

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

**QUANDO AS DÍVIDAS PESSOAIS INVADEM O AMBIENTE DE TRABALHO:
O IMPACTO DO ENDIVIDAMENTO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO DE RH**

Resumo

O crescente endividamento dos trabalhadores brasileiros tem se tornado uma preocupação social e também organizacional. Este artigo apresenta como diferentes níveis de endividamento impactam diretamente a gestão de pessoas nas empresas, afetando fatores como clima organizacional e percepção sobre a remuneração, e consequentemente produtividade, saúde mental e rotatividade. A pesquisa quantitativa, de abrangência nacional, envolveu mais de 224 mil trabalhadores de 318 organizações e revelou que funcionários com dívidas apresentam menor satisfação no trabalho e maior vulnerabilidade emocional. A análise também identificou diferenças nos padrões da saúde financeira de acordo com gênero e faixa etária, evidenciando que as mulheres e os trabalhadores de idade mediana apresentam maior percentual de endividamento crítico, o que demanda ações mais direcionadas e inclusivas. Nesse sentido, o estudo aponta para a definição de políticas corporativas voltadas à saúde financeira, como programas de educação financeira gamificada, atendimento individualizado e incentivos à poupança. Conclui-se que compreender e atuar sobre o endividamento dos funcionários, considerando suas particularidades demográficas, deve fazer parte das estratégias de gestão de pessoas, como forma de promover ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Palavras-chave: Endividamento pessoal. Gestão de pessoas. Saúde financeira. Gênero. Faixa etária.

1. Introdução

O endividamento dos trabalhadores brasileiros tem se tornado um problema crescente, influenciado por fatores como a instabilidade econômica, o aumento do custo de vida e o fácil acesso ao crédito. Segundo a Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC) da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), em junho de 2025, 78,4 % das famílias brasileiras possuíam dívidas, 29,5% delas estavam com contas em atraso, e 12,5 % relataram não ter condições de quitá-las.

Esse cenário impacta diretamente o bem-estar de um trabalhador endividado, gerando estresse financeiro e consequências negativas para o ambiente de trabalho, como queda na produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade (SOUZA; ALMEIDA, 2022). Tais efeitos repercutem sobre a gestão de pessoas, que se vê desafiada a lidar com um fenômeno que compromete o desempenho individual e coletivo, a qualidade das relações interpessoais e o clima organizacional.

À medida que as organizações enfrentam esse tipo de fenômeno, torna-se cada vez mais comum a prática de conceder empréstimos (consignados, ou não) aos seus funcionários, com a finalidade de aliviar esse problema. Algumas vezes, também pode-se encontrar cursos de educação financeira, objetivando diminuir o nível de endividamento do pessoal. No entanto, essas práticas ainda são pouco frequentes e nem sempre resolvem os débitos, pois a causa raiz não costuma ser tratada.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo identificar os níveis de endividamento dos trabalhadores brasileiros e analisar suas implicações para a gestão de pessoas nas instituições empregadoras, considerando aspectos como clima organizacional, satisfação no trabalho, saúde mental e produtividade. Como objetivos específicos, propõe-se avaliar se o endividamento é mais crítico de acordo com a idade ou o gênero do funcionário.

A relevância deste trabalho reside na necessidade de trazer um olhar a um problema frequentemente tratado de forma privada e individualizada, mas que possui impactos estruturais para as organizações. A principal contribuição do estudo está em oferecer dados empíricos robustos e propor caminhos para a construção de políticas organizacionais voltadas à saúde financeira dos funcionários, como parte integrante de uma gestão de pessoas mais estratégica, inclusiva e preventiva. Ao incorporar variáveis como faixa etária e gênero, o estudo também permite uma compreensão mais segmentada do fenômeno, facilitando a elaboração de programas corporativos mais eficazes e adaptados aos diferentes perfis de trabalhadores.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Endividamento Pessoal: Conceitos e Níveis

O endividamento pessoal refere-se à situação em que um indivíduo contrai obrigações financeiras que superam sua capacidade de pagamento (MENDONÇA, 2021). À medida que um funcionário contrai dívidas, ele se sente mais comprometido com a organização, no sentido normativo, e pode estar menos comprometido de forma afetiva.

