



PRÊMIO SER HUMANO BA

Case categoria: Gestão de Pessoas/Administração

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA DA BAHIANA:

Educação e saúde em primeiro lugar

Autores: Itana Rocha Sacramento¹

Mariana Cajueiro Vieira²

Tais Dias de Jesus Santos³

Salvador/BA

31 de agosto de 2022

¹ Telefone: (71)98853-8645; e-mail rh-itanarocha@bahiana.edu.br

² Telefone: (71)99355-4431; e-mail rh-marianacajueiro@bahiana.edu.br

³ Telefone: (71)98511-0764; e-mail rh-taisdias@bahiana.edu.br

ÍNDICE

1	Introdução	1
2	Desenvolvimento	4
3	Orçamento	9
4	Principais resultados	9
5	Avaliação	13
6	Aplicabilidade	14
7	Sustentabilidade das ações	15
8	Conclusão	15
9	Bibliografia	17
10	Anexos	19

SINOPSE

Esse artigo objetiva apresentar o programa de educação financeira e seus benefícios para os colaboradores da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, instituição privada sem fins econômicos, situada em Salvador/BA. Trata-se de um estudo descritivo-exploratório, com abordagens quantitativa e qualitativa. O programa surgiu diante da preocupação da empresa com o endividamento de seus colaboradores com o empréstimo consignado e seu uso recorrente para quitar dívidas. Iniciativas em educação e saúde são prioridades na Bahiana e, desde 2014, há um investimento na educação financeira com o objetivo de promover a conscientização na decisão sobre o crédito e ações de cuidado com a saúde financeira, incentivando hábitos sustentáveis. Inicialmente, o analista de RH conduzia orientações financeiras com colaboradores que solicitavam consignado, utilizando o espaço da própria instituição. O programa foi ampliado para atender todos os colaboradores, ofertando palestras e treinamentos, e agregou o formato online desde a pandemia da COVID-19. De 2014 a agosto de 2022, em média, cem pessoas passaram pelo programa. O resultado, de 2013 a 2021, foi uma redução de 59% do número de colaboradores com consignado. Portanto, a empresa pode atuar no papel social ao intervir em uma realidade de endividamento e contribuir na formação de uma população mais consciente financeiramente.

1. INTRODUÇÃO

A educação financeira nem sempre foi tratada como um tema relevante entre os brasileiros e isso tende a se repercutir no trabalho. Dentre as diversas demandas de projetos e investimentos existentes nas empresas, tratar sobre finanças pessoais nem sempre se torna uma prioridade. Entretanto, ao longo do tempo, o ambiente organizacional passou a notar que problemas financeiros podem afetar a saúde dos colaboradores, seu engajamento com o trabalho e qualidade de vida. Além disso, as empresas podem atuar no papel social fomentando uma parcela da população mais consciente financeiramente.

Quando a educação financeira não é tratada como prioridade, o endividamento surge como um problema de destaque que pode afetar o bem-estar das pessoas. Segundo Domingos (2022), a educação financeira é uma ciência humana que, através de uma metodologia comportamental, busca criar um modelo mental sustentável que promova hábitos saudáveis e escolhas conscientes para realização dos sonhos e alcance da autonomia financeira. Desta forma, discutir e disseminar conhecimentos práticos sobre essa temática dentro das empresas são ações importantes para estimular um processo de conscientização e mudança de comportamento do colaborador para uma relação mais saudável com o dinheiro e em suas decisões financeiras.

A educação financeira também pode ser compreendida como um processo de transmissão de conhecimentos que possibilita o desenvolvimento de habilidades nas pessoas para tomada de decisões mais seguras, aperfeiçoando a gestão de suas finanças e ampliando seu bem-estar (SAVOIA et. al., 2007).

Em 2013, aproximadamente, um terço de colaboradores da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP) possuíam consignado, conforme dados coletados

em relatórios quantitativos da folha de pagamento. Nesse período, uma das maiores preocupações era o endividamento dos colaboradores com o empréstimo consignado e seu uso recorrente para quitar dívidas.

Em 2014, almejando intervir para a melhoria desse contexto, a instituição investiu no programa de educação financeira dos seus colaboradores visando promover uma consciência sobre o crédito e ações de cuidado com a saúde financeira, incentivando hábitos sustentáveis de poupança, planejamento orçamentário, investimento e de responsabilidade no consumo. Fundamentada em uma metodologia comportamental e abordagens quantitativa e qualitativa, o programa teve o foco inicial nos colaboradores solicitantes de empréstimo consignado, partindo da premissa que, eles sendo educados financeiramente, através de orientações especializadas e obtendo conhecimentos sobre juros e planejamento orçamentários, poderiam reduzir as dívidas e passar a adotar ações mais conscientes, saudáveis e sustentáveis financeiramente.

