


**INICIATIVAS CORPORATIVAS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA E SEUS IMPACTOS NO
PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA**

**CORPORATE FINANCIAL EDUCATION INITIATIVES AND THEIR IMPACTS ON
RETIREMENT PLANNING**

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.045-007>

Kauana Cassia dos Santos Tonial

Bacharela em Administração (UNIARP)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: kauanacassiatonial123@gmail.com

Ricardo Peretti

Mestre em Ciência e Biotecnologia (UNOESC)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: ricardo.peretti@uniarp.edu.br

Agatha Cristina Speck

Mestra em Educação (UNOESC)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: agatha.cristina@uniarp.edu.br

Leandro Hupalo

Mestre em Educação (UFFS)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: leandrohupalo.lh@gmail.com

Fabiana Tais Voltolinz Dresch

Especialista em Gestão da Qualidade (UNOPAR)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: fabiana.tais@uniarp.edu.br

Francieli Macedo Tumiski

Mestra em Desenvolvimento e Sociedade (UNIARP)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: francieli.macedo@uniarp.edu.br

Rosângela Tortato Narloch

Especialista em Gestão Hospitalar (UNOPAR)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: rosangela.tortato@uniarp.edu.br

Graciana Gomes dos Santos de Oliveira

Especialista em Educação com Ênfase em Linguagens (IFC Videira)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: graciana.gomes@uniarp.edu.br

Marcio Luis Machado

Especialista em Gestão Pública (UNOPAR)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: marcio.machado@uniarp.edu.br

Sidnei Grigolo

Mestre em Administração (FURB)
Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP)
E-mail: sidnei.grigolo@uniarp.edu.br

RESUMO

O planejamento financeiro para a aposentadoria tornou-se um tema relevante diante das mudanças no mercado de trabalho, do aumento da longevidade e das limitações da previdência pública. Nesse contexto, a educação financeira corporativa surge como uma estratégia capaz de apoiar os trabalhadores na construção de uma trajetória financeira mais segura e sustentável. Este artigo teve como objetivo compreender de que maneira as empresas contribuem para o planejamento financeiro da aposentadoria de seus colaboradores por meio de programas de educação financeira. A pesquisa adotou abordagem exploratória e qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental de materiais institucionais de três grandes empresas brasileiras: Banco do Brasil, Ambev e Vale. Os resultados indicam que iniciativas corporativas voltadas à educação financeira favorecem a mudança de comportamento dos colaboradores, estimulando práticas como controle de gastos, poupança, investimento consciente e adesão à previdência complementar. Além disso, observou-se que tais programas contribuem para o bem-estar financeiro, a redução do estresse e o fortalecimento do vínculo entre empregado e organização. Conclui-se que a atuação empresarial nesse campo representa uma contribuição relevante tanto para a qualidade de vida dos trabalhadores quanto para a sustentabilidade organizacional.

Palavras-chave: Previdência complementar; Bem-estar financeiro; Cultura organizacional.

ABSTRACT

Financial planning for retirement has become an increasingly relevant topic in light of changes in the labor market, increased longevity, and the limitations of the public pension system. In this context, corporate financial education emerges as a strategy capable of supporting workers in building a safer and more sustainable financial path. This article aimed to understand how companies contribute to employees' retirement financial planning through financial education programs. The research adopted an exploratory and qualitative approach, based on a literature review and documentary analysis of institutional materials from three major Brazilian companies: Banco do Brasil, Ambev, and Vale. The results indicate that corporate initiatives focused on financial education promote changes in employees' behavior, encouraging

practices such as expense control, saving, conscious investing, and enrollment in supplementary pension plans. In addition, it was observed that such programs contribute to financial well-being, stress reduction, and the strengthening of the relationship between employee and organization. The study concludes that business action in this field represents a relevant contribution both to workers' quality of life and to organizational sustainability.

Keywords: Supplementary pension; Financial well-being; Organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria constitui uma etapa relevante na trajetória de qualquer trabalhador e requer planejamento financeiro prévio para que seja vivida com tranquilidade e qualidade de vida (Pinheiro; Pinheiro; Paiva, 2023). Entretanto, ainda é comum que esse preparo seja adiado ou negligenciado, o que pode comprometer a segurança econômica e o bem-estar no longo prazo. Nesse contexto, a educação financeira desponta como um instrumento fundamental para ampliar a capacidade dos indivíduos de organizar seus recursos e tomar decisões mais conscientes sobre o futuro (Bufalo; Pinto, 2023).

Além da responsabilidade individual, o ambiente organizacional também exerce influência importante nesse processo. As empresas podem contribuir de forma significativa ao desenvolver programas de educação financeira e benefícios voltados ao bem-estar dos colaboradores, favorecendo a construção de hábitos mais saudáveis de consumo, poupança e investimento. Como apontam Santos, Lima e Rocha (2021), a atuação empresarial nesse campo tende a fortalecer a preparação para a aposentadoria e a ampliar a segurança financeira dos trabalhadores.