O endividamento pessoal pode ser classificado em três níveis:

- Endividamento controlado, quando as dívidas são gerenciáveis e não comprometem a renda mensal (SILVA, 2020).
- Endividamento preocupante, ocorre quando mais de 30% da renda é destinada ao pagamento de dívidas, limitando o consumo essencial (SERASA, 2023).
- Endividamento crítico, situação em que o indivíduo não consegue honrar seus compromissos, levando a processos de inadimplência e judicialização (FGV, 2021).

Embora o endividamento seja frequentemente associado a dificuldades financeiras, diversas pesquisas indicam que, quando bem gerido, ele pode representar uma ferramenta estratégica para a realização de metas e sonhos, como aquisição de bens duráveis, investimento em educação ou abertura de negócios. De acordo com Contani et al. (2021), o conhecimento em finanças pessoais influencia significativamente o comportamento do indivíduo diante do consumo e das dívidas, sendo o planejamento financeiro um fator importante para evitar o superendividamento.

A renda mensal, nesse contexto, desempenha papel central: quanto maior a percepção de controle sobre os próprios ganhos, maior a capacidade de tomar decisões financeiras conscientes. Estudos anteriores já apontavam essa relação entre remuneração, endividamento e bem-estar financeiro, destacando que o desequilíbrio nessa equação compromete não apenas o consumo, mas também a qualidade de vida e a produtividade no trabalho (CLAUDINO et al., 2009).

2.2. O Papel das Empresas e os Impactos do Endividamento dos Trabalhadores

Funcionários endividados tendem a apresentar menor produtividade, maior estresse e maior propensão a licenças médicas (ARAÚJO; COSTA, 2023). Estudos indicam que empresas com alto índice de trabalhadores inadimplentes enfrentam menos produtividade, mais ausência e maior *turnover*.

- Queda na produtividade: funcionários preocupados com problemas financeiros têm dificuldade de concentração (METLIFE BRASIL, 2021).
- Aumento do absenteísmo: dívidas levam a mais faltas, seja por questões de saúde mental ou busca por renda extra (SERASA, 2023).
- Rotatividade elevada: funcionários buscam melhores salários ou acumulam múltiplos empregos (DIEESE, 2023).

Embora o endividamento pessoal represente um fator que impacta diretamente a produtividade e o bem-estar no ambiente de trabalho, a maioria das empresas

brasileiras ainda não monitora de forma sistemática a saúde financeira de seus funcionários. Muitas organizações apenas passam a se preocupar quando percebem um aumento significativo nas solicitações de empréstimos consignados ou adiantamentos salariais, indicando um quadro de fragilidade financeira entre os trabalhadores.

De acordo com pesquisa divulgada pela FGV e pelo Instituto Locomotiva (2023), funcionários com dificuldades financeiras tendem a ser 15% menos produtivos do que aqueles que mantêm suas finanças organizadas. Além disso, esses trabalhadores apresentam maiores riscos de erros operacionais, conflitos interpessoais e afastamentos por questões de saúde.

Um estudo da Creditas em parceria com o IBOPE Inteligência (2020) revelou que a precariedade financeira tem impacto direto no bem-estar emocional: entre os trabalhadores endividados, 39% relataram insônia, 27% relataram queda na autoestima, e 10% acreditam que suas dívidas comprometem suas perspectivas de crescimento profissional.