O empréstimo consignado com desconto autorizado das parcelas contratadas em folha de pagamento possui sua regulamentação no Brasil através da lei nº 10.820, de dezembro de 2003. Sobre a parcela a ser descontada, essa não deverá ser superior a 35% para fins de empréstimos, conforme lei nº 14.431, de 3 de agosto de 2022. Essa legitimação pode induzir uma facilidade na contratação do consignado e motivar as pessoas a buscarem esse crédito como uma alternativa de complementação de renda para quitar contas em atraso ou dívidas existentes, sem a devida consciência de estar contraindo mais uma dívida. Além disso, o cenário atual de alta inflação tende a reforçar nas famílias a busca por essa fonte de crédito e as elevadas taxas de juros tende a agravar o nível do endividamento. O fato de o crédito ser descontado em folha de pagamento implica em um comprometimento da renda, o qual, por vezes, não é

percebido pelo colaborador ou analisado sob a perspectiva da educação financeira, a qual preconizaria um repertório comportamental de caráter preventivo, pautado na organização financeira para se obter uma capacidade de pagamento sem gerar novas dívidas.

O cenário preocupante no país é confirmado através da Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (Peic) e, em julho de 2022 (CNC, 2022), foi divulgado que 78% das famílias brasileiras estão endividadas e 29% inadimplentes, um recorde dos últimos doze anos. Esse dado reforça a atenção da Bahiana para o endividamento dos seus colaboradores, uma vez que, desde o início do programa de educação financeira, grande parte dos entrevistados declaram apresentar algum tipo de dívida ou conta em atraso. Em 2021, dos 81 atendimentos realizados, 42% buscavam o empréstimo consignado para quitação de dívidas. Em 2022, das 94 orientações individuais realizadas, 37% foram referentes a endividamento. Diante desses dados, coletados por meio de formulário estruturado e entrevistas individuais, o programa se revela como um importante instrumento na minimização desse quadro, por trabalhar dentro da perspectiva de conscientizar desde a liberação do crédito, de forma que os colaboradores possuam um espaço de aprendizagem e reflexão para tomar uma decisão mais sustentável financeiramente.

O autor Domingos (2022) define em seus estudos que a educação financeira é uma real necessidade para os brasileiros. Por um lado, a inadimplência está entre os fatores que comprometem o bom giro da economia, uma vez que reduz a capacidade de consumo das pessoas. Por outro lado, pessoas educadas financeiramente passam a gerir melhor seus recursos e consumir de forma consciente e sustentável dentro da economia. O autor reforça que *“Uma comunidade bem-educada financeiramente contribui, sobremaneira, para a economia do país”* (DOMINGOS, 2022, p. 11).

Portanto, a educação financeira se revela como um instrumento de transformação econômico-social, devendo ser tratado cientificamente e aplicado em todos os contextos que as pessoas atuam, a exemplo das empresas. Na Bahiana, iniciativas que promovam educação e saúde são potencializadas, como o caso do programa aqui apresentado, associado ao seu compromisso social. Sob os pilares da responsabilidade social, do desenvolvimento das pessoas e cuidado com a saúde financeira, essa prática se tornou mais um benefício diferenciado para o colaborador, jovem aprendiz e estagiário, com potencial para melhorar a realidade e qualidade de vida das pessoas.

2. DESENVOLVIMENTO

O programa de educação financeira da Bahiana foi implantado em 2014 e, inicialmente, o público-alvo eram os colaboradores solicitantes de empréstimo consignado, pois a prioridade da época era promover orientações financeiras, intervindo no elevado endividamento dos colaboradores com consignado e o uso recorrente dessa linha de crédito para quitar dívidas. Em seguida, passou-se a contemplar todos os colaboradores dos diversos grupos ocupacionais, jovens aprendizes e estagiários e, em 2016, houve a ampliação das ações com a oferta de palestras internamente. A partir de 2020, diante do contexto de isolamento social ocasionado pela pandemia da COVID-19, agregou-se o formato online para as orientações financeiras, mantendo o atendimento ao público já contemplado.

Ao longo dos oito anos de realização do programa, o objetivo tem sido promover a conscientização na decisão sobre o crédito e o cuidado com a saúde financeira dos colaboradores, incentivando hábitos de poupança, planejamento orçamentário,

investimento e responsabilidade no consumo. As ações são desenvolvidas com os seguintes objetivos específicos:

- Disseminar conhecimentos sobre boas práticas em finanças pessoais;
- Instrumentalizar os colaboradores para decisões mais conscientes sobre o empréstimo;
- Desenvolver competências comportamentais e técnicas alinhadas aos objetivos financeiros;
- Viabilizar o acesso ao empréstimo consignado com condições mais sustentáveis financeiramente.

O programa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa e, em suas ações, está fundamentado na metodologia comportamental DSOP (Diagnosticar, sonhar, orçar e poupar), desenvolvida pelo PhD Reinaldo Domingos e que tem como foco principal equilibrar as finanças pessoais e familiares. Na DSOP os sonhos são entendidos como prioridades, sendo possível realizá-los através do planejamento financeiro. Na aplicação dessa metodologia é possível oferecer um caminho para a pessoa reavaliar sua relação com o dinheiro e desenvolver uma atitude financeira mais duradoura e saudável (DOMINGOS, 2022).

