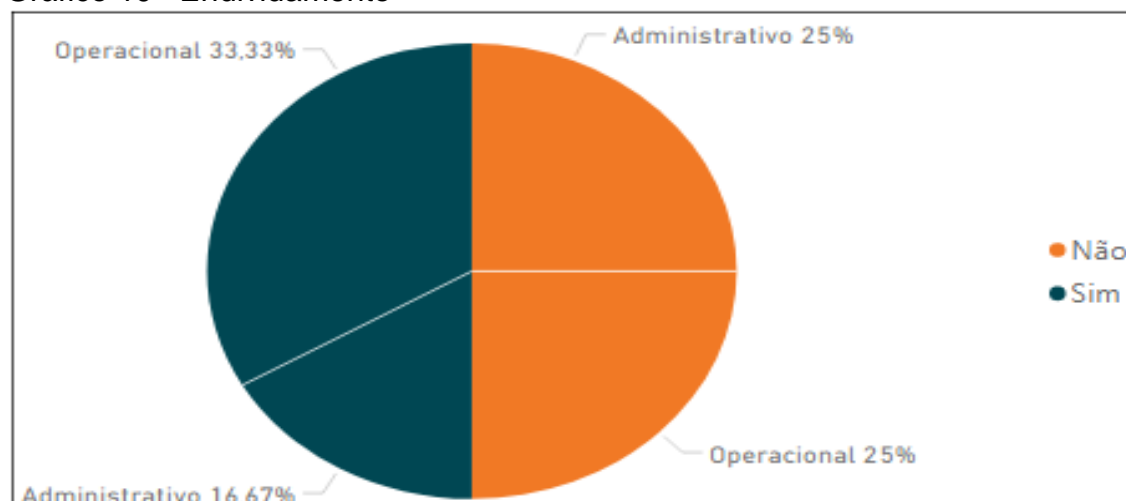


Fonte: do Autor.

Foi verificado qual o percentual de colaboradores que monitoram seus gastos. Observou-se que a grande maioria faz monitoramento, totalizando 75% enquanto que 1/4 não monitoram. Em seguida a pergunta relaciona-se aos que não fazem o monitoramento e por qual motivo, sendo: 75% dos colaboradores responderam como “Outros”, tal resultado deve-se ao fato de os mesmos possuírem monitoramento dos seus gastos, enquanto 16,67% não sabem como fazer e 8,33% não fazem por falta de tempo.

Depois disso, os colaboradores foram questionados se os mesmos consideram-se endividados, teve-se como resultado 50% para ambos, conforme gráfico 10:

Gráfico 10– Endividamento



Fonte: do Autor.

Em seguida, os colaboradores foram questionados em relação ao seu comportamento em consumir, a finalidade era obter conhecimento sobre quais os motivos que os levam a comprar algo. Conforme apresenta a Tabela 2, a maioria deles realizam compras quando tem necessidade, totalizando 66,67%

Tabela 2– Comportamento de consumir

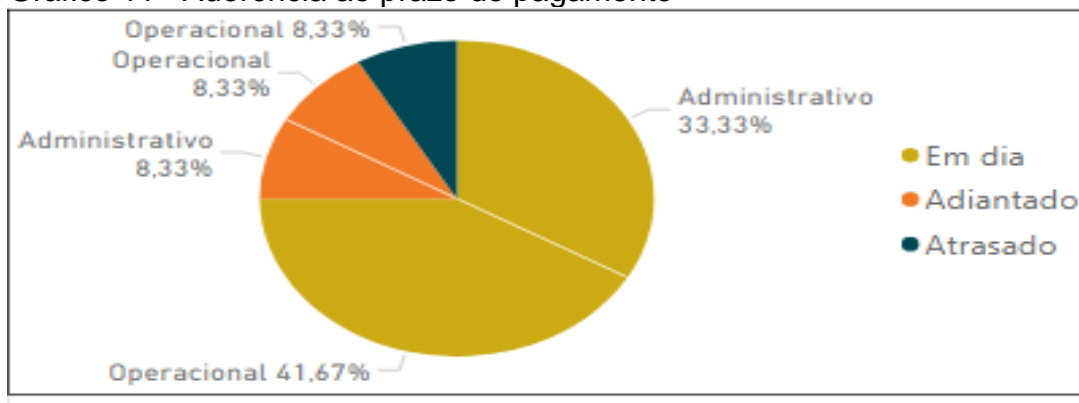
Está na promoção	8,33%	Operacional
Planejou com antecedência	8,33%	Administrativo
Planejou com antecedência	16,67%	Operacional
Tem necessidade	33,33%	Administrativo
Tem necessidade	33,33%	Operacional