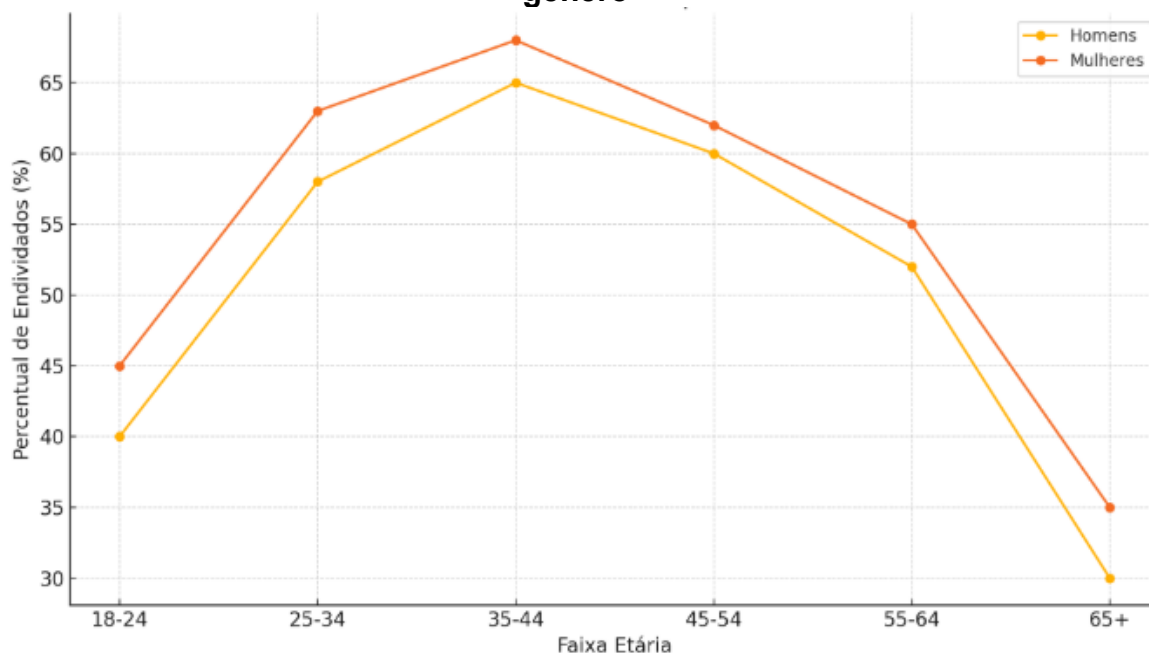
Outro levantamento da Creditas Benefícios e Opinion Box (2023), 92% dos profissionais acreditam que as empresas deveriam oferecer educação financeira, mas apenas 30% afirmam receber algum tipo de apoio financeiro institucional. Ainda, 71% dos brasileiros relatam que trabalham melhor quando estão com as contas em dia, conforme pesquisa do Instituto MindMiners para o InfoMoney (2022).

Esses dados evidenciam que, apesar dos impactos negativos, como redução de desempenho, adoecimento emocional e aumento da rotatividade, a saúde financeira dos funcionários ainda é negligenciada pela maioria das empresas brasileiras, sendo tratada apenas de forma reativa diante de crises individuais ou coletivas.

Apesar disso, a adoção de programas de educação financeira no meio corporativo ainda é vaga, embora algumas organizações sirvam de referência. Empresas como Magalu, Natura, Itaú e Bradesco já implementam políticas de apoio à saúde financeira dos funcionários, por intermédio de consultorias financeiras, plataformas de educação financeira e parcerias com fintechs (SEBRAE, 2023). Essas iniciativas podem promover o equilíbrio financeiro dos funcionários, e também podem reduzir índices de absenteísmo, rotatividade e estresse no trabalho.

Adicionalmente, pesquisas segmentadas por gênero e faixa etária são interessantes para compreender os diferentes padrões de endividamento, o que permite a criação de programas mais direcionados e eficazes. Conforme estudos da CNC (2025), observa-se que os níveis de endividamento variam significativamente por faixa etária e gênero. Entre os homens, os percentuais de endividados são de 40% (18 a 24 anos), 58% (25 a 34 anos), 65% (35 a 44 anos), 60% (45 a 54 anos), 52% (55 a 64 anos) e 30% (65 anos ou mais). Já entre as mulheres, os índices são mais altos: 45%, 63%, 68%, 62%, 55% e 35%, respectivamente nas mesmas faixas (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Percentual de pessoas endividadas no Brasil por faixa etária e gênero



Fonte: CNC (2025).