De acordo com Domingos (2007), as pessoas podem mudar sua forma de lidar com o dinheiro e construir sua independência financeira, entretanto, precisará seguir os quatro pilares da sua metodologia. O primeiro passo é diagnosticar a situação financeira atual e o destino do dinheiro, por meio de um levantamento dos rendimentos e gastos pessoais. Em seguida, sonhar, registrando todos os objetivos de vida, priorizá-los e definir as datas de realização. O terceiro passo é orçar, estruturando o

padrão de vida, planejando para o equilíbrio financeiro. Por último, poupar tendo em vista os objetivos traçados para posteriormente investir.

Dessa maneira, tendo a DSOP como referência são desenvolvidas as estratégias do programa descritas a seguir:

a) Orientação financeira

A demanda pela orientação financeira existe quando o colaborador solicita empréstimo consignado ou a antecipação de 13º salário fora do prazo previamente estabelecido pela instituição ou deseja consultar o profissional do tema. Em seguida, é realizada uma coleta de dados do solicitante e sobre o motivo da solicitação, através de um formulário com perguntas estruturadas.

O analista de recursos humanos da área de remuneração realiza uma entrevista semiestruturada, com duração média de 30 minutos, para aprofundar as informações sobre as finanças pessoais deste colaborador e os motivadores da demanda inicial, a fim de direcionar a análise do perfil financeiro do colaborador, identificar o nível de endividamento e as noções sobre planejamento, controle orçamentário e alguns conceitos do mercado financeiro.

De acordo com as demandas financeiras identificadas, é realizada a orientação do colaborador e o analista trabalha conceitos do mercado financeiro; apresenta e recomenda ferramentas para organização das finanças e planejamento; simula aplicativos para subsidiar a tomada de decisão, bem como estimula o aprofundamento do diagnóstico financeiro e o nível de consciência sobre a realidade financeira atual. Por vezes, o analista auxilia na construção de um plano de ação focado nos objetivos financeiros da pessoa. Nesse momento, geralmente, a renegociação de dívidas entra

como uma ação e são identificadas alternativas que reduzam o endividamento do colaborador, quando esse é o tema principal.

O momento da orientação individual é conduzido de forma personalizada e cuidadosa, no qual é criado um espaço seguro para escutar e acolher o colaborador em suas aflições relacionadas às questões financeiras. O analista que orienta é um psicólogo e, geralmente, identificadas outras demandas, podendo encaminhar para a rede de apoio interna, a citar: profissionais de saúde especializados na demanda ou da medicina ocupacional; profissionais de captação e seleção, quando são identificadas situações de empregabilidade e existe a possibilidade de indicação de pessoas da família do colaborador para processos seletivos ou direcionamento para canais de currículo conhecidos pela área; profissionais de benefícios para identificação de subsídios institucionais relacionados a situação analisada e profissionais do departamento pessoal, quando a demanda é de antecipação de décimo terceiro salário e das férias.

b) Gestão da política sobre a liberação do crédito consignado e margem salarial

Quando o colaborador decide pelo crédito consignado, é analisada sua margem salarial com foco na sua demanda e possibilidade de pagamento, considerando seu orçamento pessoal e familiar. O analista faz o acompanhamento do colaborador até a disponibilização do crédito pelo banco. Os entrevistados com elevado nível de endividamento, que compromete o atendimento de necessidades básicas ou saúde psicológica, recebem um novo atendimento após a contratação do crédito.

No programa, a margem salarial é tratada dentro dos parâmetros legais e com critérios que visam minimizar o endividamento da pessoa. Desta forma, existe uma política de margem salarial estruturada e alinhada aos objetivos do programa que é disponibilizar 90% da margem salarial regulamentada conforme lei, na qual o desconto é de até

35% do salário líquido para fins de consignado. Essa medida abrange o cuidado com outros descontos possíveis na folha de pagamento do colaborador, a preservação da sua renda para atendimento às suas necessidades essenciais e conforme seu padrão financeiro.

Nos convênios realizados com as instituições financeiras, os consignados possuem no máximo 36 parcelas. Essa medida visa evitar um elevado saldo devedor ou o pagamento de juros exorbitantes pelo colaborador contratante.

c) Treinamentos e palestras

A disseminação do conhecimento sobre educação financeira também ocorre através de treinamentos e palestras ofertadas para todos os colaboradores, jovens aprendizes e estagiários da Bahiana. Nessa ação, objetiva-se tocar as esferas comportamentais e técnica relacionadas, estimulando ações de desenvolvimento e prevenção abordando temáticas sobre planejamento financeiro, investimentos, poupança e endividamento. De modo geral, são trabalhadas as temáticas que mais aparecem nas orientações financeiras, bem como aquelas direcionadas para saúde e independência financeira.