Fonte: do Autor.

Em análise, é possível verificar que a maioria dos colaboradores possuem um comportamento em consumir consciente, comprando somente quando tem necessidade, ou então, planejando com antecedência, apontado por 25,0%. Porém, vale ressaltar que 8,33% dos colaboradores indicam comprar quando está na promoção, o que nem sempre é viável para uma boa saúde financeira.

A próxima questão refere-se quanto ao pagamento de suas obrigações, os colaboradores deviam responder quanto a aderência ao prazo de pagamento. Em sua maioria, os colaboradores costumam pagar em dia, totalizando 75,0%, em seguida 16,67% dizem pagar adiantado e a minoria representado por 8,33% dizem pagar atrasado, conforme apresentado no gráfico 11:

Gráfico 11– Aderência ao prazo de pagamento

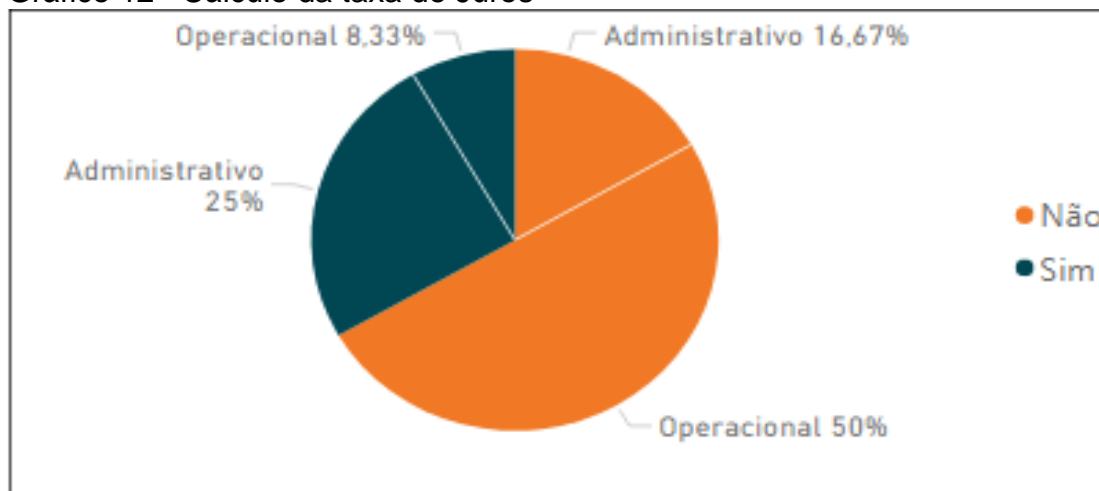


Fonte: do Autor.

Logo após, foram questionados quanto ao cálculo dos juros de suas compras

a prazo, 66,67% dizem não saberem calcular os juros referente as suas obrigações/prestações, como pode-se observar no gráfico 12 abaixo.