Diante disso, este estudo tem como objetivo geral compreender de que maneira as empresas podem influenciar o planejamento financeiro para a aposentadoria de seus colaboradores por meio da educação financeira. Especificamente, busca-se identificar as práticas adotadas pelas organizações, analisar seus efeitos na vida dos trabalhadores e no desempenho organizacional, e compreender os desafios relacionados à implementação dessas ações.

A relevância da pesquisa se vincula ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), da Agenda 2030, na medida em que iniciativas de educação financeira contribuem para condições de trabalho mais dignas, maior segurança econômica e melhor preparação para a transição entre vida laboral e aposentadoria (Pompeu; Cruz, 2025). Ao promover autonomia financeira, as empresas colaboram para uma gestão mais responsável da renda, favorecendo o bem-estar individual e o equilíbrio social.

Espera-se que este estudo contribua para o avanço das discussões sobre educação financeira corporativa e planejamento da aposentadoria, oferecendo subsídios teóricos e práticos para gestores,

pesquisadores e instituições interessadas no tema. Além disso, a pesquisa pode apoiar a formulação de estratégias empresariais mais consistentes voltadas ao desenvolvimento financeiro dos colaboradores, fortalecendo tanto a qualidade de vida dos trabalhadores quanto a sustentabilidade das organizações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A aposentadoria pode ser compreendida como uma etapa de transição relevante da vida do trabalhador, marcada por mudanças financeiras, sociais e psicológicas que afetam o padrão de consumo, a identidade profissional e a segurança econômica no envelhecimento (Reis; Borgis; Silva, 2021; Schuabb; França, 2020). Nesse sentido, a preparação para essa fase não deve ser encarada apenas como uma decisão individual tomada próximo ao fim da carreira, mas como um processo contínuo de construção de autonomia financeira. A literatura indica que alterações nas regras previdenciárias e a percepção de instabilidade econômica ampliam a necessidade de planejamento antecipado, especialmente em contextos nos quais a previdência pública pode não assegurar, sozinha, a manutenção do padrão de vida desejado na velhice (Lima; Nery; Miranda, 2024). Assim, discutir aposentadoria implica refletir sobre a capacidade de organização dos recursos ao longo da vida laboral e sobre os mecanismos que podem favorecer uma transição mais segura para o período pós-trabalho.

O planejamento financeiro de longo prazo constitui um dos pilares centrais dessa preparação, pois envolve o alinhamento entre renda, gastos, metas e reserva de recursos para o futuro. Mais do que acumular capital, trata-se de desenvolver disciplina, antecipar riscos e adotar estratégias coerentes com objetivos de médio e longo prazo (Schuabb; França, 2020; Rosini; Palmisano; Rangel, 2022). Pesquisas apontam que o planejamento da aposentadoria deve ser estruturado de forma gradual, levando em conta o ciclo de vida do trabalhador, a evolução da renda e as mudanças de responsabilidade familiar ao longo do tempo (Reis; Borgis; Silva, 2021; Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022). Nessa perspectiva, a educação previdenciária e a formação em finanças pessoais tornam-se instrumentos decisivos para apoiar decisões mais conscientes, sobretudo em um ambiente econômico marcado por incertezas e pela necessidade de complementar a renda futura com previdência privada ou outros ativos financeiros.

A educação financeira, por sua vez, é definida como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem ao indivíduo planejar, poupar, investir e consumir de forma responsável (Reis; Borgis; Silva, 2021). Sua importância ultrapassa o domínio técnico das finanças pessoais, pois envolve mudança de comportamento e fortalecimento da autonomia nas decisões econômicas do cotidiano. Autores como Argentino e Santos (2022) destacam que a simples transmissão de informação não garante transformação prática, sendo necessário desenvolver competências aplicadas ao contexto real do trabalhador. Dessa forma, a educação financeira deve ser entendida como um processo formativo capaz de

articular teoria e prática, preparando o indivíduo para lidar com orçamento, endividamento, investimento e proteção de renda ao longo da vida.

Esse processo educativo precisa ser contínuo e adaptado às diferentes fases da trajetória profissional. No início da carreira, o foco tende a ser o controle do consumo e a formação de reservas; em estágios intermediários, ganham importância a consolidação patrimonial e o planejamento de metas; e, nas fases mais avançadas, sobressai a preparação para a aposentadoria e para a gestão da renda futura (Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022; Lima; Nery; Miranda, 2024). Estudos indicam que a educação financeira eficaz não se limita a ações pontuais, mas deve ser incorporada de forma sistemática à cultura organizacional e às políticas de desenvolvimento humano. Quando as empresas oferecem programas contínuos de orientação financeira, ampliam a capacidade dos colaboradores de antecipar problemas, reduzir vulnerabilidades e construir maior estabilidade para a vida pós-laboral.