Os estagiários e jovens aprendizes participam de treinamentos específicos, uma vez que o programa se propõe a desenvolver uma geração de jovens menos endividada e consciente financeiramente. Nesse caso, são realizados treinamentos mais lúdicos, com jogos, vídeos criativos e o processo é mais interativo e vivencial.

As palestras foram realizadas entre os anos de 2016 e 2018. Diante da pandemia da COVID-19, nos anos de 2020 e 2021, o programa teve como foco as orientações individuais formato online, foram indicados recursos on-line relacionados ao tema de finanças pessoais, de forma a preservar o distanciamento físico. Mesmo distantes

fisicamente, o RH se manteve conectado com seus colaboradores de forma a atendê-los ou apoiá-los em suas necessidades, uma vez que o momento trouxe muitas incertezas sobre a renda familiar e manutenção dos compromissos financeiros firmados.

3. ORÇAMENTO

O programa conta com os recursos humanos da própria Bahiana, a partir da carga horária dos profissionais de recursos humanos da área de remuneração, celetistas, sendo dedicadas 04 (quatro) horas semanais, em média, alcançando um custo mensal estimado em R\$ 2.579,00.

Além disso, o programa conta com a participação de palestrantes advindos de convênios com a instituição, sem custos financeiros para essa atividade. Essas parcerias são feitas com bancos e assessorias de investimentos que ofertam a disseminação do conhecimento sobre educação financeira. Em contrapartida, há um estreitamento do relacionamento entre essas instituições, a empresa e os colaboradores.

4. PRINCIPAIS RESULTADOS

Em 2013, dos 1100 colaboradores da Bahiana, 347 possuíam empréstimo consignado. Em seu primeiro ano de implantação, 2014, o programa de educação financeira teve um significativo impacto reduzindo o número de empréstimos para 286. Conforme demonstrado no gráfico 1, esse número foi reduzindo anualmente, alcançando, em 2021, o número de 142 empréstimos consignados dentro de um universo de 1400 colaboradores.

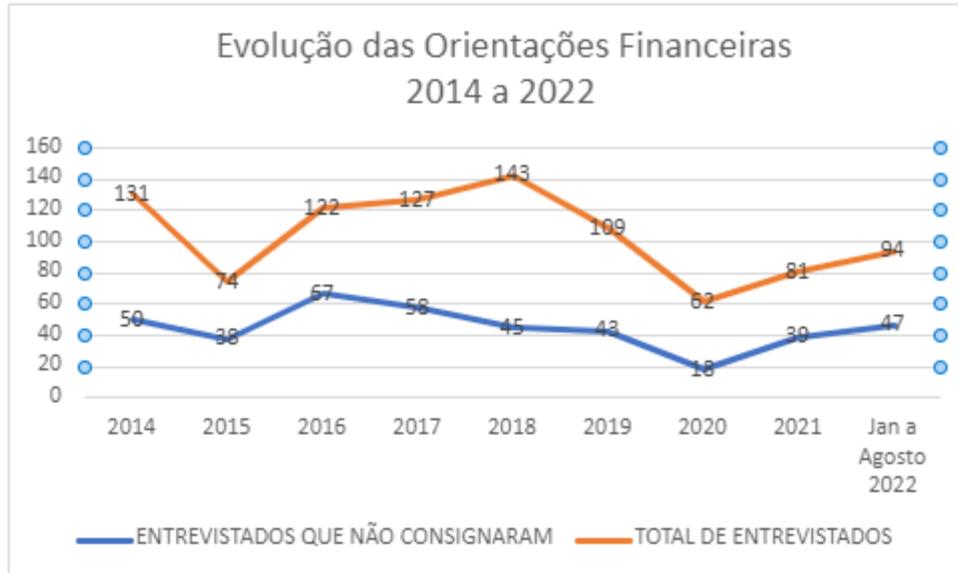
Gráfico 1: Quantitativo de colaboradores beneficiados por empréstimo consignado de 2013 a 2021



Fonte de dados: relatório de folha de pagamento da Bahiana, 2022.

O gráfico 2 demonstra o quantitativo de orientações financeiras realizadas anualmente e, sendo a principal demanda o empréstimo consignado, verifica-se que uma parcela significativa dos colaboradores orientados não avança com a contratação do crédito, pois há um estímulo para a reflexão sobre as condições do empréstimo, a priorização dos objetivos financeiros e outras alternativas que favoreçam o equilíbrio das finanças e menor endividamento. No período de 2014 a 2022 foram realizadas 943 orientações financeiras individuais.

Gráfico 2: Evolução das orientações financeiras de 2014 a 2022



Fonte de dados: relatório do programa de educação financeira da Bahiana, 2022.

Em 2014, o programa promoveu, pela primeira vez, duas turmas de treinamento sobre educação financeira para jovens aprendizes na Bahiana. Houve a participação total de 24 jovens e as capacitações alcançaram uma satisfação média de 97% e 100%, respectivamente, conforme relatórios do facilitador emitidos pela área de treinamento e desenvolvimento da Bahiana (Anexo 1).