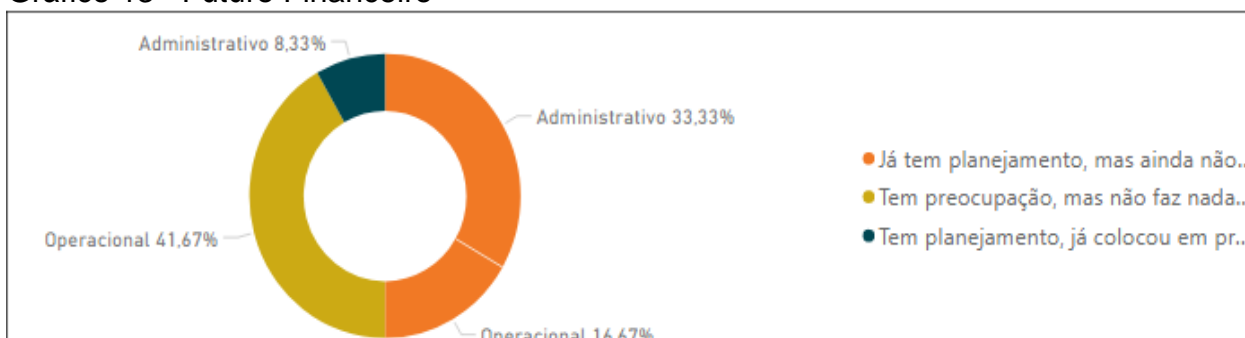
Gráfico 12– Cálculo da taxa de Juros



Fonte: do Autor.

Em seguida, os colaboradores tiveram que responder à preocupação que os mesmos tem com o seu futuro financeiro. Foi verificado que 50% dos colaboradores já tem planejamento, mas ainda não colocaram em prática, 41,67% possuem preocupação mas não fazem nada em relação a ele e 8,33% possuem planejamento, e já colocaram em prática e seguem rigorosamente, conforme apresenta-se no gráfico 13:

Gráfico 13– Futuro Financeiro



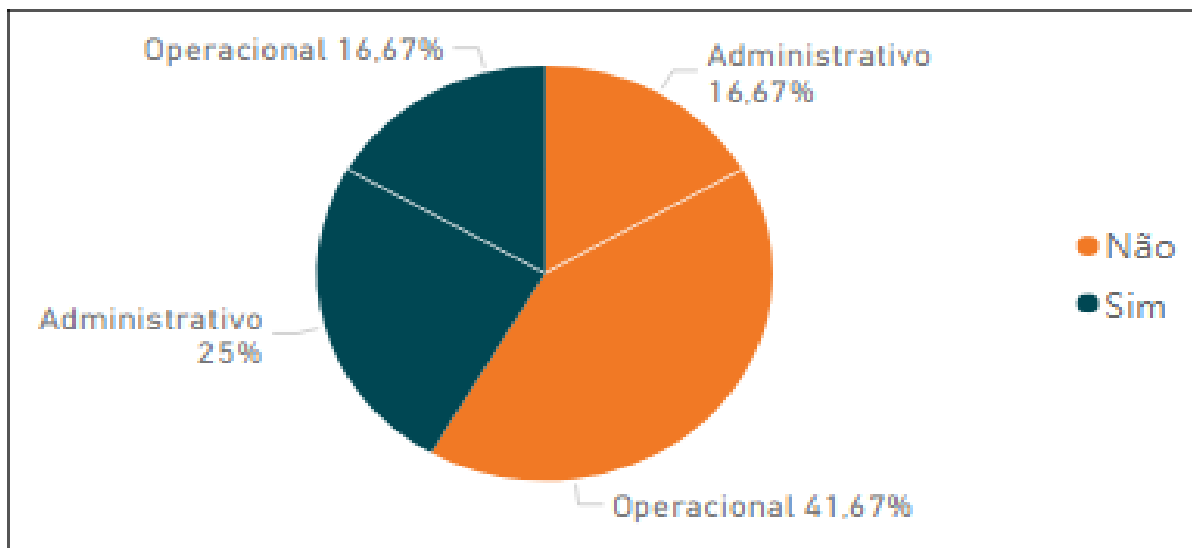
Fonte: do Autor.

Os colaboradores foram questionados quanto aos aspectos relacionados a sua qualidade de vida. Esta questão buscou identificar se o colaborador conseguiu ou

consegue trabalhar de maneira eficiente diante de algum problema financeiro.