Esses dados reforçam a importância de que os programas de educação financeira no ambiente corporativo considerem as diferenças etárias e de gênero, a fim de desenvolver estratégias mais eficazes e inclusivas. Mulheres, por exemplo, tendem a assumir maiores responsabilidades financeiras familiares, o que pode aumentar seu grau de exposição ao endividamento. Além disso, as mulheres também possuem salários mais baixos do que dos homens, o que pode ser insuficiente para as despesas domésticas.

Portanto, é importante que empresas passem a incorporar a análise da saúde financeira de seus funcionários como um elemento importante de motivação e parte estratégica da gestão de pessoas, tanto para mitigar riscos internos quanto para contribuir com o desenvolvimento socioeconômico mais amplo.

3. Metodologia

Para manter alinhamento com o objetivo deste artigo, inicialmente é apresentada uma descrição do método de pesquisa utilizado e, em seguida, a descrição da aplicação desse método. Neste trabalho, apresentam-se os resultados parciais de um estudo realizado por um Instituto de Pesquisa, entre janeiro e junho de 2024, para verificar as práticas de gestão e as percepções sobre o ambiente de trabalho, que contou com 224.256 respondentes, de 318 empresas, do total de mais de 500.000 formulários enviados aos funcionários dessas organizações participantes.

Trata-se de um estudo exploratório descritivo, utilizando os dados oriundos da pesquisa mencionada anteriormente. Gil (1999, p. 44) considera que as pesquisas descritivas têm como finalidade “descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. O estudo

é de natureza quantitativa e o método de análise de dados caracteriza-se como estatístico. Conforme Marconi e Lakatos (2001), os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e a verificação de relações entre as variáveis.

Quanto à técnica de coleta de dados, o Instituto de Pesquisa realizou um levantamento. De acordo com Rigsby (1987), a pesquisa de levantamento é uma estratégia metodológica que permite identificar a incidência e a frequência de particularidades ou relações entre características de determinada amostra.

Para isso, foram desenvolvidos dois formulários que buscassem responder sobre as práticas de gestão nas organizações. Um dos formulários foi respondido pelo representante da organização com o objetivo de levantar dados gerais como segmento de atuação, número de colaboradores, perfil dos executivos, região de atuação, entre outros, e as mais variadas políticas e práticas adotadas pela organização. O outro formulário foi respondido por parte dos colaboradores, respeitando a amostra probabilística definida previamente pelo Instituto de Pesquisa, o qual apresentava várias afirmativas sobre a organização e seu próprio perfil demográfico, como o nível de endividamento, por exemplo.

Quanto às técnicas de análise de dados, utilizou-se da estatística descritiva para melhor compreensão dos fenômenos e exploração dos dados referentes aos temas deste artigo.

Apesar da expressividade da amostra e da abrangência nacional da pesquisa utilizada, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A primeira delas é que os resultados refletem percepções autorreferidas dos participantes, o que pode estar sujeito a vieses de resposta ou omissão em questões sensíveis, como a declaração de endividamento. Ressalta-se também que os dados apresentados correspondem a um recorte temporal específico (janeiro a junho de 2024) e representam apenas os resultados parciais de uma pesquisa mais ampla, o que pode limitar a generalização para outros contextos ou períodos. Por fim, variáveis importantes como histórico de crédito, composição familiar ou grau de educação financeira individual não foram exploradas nesta etapa, o que abre espaço para investigações futuras mais aprofundadas.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A partir dos 224.256 respondentes considerados válidos, por terem completado ao menos 25% do questionário, 194.652 funcionários responderam a situação atual do seu nível de endividamento, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 – Condição atual do trabalhador quanto às finanças pessoais

Condição atual quanto às finanças pessoais	N	%
Não tenho dívidas e consigo guardar dinheiro	43.992	22,6%
Não tenho dívidas nem dinheiro guardado	22.601	11,6%
Tenho dívidas planejadas e estão sob controle	104.267	53,6%
Minhas dívidas estão fora de controle	23.792	12,2%
Total	194.652	100%

Fonte: elaborado pelas autoras.