Em 2016, os colaboradores das unidades acadêmicas Brotas e Cabula participaram da palestra "Educação Financeira: você quer realizar seus sonhos?" (Anexo 2). O evento foi conduzido por um representante da instituição financeira parceira da Bahiana. Orçamento doméstico, investimentos, aposentadoria e sonhos foram alguns dos temas abordados durante o bate-papo, em que os colaboradores também tiveram a oportunidade de discutir e tirar dúvidas.

Em 2017, foram realizados dois treinamentos para todos os colaboradores interessados, contemplando colaboradores, jovens aprendizes e estagiários (Anexo 3). Houve a participação de 50 pessoas e os treinamentos buscaram abordar de forma mais específica temáticas como: sair do endividamento, crédito consciente e

planejamento para alcance dos objetivos financeiros. O evento criou um momento para esclarecimentos de dúvidas dos participantes junto a profissionais do seguimento bancário.

Em 2018, foram realizados quatro treinamentos para colaboradores e alunos da Bahiana (Anexo 4). A abordagem foi diferenciada em relação ao ano anterior, sendo introduzido o tema investimento. A palestra - “Você cuida bem do seu dinheiro?” - tratou de conceitos cotidianos da economia e desmistificou as diversas formas de se fazer investimento, demonstrando que com planejamento é possível o alcance de grande parte dos objetivos financeiros. Nesse encontro foi abordado o papel do assessor de investimento, Sistema Financeiro Nacional (FSN), conceitos básicos (inflação, Selic, indicadores etc.), funcionamento do mercado financeiro e de capitais, tipos de investimentos e a importância da educação financeira. As palestras foram realizadas por especialistas no assunto, agentes autônomos de investimento da empresa parceira. Houve um total de 75 participantes que, no geral, avaliaram de forma positiva a palestra, resultando uma média 83% de satisfação.

Em 2019, foram realizados dois treinamentos que tiveram como foco: “Como ser educado financeiramente desde jovem?!”. Nesse contexto, os jovens aprendizes da Bahiana participaram destes treinamentos e aprenderam de forma lúdica conceitos e ferramentas de educação financeira através do jogo de tabuleiro Jogo Aberto. Esse jogo permitiu desafios, depoimentos e aprendizados sobre finanças permeados de diversão. O programa acredita que o seu impacto positivo na vida das pessoas pode ir “além muros”, alcançando as famílias dos colaboradores orientados, assim como pode ocorrer quando o jovem passa a receber seu primeiro salário.

Ao longo do ano, a área de remuneração da Gerência de Pessoas e Aprendizagem (GEPAP) da Bahiana acompanha as práticas da taxa de juros nos contratos de

consignado, com o objetivo de barganhar juros mais baixos em relação ao mercado ou a manutenção dos mesmos, em caso de um crescimento da taxa selic, visando uma melhor condição para o colaborador que contrata e impactar na redução do endividamento na contratação do crédito. Por exemplo, em 2018, a GEPAP e o setor financeiro negociaram com o banco conveniado e conquistaram a redução de um ponto percentual, aproximadamente, na taxa de juros nominal aplicada. Nessas ações o estreitamento das relações da Bahiana com os bancos conveniados tem sido um ganho, pois possibilita ao colaborador o acesso consciente ao empréstimo consignado e com juros mais baixos.

5. AVALIAÇÃO

Ao longo do programa são apurados e analisados alguns indicadores, tais como: (%) percentual de variação de colaboradores com consignado em folha de um ano para o outro; total de colaboradores orientados por mês; (%) percentual de colaboradores orientados que contrataram empréstimo consignado ou refinanciaram o consignado existente; classificação dos motivos relatados por colaboradores para solicitação do empréstimo consignado. Esse monitoramento serve para avaliar a efetividade das ações implementadas ao longo do ano, bem como é um direcionador para retroalimentar as etapas do programa, estruturar palestras com conteúdo focado nas demandas que mais aparecem nas entrevistas e no desenvolvimento de outras ações preventivas.

Anualmente, são gerados relatórios dos resultados do programa na Bahiana e reportados a Diretoria. Neste ciclo, também são avaliados os dados, redimensionadas

as atividades e recomendadas ações de melhorias contínua para potencializar os benefícios gerados pela educação financeira.

6. APLICABILIDADE

O programa de educação financeira da Bahiana, através das ações de desenvolvimento de competências e de gestão das políticas de cuidado com a saúde financeira de seus colaboradores, tem contribuído fortemente para minimizar o endividamento dos participantes, melhor utilização dos recursos financeiros pelas pessoas, bem como potencializa a disseminação dos conceitos e benefícios para as famílias.

As ferramentas mais disseminadas nas orientações financeiras são: o formulário de apontamento de despesas; calculadora cidadã do Banco Central do Brasil; planilha de orçamento mensal impressa ou eletrônica, que permite o controle das receitas e despesas periodicamente; aplicativos de controle de orçamento financeiro pessoal. Geralmente, em virtude da aplicação prática e facilidade no manuseio, os orientados se interessam por esses recursos e tendem a utilizar no dia-dia.