Conforme o gráfico 14, 58,33% não conseguem trabalhar de maneira eficiente diante de algum fator que os levam a agir de maneira diferente do normal, tendo-se como causa, as finanças, denominado, conforme gráfico: estresse financeiro. Em contrapartida, 41,67% conseguem trabalhar de maneira eficiente.

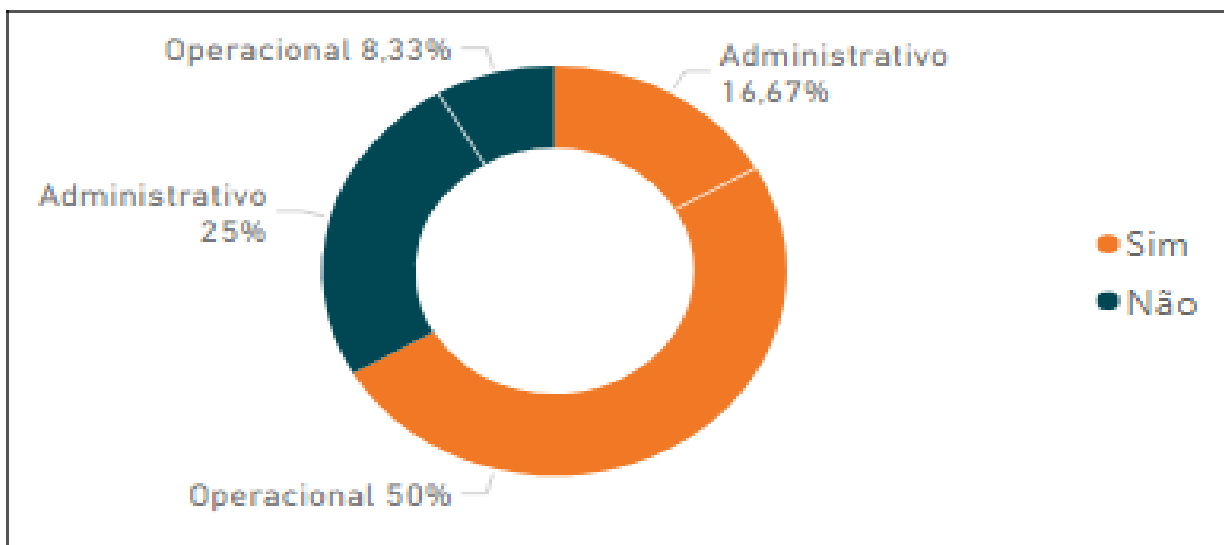
Gráfico 14– Estresse Financeiro



Fonte: do Autor.

Na sequência os colaboradores foram questionados quanto a algum problema que os mesmo já tiveram, sejam, emocional, social, fisiológico ou físico, em decorrência do stress financeiro, e como resultado, foi obtido que a maioria (66,67%) já tiveram, ou seja, é visto que problemas financeiros afetam diretamente a saúde do empregado, enquanto 33,33% disseram não terem tido algum tipo de malefício, conforme é apresentado no gráfico 15:

Gráfico 15– Problemas de saúde



Fonte: do Autor.

5. CONCLUSÃO

É o trabalho árduo e a dedicação dos funcionários que, em última análise, geram lucros e melhoram o bem-estar de uma empresa. Para garantir que a produtividade de uma organização esteja compatível com as necessidades do mercado e da concorrência, a empresa deve ter os melhores funcionários. No entanto, uma organização é uma mistura de funcionários.

Com isso, se os funcionários forem saudáveis, felizes e ansiosos para trabalhar, na ótica da empresa, será visto uma mudança positiva no destino dela. Por outro lado, se eles estão estressados e ansiosos por conta de aspectos relacionados a finanças, poderá trazer reflexos na produtividade e nos resultados apresentados pela organização.

Uma das razões mais importantes para o estresse entre os funcionários é a preocupação financeira. A maioria das pessoas sofrem de problemas relacionados ao dinheiro, pois suas habilidades de gestão financeira não são as melhores. É, portanto, dever não só da empresa de introduzir programas de educação financeira no local de trabalho, mas também responsabilidade do colaborador de buscar conhecimento, com o intuito de garantir que haja entendimento dos fundamentos da educação financeira e que assim o funcionário administre melhor seu dinheiro.