De acordo com Silva (2020), Oliveira (2022) e FGV (2011), há dois grupos de respondentes com uma sinalização de endividamento: os 53,6% que são endividados controlados (assinalaram “Tenho dívidas planejadas e estão sob controle”), que é o maior deles, e os 12,2% que são endividados críticos (assinalaram “Minhas dívidas estão fora de controle”), assumindo que podem ser preocupantes também.

As empresas brasileiras contam, então, com 12,2% de trabalhadores que possuem problemas críticos de endividamento, o que pode ser bastante negativo. Além disso, é importante notar que 13,2% não respondeu sobre essa pergunta, sendo possível um número mais elevado de endividados preocupantes e críticos. E 22,6% dos funcionários são poupadores (assinalaram “Não tenho dívidas e consigo guardar dinheiro”), que é um grupo pequeno.

Na Tabela 2, pode-se observar mais uma parte da coleta de pesquisa, que envolveu conhecer a percepção dos funcionários sobre sua experiência de trabalho. Esse construto pode ser resumido a clima organizacional (assinalado como i-CO, índice de clima organizacional). E os dados apresentam uma relação positiva com o que Araújo e Costa (2023) trouxeram quanto à satisfação e à produtividade.

Tabela 2 – Condição atual do trabalhador quanto às finanças pessoais e respectiva satisfação com o trabalho

Condição atual quanto às finanças pessoais	%	i-CO
Não tenho dívidas e consigo guardar dinheiro	22,6%	86,6
Não tenho dívidas nem dinheiro guardado	11,6%	82,9
Tenho dívidas planejadas e estão sob controle	53,6%	85,3
Minhas dívidas estão fora de controle	12,2%	76,0
Geral (média ponderada)		83,5

Fonte: elaborado pelas autoras.

O grupo com endividamento crítico apresenta o menor nível de satisfação com o trabalho, com uma média de 76,0 pontos (numa escala de 0 a 100), sendo 9,0% mais baixo que o geral. Se comparado com os poupadores, a diferença é de -12,2%. No outro extremo, as pessoas sem dívidas e que guardam dinheiro apresentam o maior nível de satisfação. E o segundo melhor grupo é o de endividados controlados, pois conseguem ter acesso a recursos e usufruir disso.

No entanto, algo que chama a atenção é o grupo de trabalhadores que não possuem dívidas, mas também não poupam dinheiro. É o segundo grupo mais insatisfeito, com média de 82,9 (abaixo do geral, 83,5). Isso mostra que deixar de ter recursos financeiros também é algo negativo, pois as pessoas deixam de realizar o que buscam.

Esses dados são relevantes, e apresenta-se o que pode ser observado com a população brasileira, em geral:

- 76% dos trabalhadores com renda de até dois salários mínimos estão endividados (CNC, 2023).
- Empresas com mais de 40% de funcionários inadimplentes têm 15% mais afastamentos (SERASA, 2023).
- Setores como telemarketing e comércio apresentam os maiores índices de estresse financeiro (DIEESE, 2023).

O endividamento pessoal influencia diretamente a forma pela qual o trabalhador avalia a sua jornada de trabalho, mas há um impacto ainda mais significativo quando a percepção sobre a justiça do seu salário é avaliada. De acordo com a Tabela 3, quando um funcionário está com dívidas fora do controle, ele percebe seu salário 34,2% pior do que alguém que poupa seu dinheiro. E mesmo quando alguém possui dívidas controladas, essa percepção não é pior do que a média do grupo total.