Oportunizar, dentro da empresa, um momento de reflexão e conscientização sobre a relação das pessoas com o dinheiro estimula a adoção de hábitos financeiros mais saudáveis, sustentáveis, bem como a construção de ações para realização dos objetivos. Tratar de finanças pessoais nos momentos construídos com jovens aprendizes e estagiários da Bahiana, através de palestras, contribui para a formação de uma geração de brasileiros menos endividada e financeiramente mais consciente. Esse trabalho pode alcançar as famílias dos colaboradores, na medida em que eles podem levar esses conceitos e aprendizado para dentro de suas casas.

7. SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES

A Bahiana, enquanto instituição de ensino superior vocacionada para a área de saúde, tem como um dos seus compromissos possibilitar um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento e cuide das diversas esferas da vida dos colaboradores. A instituição compreende que diversos aspectos podem afetar as entregas, a produtividade e a saúde das pessoas. Sob os pilares da responsabilidade social, desenvolvimento das pessoas e cuidado com a saúde financeira, a diretoria da instituição apoia esse programa, desde 2014, como uma iniciativa importante para a qualidade de vida, que promove aprendizado e saúde. Mesmo na pandemia da COVID-19 as ações do programa foram continuadas e revisadas visando sua permanência, justamente, em um momento crítico na economia do país.

O programa capacitou cinco multiplicadores para a condução das orientações financeiras, utilização das ferramentas e disseminação dos conceitos sobre finanças pessoais. Atualmente, ele conta diretamente com três profissionais de recursos humanos e engajados com o compromisso do programa.

A viabilidade do programa, ao longo de quase nove anos, também é evidenciada pelo baixo custo relativo para mantê-lo internamente na empresa e a possibilidade de ofertar um benefício diferenciado ao colaborador com o potencial para melhorar a realidade social, a qualidade de vida das pessoas e contribuir para a formação de uma parcela da população mais consciente financeiramente e menos endividada.

8. CONCLUSÕES

O programa de educação financeira da Bahiana, ao longo dos seus oito anos de implantação, demonstrou que a empresa pode atuar em um papel transformador no

contexto de acentuado endividamento das pessoas e de restrito conhecimento sobre o tema. Nas entrevistas, observa-se que a maioria das pessoas atendidas estavam com dívidas e não tinham obtido uma orientação dessa natureza ao longo da vida ou utilizado uma ferramenta de planejamento das suas finanças pessoais. Em grande parte, o endividamento tornou-se o foco principal deste programa, pois, em média, 50% dos participantes apresentavam alguma conta em atraso ou dívidas acumuladas em cartão de créditos, outras linhas de crédito. Esse fator tende a reforçar a relação direta entre a ausência de educação financeira e o endividamento das pessoas.

Na escuta dos colaboradores nota-se uma maior tendência a recorrer as linhas de crédito de imediato, ao invés de poupar, revelando que a relação com o dinheiro não é meramente matemática, mas comportamental e cultural. Sendo assim, as entrevistas de orientação se mostram como um espaço de escuta, reflexão e intervenção para uma mudança de hábito e promoção de saúde financeira.

A disseminação da educação financeira começou a demonstrar sua eficácia na Bahiana à medida que os orientados começaram a reduzir suas solicitações para refinanciamento do consignado ou passaram a desistir do consignado, pois identificavam outras alternativas para minimização de dívidas. Outro dado importante foi a redução de colaboradores com consignado em folha, que apresentavam um nível de endividamento muito próximo dos dados históricos das pesquisas que demonstram o endividamento das famílias do país.

Portanto, essa experiência revela que a área de recursos humanos pode ofertar um benefício diferenciado para o colaborador, viável para a empresa e com valor intangível para os envolvidos. A educação financeira precisa ser tratada como uma prioridade, dentro das políticas da empresa, uma vez que pode reverberar em outras dimensões da vida humana e impactar positivamente a relação da pessoa com o

dinheiro e o trabalho. A possibilidade de conduzir ações de desenvolvimento de competências e de cuidado com a saúde financeira no ambiente organizacional tende a contribuir fortemente para uma parcela da população mais consciente financeiramente e que pode multiplicar os conceitos e benefícios para as famílias.

9. BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **LEI Nº 10.820, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003**. Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.820.htm Acesso em 01/08/2022.

BRASIL. **LEI Nº 14.431, DE 3 DE AGOSTO DE 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14431.htm#art1 Acesso em 01/08/2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). **Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (Peic)**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/pesquisas/indice/peic> Acesso em 15/08/2022.

DOMINGOS, Reinaldo Aparecido. **Terapia financeira: quebre o ciclo de gerações endividadas e construa sua independência financeira**. Rio de Janeiro: Livraria travessa, 2007.