Assim que os colaboradores forem alfabetizados financeiramente, eles serão capazes de administrar seu próprio dinheiro muito melhor e, portanto, seus níveis de estresse com questões financeiras acabariam diminuindo. Isso certamente levaria a indivíduos mais saudáveis e felizes, que contribuiriam imensamente para o crescimento da organização.

Desta forma, tendo-se como fator relevante a alfabetização financeira e como o tema é de grande impacto na vida pessoal e profissional do colaborador, o referido

estudo teve como objetivo analisar e compreender a educação financeira dos colaboradores e identificar o perfil dos colaboradores da empresa Mineração Corumbaense Reunida S/A, subsidiária da Vale S/A, em Corumbá, Mato Grosso do Sul, buscando entender e relacionar seus reflexos.

Com a intenção de alcançar os objetivos do estudo, foi aplicado um questionário para os colaboradores. O questionário foi divulgado para os gestores das supervisões que decidiram participar. Como respondentes da pesquisa, foram atingidos o número de 46 colaboradores. No qual, as respostas foram tabuladas e analisadas por meio do *software Power BI Desktop*.

O objetivo do trabalho foi identificar os reflexos da educação financeira dos colaboradores, respectivamente, estruturou-se de forma resumida em três tópicos o objeto de estudo, sendo três referidos ao questionário de aplicação aos colaboradores.

Primeiramente identificamos o perfil dos colaboradores, verificamos que 75% dos colaboradores são do sexo masculino e 25% são do sexo feminino. É notório também visualizar que com referência a faixa de idade, as maiores idades ficaram na faixa de mais de 40 anos e as menores idades indicadas de 28 a 33 anos. No que diz ao nível de escolaridade, a maioria, em seus 33,33% são de nível técnico. Diante destes, a função dos referidos também foram analisadas, sendo os que trabalham em área Operacional representados por 66,67%, enquanto os administrativos representam apenas 33,33%.

Em seguida tinham como característica o grau de conhecimento sobre finanças, metade dos colaboradores (50%) responderam como conhecimento nível 3-bom. Procurou-se identificar a forma que os colaboradores foram financeiramente educados. Constatou-se que maioria menciona ter buscado informações por conta própria, representando 33,33% ou que aprenderam com programas impostos na empresa, ou que aprenderam no nível superior, ambas reproduzidas por 25%. O aprendizado na escola representou 16,67% das respostas.

O próximo objetivo e um dos mais relevantes para a explicação do objeto de estudo era identificar quantos colaboradores conseguem trabalhar de maneira ordenada e eficiente diante dos problemas financeiros, constatou-se que a maioria não conseguem trabalhar diante desses fatores, representados por 58,33%, enquanto, 41,67% conseguem trabalhar. Não obstante, foi identificado os colaboradores que tem ou já tiveram algum problema de saúde em decorrência do *stress* financeiro, a maioria representa-se como “Sim” em seus 66,67%.

Quanto ao quesito de finanças pessoais, os operacionais dizem apresentar 57,15% que fazem monitoramento dos gastos, em contrapartida, os administrativos apresentam 100% de monitoramento de gastos. Deve-se observar que mesmo o

funcionário operacional possuindo um nível médio de entendimento sobre finanças, o mesmo possui um nível alto de conhecimento para efetuar uma compra, pois é visto que é feito um planejamento com antecedência e que os mesmos só compram quando há necessidade.

Em seguida, tiveram-se como média um percentual de 56,25% quanto aos colaboradores operacionais que levam problemas do trabalho para casa, enquanto que os administrativos apenas 12,5%. Em consonância é visto que há uma aderência de 75% de funcionários tanto operacionais, quanto administrativos que faltam o trabalho “Às vezes” para resolverem problemas pessoais. É visto também um percentual de 71,42% dos colaboradores operacionais que não conseguem trabalhar de maneira eficiente, diante a problemas financeiros, embora os administrativos somam apenas 60%. Não obstante, é notório que 85% representam os colaboradores que já tiveram ou têm algum problema de saúde em decorrência desses aspectos, em contrapartida, os administrativos representam 50%.