Tabela 3 – Condição atual do trabalhador quanto às finanças pessoais e respectiva satisfação com o salário fixo mensal

Condição atual quanto às finanças pessoais	%	Avaliação sobre o salário fixo
Não tenho dívidas e consigo guardar dinheiro	22,6%	77,2
Não tenho dívidas nem dinheiro guardado	11,6%	64,7
Tenho dívidas planejadas e estão sob controle	53,6%	70,9
Minhas dívidas estão fora de controle	12,2%	50,8
Geral (média ponderada)		68,3

Fonte: elaborado pelas autoras.

Essa análise do endividamento também pode ser feita de acordo com o perfil do trabalhador. Ao trazer o recorte da faixa etária (Tabela 4), pode-se observar que os poupadores têm maiores chances de serem 50+, enquanto os endividados críticos encontram-se mais frequentes entre aqueles que possuem de 18 a 39 anos de idade.

Tabela 4 – Condição de endividamento do trabalhador de acordo com sua idade

Faixa etária dos trabalhadores	Poupadores	Sem dívidas, mas não poupam	Endividados controlados	Endividados críticos
Até 17 anos	35,6%	24,2%	33,2%	7,0%
De 18 a 22 anos	27,2%	15,2%	44,4%	13,2%
De 23 a 26 anos	22,6%	11,4%	50,7%	15,3%
De 27 a 32 anos	20,5%	9,8%	55,3%	14,4%
De 33 a 39 anos	19,9%	9,7%	57,3%	13,1%
De 40 a 49 anos	21,6%	11,7%	56,3%	10,4%
De 50 a 64 anos	29,8%	14,4%	49,3%	6,5%
Acima de 65 anos	42,7%	17,3%	37,0%	3,0%

Fonte: elaborado pelas autoras.

É muito possível que também haja uma correlação com a renda, não apenas com a idade (quanto menor o salário, maior a chance de haver endividamento). Adicionalmente, os maiores endividados – controlados ou não – são aqueles que possuem idades medianas. E os mais jovens, por sua vez, são mais poupadores por terem, ainda, algum suporte financeiro da família, à medida que os casamentos no Brasil têm sido mais tardios e muitos jovens residem com os pais, devido aos altos custos de moradia.

A incidência de endividados críticos para os trabalhadores mais maduros (50 anos de idade ou mais) é muito baixa, seja pela renda, pelo aprendizado durante a vida, ou até mesmo pelo momento de vida (ciclo familiar). Esses dados são próximos aos dados do estudo da CNC (2025), que mostram essa curva de alto endividamento na meia-idade, mas o pico do endividamento crítico, na pesquisa, é dos 23 aos 32 anos, e não dos 35 aos 44 anos de idade. O pico do endividamento planejado é dos 33 aos 49 anos, o que pode também estar relacionado ao momento das pessoas com suas famílias e despesas mais elevadas.

Ao comparar os níveis de endividamento entre homens e mulheres (Tabela 5), o efeito notado na pesquisa da CNC (2025) é bastante similar. As mulheres apresentam mais dívidas, tanto na soma (dívidas controladas e críticas), quanto naquelas somente consideradas “fora de controle”. E os dados mostram que uma trabalhadora possui 38,8% mais chance de ter dívidas críticas do que um trabalhador do sexo masculino. A diferença é grande e deve ser um ponto de preocupação para as organizações empregadoras.

Tabela 5 – Condição de endividamento do trabalhador de acordo com seu gênero

Gênero dos trabalhadores	Poupadores	Sem dívidas, mas não poupam	Endividados controlados	Endividados críticos
Homens	25,1%	11,6%	53,0%	10,3%
Mulheres	19,8%	11,6%	54,3%	14,3%

Fonte: elaborado pelas autoras.

Ao mesmo tempo, os homens também conseguem poupar mais dinheiro que as mulheres. Um homem tem chance 26,8% maior de não ter dívida e poupar, do que uma mulher. As diferenças salariais de acordo com gênero podem ser um aspecto a ser melhorado no mercado de trabalho, pois ainda são grandes.