DOMINGOS, Reinaldo Aparecido. **Educação financeira uma ciência comportamental**. Revista Científica Multidisciplinar, v.3, n.4, 2022. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1217/1018>. Acesso em 01/08/2022.

SAVOIA, J. R. F.; SAITO, A.T.; SANTANA, F. A. **Paradigmas da educação financeira no Brasil**. Revista de Administração Pública, 41, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/XhqxBt4Cr9FLctVvzh8gLPb/?lang=pt> Acesso em 01/08/2022.

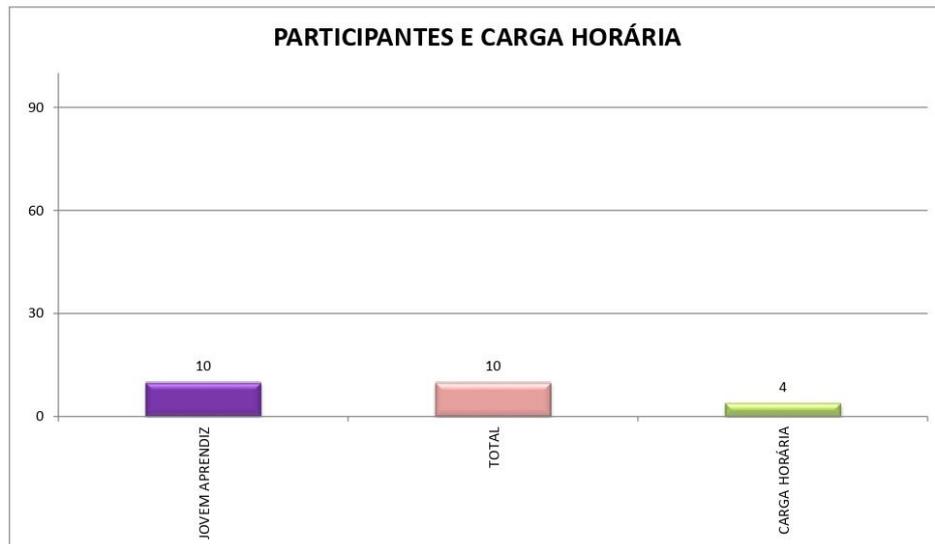
ANEXO 1



BAHIANA
ESCOLA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA

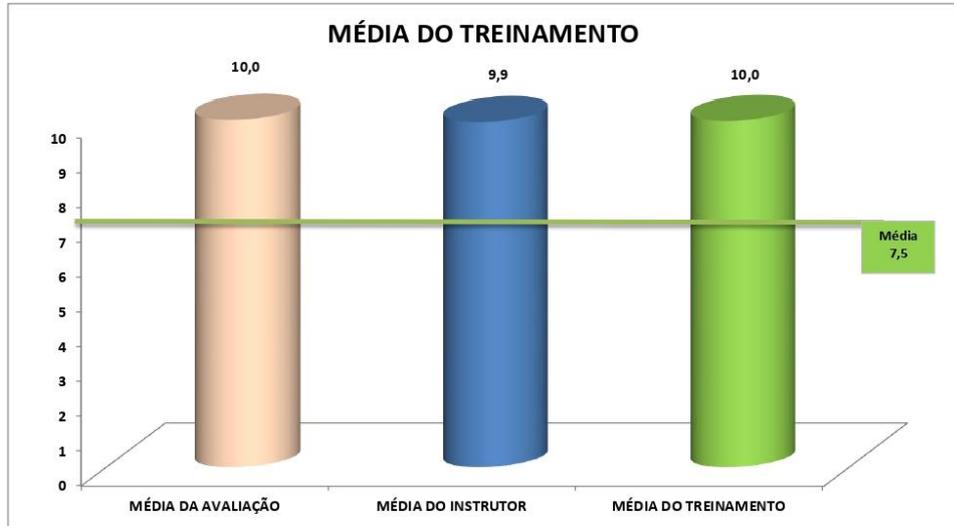
**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO/
FACILITADOR**

NOME DO TREINAMENTO: Programa Jovens Aprendizes		FACILITADOR(ES)/SETOR Itana Rocha - RH	
Data: 20/11/2014	Carga Horária: 4 horas	Local/Sala: Sala 301 - UAB	



OBJETIVO GERAL (definir o que se pretende alcançar com o treinamento)
Proporcionar conhecimentos sobre a educação financeira e incentivar hábitos de poupança e planejamento com estímulo a responsabilidade no consumo contribuindo para boas práticas em finanças pessoais.
RESULTADOS ESPERADOS (definir o que se espera alcançar com a aplicação do treinamento)
Aprimoramento do conhecimento sobre a educação financeira; aprimoramento na utilização de ferramentas de orçamento pessoal.
No que se refere à avaliação de reação do treinamento dever-se-á tomar por base a média entre as avaliações dos participantes, sendo esta calculada através da fórmula: $SOMA\ DAS\ NOTAS\ DOS\ CRITÉRIOS\ AVALIADOS$ dividido por $TOTAL\ DE\ PARTICIPANTES$. Além disso, no gráfico abaixo encontra-se uma referência à linha de corte dos treinamentos. A mesma aponta o score considerado ideal para todos os treinamentos da Instituição - MÉDIA 7,5: CONCEITO BOM. Para melhor compreensão do gráfico segue a especificação da legenda.