Com isso, é possível que a educação financeira impacta diretamente no colaborador, seja na sua produção, seja na sua qualidade de vida. Mas que diante dos resultados apresentados e observados, é demonstrado que os funcionários administrativos possuem maiores graus de alfabetização financeira e de conhecimentos, habilidades e atitudes, porém, é visto que mesmo possuindo tais conhecimentos e expertises, os mesmos possuem estresse financeiro e problemas de saúde.

Vale ressaltar os investimentos que a empresa deve fazer com o funcionário, o modelo de gestão implantado e, principalmente, o seu planejamento estratégico.

Através deste estudo foi possível ter breve conhecimento sobre a educação financeira dos colaboradores e ter a percepção dos reflexos que podem ser ocasionados ao nível de educação financeira. É perceptível também, que o conhecimento foi adquirido, em seu nível operacional, a maior parte dentro da empresa e do interesse de cada um em tomar conhecimento da área, enquanto em níveis administrativos, aprenderam-se no ensino superior, onde-se também tiveram o interesse de buscar por conta própria.

Diante destes resultados, entende-se que os objetivos definidos foram cumpridos, contudo é importante ressaltar que existem limitações no estudo, como a pandemia em decorrência da COVID-19, que impossibilitou o maior número de amostras, e que estas conclusões estão limitadas somente aos colaboradores participantes das respectivas supervisões da Mineração Corumbaense Reunida S/A, e não podem ser generalizados.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VIEIRA, Vilson; MENDONÇA, Giulia. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização.** Congresso nacional de excelência em gestão, XIII, 2016, Rio de Janeiro.

SAVOIA, José Roberto Ferreira; SAITO, André Taue; SANTANA, Flávia de Angelis. **Paradigmas da educação financeira no Brasil.** Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 41, n. 6, p. 1121-1141, Dec. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122007000600006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 Nov. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000600006>.

KAPLAN, R. S. **Podem acontecer coisas ruins com bons scorecards? Parte II das armadilhas da implementação.** Harvard Business School Press: Balanced Scorecard: Insight, experiência e ideias para um relatório organizacional focado na estratégia. Artigo B9909D, 1999.

QUINTELLA, M; LIMA, A. **O balanced scorecard como ferramenta para implantação da estratégia: uma proposta de implantação.** Encontro Nac. de Eng. De Produção, XXIV, 2004, Florianópolis. Revista Gestão Industrial, 2005, p 1169-1176, 2004.

MAYNARD, Herman Bryant. **Redefinições da prosperidade empresarial. In: O novo paradigma nos negócios: estratégias emergentes para liderança e mudança organizacional.** São Paulo: Cultrix, 1996. 263p.

BARRAL, Nathalia; COSTA, Karine; GOMES, Monike. **Evolução da indústria e a relação de trabalho.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/44808/evolucao-da-industria-e-a-relacao-de-trabalho>> Acesso em: 26 nov.2020.

RIBEIRO, A; SANTANA, C. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o**

sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica. Cairu. v.2.n.2, p. 75-96, 2015.

DOMINGOS, Reinaldo. **Terapia Financeira: A educação financeira como método para realizar seus sonhos.** São Paulo: Editora Gente, 2008.

SAMMER, Joanne. **Financial Education – Stress= Improved Productivity.** Disponível em: <<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0612sammer.aspx>> Acesso em: 28 mai.2020.

OLIVEIRA E SANTANA: OLIVEIRA, S. F.; SANTANA, P. M. Financial Education at Workplace . **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 1, p. 123-149, 2019.

EKER, T. H. **Os segredos da mente milionária: aprenda a enriquecer mudando seus conceitos sobre dinheiro e adotando os hábitos das pessoas bem-sucedidas.** Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

AMORIM, K. A. F.; LUCENA, G. K. F.; GIRÃO, L. F. A. P.; QUEIROZ, D. B. A Influência da Educação Financeira na Inserção dos Investidores no Mercado de Capitais Brasileiro: Um Estudo com Discentes da Área de Negócios. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 17, n. 2, p. 567-590, 2018.