No entanto, as empresas não têm se empenhado com programas de educação financeira, sejam de forma coletiva ou individual. Adicionalmente, podem ser propostas conversas individuais entre gestores e funcionários, para que a capacitação e as soluções alcancem suas propostas de maneira mais rápida e efetiva.

Emprestar dinheiro com juros abaixo do mercado pode ser uma ação organizacional com a finalidade de aliviar as dores causadas pelo endividamento, mas não é uma solução adequada para resolver as dívidas. O comportamento dos trabalhadores deve ser ajustado e melhorado, considerando que novas dívidas podem ser contraídas se um processo educacional não for proporcionado.

5. Considerações Finais e Contribuições

O nível de endividamento dos trabalhadores brasileiros revela-se um fenômeno crescente e complexo, com implicações diretas para a gestão de pessoas nas instituições empregadoras. O estudo evidenciou que a saúde financeira dos funcionários afeta tanto a satisfação com o trabalho e a percepção sobre o salário fixo, mas também compromete o clima organizacional, e consequentemente aumenta o absenteísmo e a rotatividade. Assim, o endividamento transcende a esfera pessoal e impõe desafios concretos para a sustentabilidade das organizações.

A gestão de pessoas, diante desse cenário, precisa avançar de um modelo tradicional, focado muitas vezes em somente desempenho e metas, para um modelo mais estratégico, preventivo e humanizado, que inclua a saúde financeira como um eixo de atuação organizacional. A ausência de políticas estruturadas de apoio financeiro nas empresas brasileiras mostra uma lacuna a ser preenchida.

Para diminuir os efeitos negativos do endividamento e contribuir com o bem-estar financeiro dos trabalhadores, recomenda-se que as empresas adotem modelos corporativos integrados de saúde financeira, alinhados à realidade e ao perfil dos seus funcionários. Mais que isso, o estudo revelou que há grupos de pessoas mais vulneráveis às dívidas críticas, que são as mulheres e os trabalhadores de meia-idade, que costumam ser mais demandados em despesas e outras obrigações.

Dessa forma, é preciso implementar programas corporativos integrados de saúde financeira, com ações de curto, médio e longo prazo. Como, por exemplo: educação financeira gamificada, ou seja, a aplicação de metodologias baseadas em jogos, aplicativos e desafios para engajar os funcionários de forma mais lúdica e contínua, promovendo o aprendizado de conceitos fundamentais de finanças pessoais, orçamento, investimentos e planejamento de vida. Empresas como Itaú e Magalu já utilizam plataformas com esse enfoque, com resultados promissores.

As organizações podem, ainda, disponibilizar o acompanhamento de consultores financeiros (internos ou terceirizados) para atender casos mais críticos com orientação personalizada, ajudando o funcionário a reestruturar dívidas, organizar seu orçamento e traçar metas realistas. Essa abordagem fortalece o vínculo com a empresa e melhora o bem-estar emocional.

Outra possibilidade é criar mecanismos que estimulem o hábito de guardar dinheiro reduzindo a vulnerabilidade dos funcionários a crises. Ações como depósitos automáticos com co-participação da empresa, sorteios de prêmios vinculados à poupança mensal, ou planos de previdência com benefícios complementares são alternativas viáveis e já testadas em empresas do setor financeiro.

Além disso, é necessário considerar os fatores externos que têm contribuído para o agravamento do endividamento, como o crescimento das apostas esportivas online, os jogos pagos de aplicativos e o consumo digital impulsivo. O ambiente corporativo, portanto, deve ser um espaço de conscientização crítica sobre essas práticas, promovendo cultura de consumo responsável e planejamento financeiro.

Como limitações, o trabalho não aprofundou em relação aos motivos do endividamento, além de as respostas serem de autodeclaração. Esses fatores podem ser importantes para compreender melhor o cenário da saúde financeira, para que os encaminhamentos das empresas sejam direcionados de maneira assertiva.