4: Ótimo
3: Bom
2: Regular
1: Ruim
0: Não se aplica



Registro das observações, críticas ou sugestões relacionadas ao treinamento, bem como a sinalização de como o conhecimento adquirido neste treinamento pode ajudá-lo no desempenho da função dos participantes

- 1- "Ótimo."
- 2- "Muito bom, a aula nos ajudará muito no nosso decorrer da vida."
- 3- "O treinamento facilita para pensarmos nos gastos, além de pensar no futuro."
- 4- "Muito bom! A boa vai!!!"
- 5- "Achei muito importante, pois realmente ter esse controle é essencial. A partir de hoje pensarei sobre o assunto. Amei."

AÇÕES CORRETIVAS PROPOSTAS PARA O INSTRUTOR

DATA E ASSINATURA DO SETOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

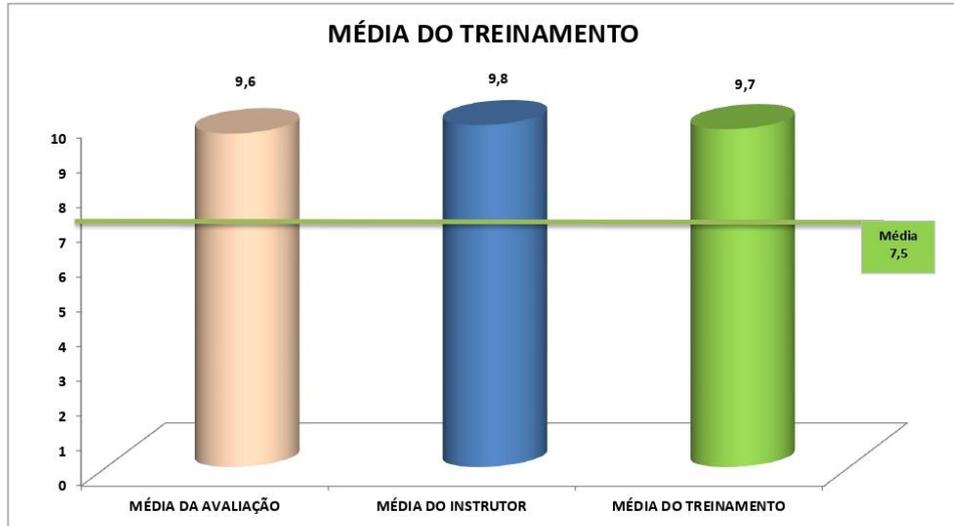

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO/
FACILITADOR**

NOME DO TREINAMENTO: Programa Jovens Aprendizes		FACILITADOR(ES)/SETOR Itana Rocha - RH
Data: 20/11/2014	Carga Horária: 4 horas	Local/Sala: Sala 206 - UAB



OBJETIVO GERAL (definir o que se pretende alcançar com o treinamento)
Proporcionar conhecimentos sobre a educação financeira e incentivar hábitos de poupança e planejamento com estímulo a responsabilidade no consumo contribuindo para boas práticas em finanças pessoais.
RESULTADOS ESPERADOS (definir o que se espera alcançar com a aplicação do treinamento)
Aprimoramento do conhecimento sobre a educação financeira; aprimoramento na utilização de ferramentas de orçamento pessoal.
No que se refere à avaliação de reação do treinamento deve-se-á tomar por base a média entre as avaliações dos participantes, sendo esta calculada através da fórmula: $SOMA\ DAS\ NOTAS\ DOS\ CRITÉRIOS\ AVALIADOS$ dividido por $TOTAL\ DE\ PARTICIPANTES$. Além disso, no gráfico abaixo encontra-se uma referência à linha de corte dos treinamentos. A mesma aponta o score considerado ideal para todos os treinamentos da Instituição - MÉDIA 7,5: CONCEITO BOM. Para melhor compreensão do gráfico segue a especificação da legenda.

4: Ótimo
3: Bom
2: Regular
1: Ruim
0: Não se aplica



Registro das observações, críticas ou sugestões relacionadas ao treinamento, bem como a sinalização de como o conhecimento adquirido neste treinamento pode ajudá-lo no desempenho da função dos participantes

1- "Não tenho o que falar, gostei muito do assunto. A parte financeira me interessa muito. Ótima aula."
 2- "Excelente treinamento, com uma boa dinâmica."
 3- "Podemos aprender a nos planejar."

AÇÕES CORRETIVAS PROPOSTAS PARA O INSTRUTOR

DATA E ASSINATURA DO SETOR DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 2



ANEXO 3



ANEXO 4