EID, Willian Junior. **Estresse financeiro e produtividade no trabalho.** São Paulo, Centro de Estudos Em Finanças da EAESP, 2009. Disponível em: <<http://www.leticiaamargo.com.br/wp-content/uploads/2014/02/Estresse-Financeiro-e-Produtividade-no-Trabalho.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

OPERDATA, Bruno Oliveira. **Coeficientes de correlação.** Disponível em: <<https://operdata.com.br/blog/coeficientes-de-correlacao/>>. Acesso em 05 mai.2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional.** Estud. psicol. (Natal), Natal, v. 7, n. spe, p. 11-18, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300003&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 15 mai. 2020.

ANEXO A – Questionário do colaborador

1) Identificação sexual

- Masculino
- Feminino
- Outro

2) Idade

- Menos de 18 anos
- De 18 a 23 anos
- De 24 a 27 anos
- De 28 a 33 anos
- De 34 a 40 anos
- Mais de 40 anos

3) Nível de escolaridade?

- Ensino Básico
- Ensino Médio Completo
- Nível Técnico
- Nível Superior Completo
- Nível Superior Incompleto
- Pós-Graduação
- Outros

4) Estado Civil?

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- União Estável
- Divorciado/Separado (a)
- Viúvo (a)

5) Possui dependentes? Se sim, quantos?

- Nenhum
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

6) A qual supervisão você pertence?

7) Como classifica-se sua função?

- Operacional

- Técnico Operacional
- Técnico Administrativo
- Administrativo
- Administrativo e Operacional
- Estagiário
- Jovem Aprendiz
- Outro

8) Quanto a sua faixa salarial, encontra-se em que grupo abaixo:

- até R\$ 954,00
- De R\$ 955,00 até R\$ 1.500,00
- De R\$ 1.501,00 até R\$ 2.500,00
- De R\$ 2.501,00 até R\$ R\$ 3.500,00
- De R\$ 3.501,00 até R\$ 4.500,00
- Acima de R\$ 4.501,00

9) Em uma escala de 1 a 5, tendo-se 1 como nenhum conhecimento e 5 obtendo-se sólidos conhecimentos, como você mensura seu conhecimento sobre finanças?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10) Quanto ao seu nível de alfabetização financeira, de que forma adquiriu ou não esses conhecimentos:

- Nunca foi educado financeiramente
- Aprendeu com programas impostos na empresa
- Aprendeu na escola
- Aprendeu no ensino superior
- Aprendeu em cursos
- Buscou informações por conta própria
- Nunca teve interesse pelo assunto
- Outros

11) Quanto aos seus gastos no geral, é feito um monitoramento?

- sim
- não

12) Caso não faça, por qual motivo?

- Não tenho interesse
- Falta de tempo
- Não sei como fazer
- Não considero necessário
- Outros

13) Quanto ao fator "Endividamento", você se considera em tal aspecto?

- Sim
- Não

14) Qual destes motivos te levam a fazer uma compra?

- Planejou com antecedência
- Tem necessidade
- Está na promoção
- Compra por impulso
- outros

15) Suas dívidas e obrigações, você costuma pagar em qual nível de prazo?

- Adiantado
- Em dia

Atrasado

16) Ao planejar fazer uma compra, você sabe calcular as taxas de juros?

- Sim
- Não

17) Ao futuro dado as suas finanças, você...

- Não tem preocupação
- Tem preocupação, mas não faz nada em relação a ele
- Já tem planejamento, mas ainda não colocou em prática
- Tem planejamento, já colocou em prática e o segue rigorosamente

18) Caso possua/possuiu problemas financeiros pessoais, você consegue/conseguiu trabalhar de maneira eficiente?

- Sim
- Não

19) Você tem/teve algum problema emocional, social, fisiológico ou físico em decorrência do stress financeiro?

- Sim
- Não