Para futuros estudos, propõe-se testar as práticas relacionadas à educação financeira e analisar sua efetividade para diminuir o endividamento dos trabalhadores. Um passo inicial é ter menos endividados críticos na empresa, mas outro passo é incentivar as pessoas a gerenciarem melhor o seu próprio patrimônio, pensando em planejamento de longo prazo.

Por fim, o combate ao endividamento no ambiente de trabalho exige uma mudança de paradigma na gestão de pessoas, incorporando a saúde financeira como um dos pilares da qualidade de vida no trabalho. Investir nesse aspecto é investir no engajamento, na produtividade e no sucesso sustentável da organização.

Referências

ARAÚJO, M.; COSTA, R. **Impacto do endividamento no ambiente de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2023.

CONTANI, E. A. do R.; LIMA, M. M. de; OLIVEIRA, F. M. Educação financeira: análise da importância do conhecimento e do planejamento. **Revista de Finanças e**

Contabilidade da Universidade Estadual de Londrina, v. 13, n. 2, p. 115-134, 2021. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ros/article/view/46599>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CLAUDINO, L. P.; NUNES, M. B.; OLIVEIRA, A. R.; CAMPOS, O. V. Educação financeira e endividamento: um estudo de caso com servidores de uma instituição pública. **Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC**, [S. l.], Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1029>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CNC – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO. **Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor – PEIC**, junho de 2025. Disponível em: https://portaldocomercio.org.br/publicacoes_posts/pesquisa-de-endividamento-e-inadimplencia-do-consumidor-peic-junho-de-2025/. Acesso em: 18 jul. 2025.

CREDITAS; IBOPE INTELIGÊNCIA. **Saúde financeira e bem-estar no trabalho**. São Paulo: Creditas, 2020. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/empresas-desconhecem-a-saude-financeira-de-colaboradores>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CREDITAS BENEFÍCIOS; OPINION BOX. **Educação financeira no ambiente de trabalho: expectativas e percepções dos colaboradores**. São Paulo: Creditas, 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/90-dos-colaboradores-esperam-solucoes-financeiras-das-empresas>. Acesso em: 18 jul. 2025.

DIEESE. **Endividamento e condições de trabalho no Brasil**. 2023. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 2 abr. 2025.

FGV - FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. **Estudo sobre inadimplência no Brasil**. 2021. Disponível em: www.fgv.br. Acesso em: 20 fev.2025.

FGV; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Funcionário endividado produz 15% menos no trabalho, diz pesquisa**. Rio de Janeiro: FGV, 2023. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/funcionario-endividado-produz-15-menos-no-trabalho-diz-pesquisa-23851436.html>. Acesso em: 18 jul. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2001.

METLIFE BRASIL. **Estudo de Tendências de Benefícios para Funcionários**. São Paulo: MetLife Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.metlife.com.br/content/dam/metlifecom/br/homepage/pdfs/solucoes/metlife-ebts-2021-pt-br.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

MENDONÇA, J. R. **Educação financeira e comportamento do consumidor endividado**. São Paulo: Atlas, 2021.

MINDMINERS. Relação entre saúde financeira e desempenho profissional. São Paulo: **InfoMoney**, 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/71-dos-brasileiros-trabalham-melhor-quando-estao-com-as-contas-em-dia-diz-pesquisa>. Acesso em: 18 jul. 2025.

RIGSBY, I. Delineamento de pesquisa de levantamento. In SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1987.

SEBRAE. **Empresas que cuidam da saúde financeira de seus colaboradores: estudo de casos**. Brasília, 2023.

SERASA. **Relatório de inadimplência do trabalhador brasileiro**. 2023. Disponível em: <www.serasa.com.br>. Acesso em: 5 fev.2025.

SILVA, M. A. da. **Gestão do endividamento pessoal: estratégias para o equilíbrio financeiro**. São Paulo: Saraiva, 2020.

SOUZA, L.; ALMEIDA, P. **Crise financeira e produtividade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022.