A relação entre finanças pessoais e bem-estar é outro eixo essencial da fundamentação teórica. O estresse financeiro pode comprometer a saúde mental, reduzir a produtividade e afetar negativamente o engajamento no trabalho, gerando impactos tanto individuais quanto organizacionais (Lima; Nery; Miranda, 2024; Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022). Em contrapartida, trabalhadores com maior estabilidade financeira tendem a apresentar melhor percepção de controle, menos ansiedade e maior satisfação com a vida. Nesse contexto, o bem-estar financeiro não deve ser visto apenas como resultado de renda elevada, mas como consequência de comportamento financeiro equilibrado, planejamento consistente e acesso a instrumentos que favoreçam segurança econômica. Assim, a educação financeira contribui não apenas para decisões monetárias mais prudentes, mas também para a qualidade de vida e para a sustentabilidade emocional do trabalhador.

As empresas exercem papel estratégico nesse cenário ao promoverem programas de educação financeira e iniciativas voltadas ao bem-estar dos colaboradores. A literatura aponta que a organização pode atuar como agente de apoio ao planejamento de vida, oferecendo informações, consultorias, cursos e benefícios que auxiliem o empregado a estruturar seu futuro financeiro (Argentino; Santos, 2022; Neubarth, 2022). Além do caráter social, essa atuação gera ganhos institucionais: maior engajamento, retenção de talentos, redução do absenteísmo e fortalecimento da cultura organizacional (Rosini; Palmisano; Rangel, 2022; Ceribeli et al., 2015). Dessa maneira, investir na formação financeira dos trabalhadores deixa de ser apenas uma ação assistencial e passa a integrar uma lógica estratégica de gestão de pessoas, responsabilidade corporativa e sustentabilidade organizacional.

Entre os instrumentos mais recorrentes nesse campo estão os programas corporativos de previdência complementar, palestras, cursos e ações de orientação financeira. Essas iniciativas têm por finalidade ampliar o conhecimento dos colaboradores sobre regimes previdenciários, opções de investimento e

estratégias de acumulação de recursos para o futuro (Stankevicius, 2022; Fagnani; Teixeira, 2019). No contexto brasileiro, a existência de sistemas regulados de previdência complementar reforça a relevância de ações educativas que favoreçam escolhas mais informadas e consistentes. Ao mesmo tempo, os dados da literatura mostram que a educação financeira corporativa é mais efetiva quando conectada à educação previdenciária, já que isso aproxima o trabalhador das decisões concretas sobre aposentadoria e reduz a distância entre conhecimento e prática (Reis; Borgis; Silva, 2021; Schuabb; França, 2020).

No Brasil, empresas como Banco do Brasil, Ambev e Vale ilustram distintas formas de estruturar programas voltados ao planejamento financeiro e ao bem-estar dos colaboradores. Essas experiências evidenciam que é possível combinar educação financeira, previdência complementar e apoio institucional de maneira integrada, considerando perfis diversos de trabalhadores e realidades organizacionais distintas. A análise dessas práticas permite identificar padrões de atuação, estratégias de engajamento e resultados percebidos, além de oferecer aprendizados sobre governança de recursos humanos e políticas de retenção de talentos (Rosini; Palmisano; Rangel, 2022; Argentino; Santos, 2022). Ao observar essas iniciativas, percebe-se que a empresa pode funcionar como mediadora entre conhecimento financeiro e comportamento de longo prazo, ampliando a capacidade do trabalhador de se preparar para a aposentadoria.

Dessa forma, a fundamentação teórica deste estudo sustenta a compreensão de que o planejamento da aposentadoria depende da articulação entre educação financeira, bem-estar financeiro e atuação organizacional. A empresa, ao assumir papel ativo na formação financeira de seus colaboradores, contribui para decisões mais responsáveis, para a redução de vulnerabilidades e para a construção de uma trajetória de vida mais segura. Esse conjunto de elementos oferece base para analisar, de forma crítica, como as práticas corporativas podem influenciar a preparação para o pós-trabalho e quais impactos geram tanto para o indivíduo quanto para a organização. Em síntese, a literatura indica que programas bem estruturados de educação financeira não apenas fortalecem a autonomia do trabalhador, mas também criam condições para uma relação mais sustentável entre carreira, renda e envelhecimento.

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem caráter exploratório e qualitativo, com abordagem baseada em revisão bibliográfica e análise documental (Prodanov; Freitas, 2013). O estudo foi desenvolvido com o propósito de compreender de que maneira as empresas contribuem para o planejamento financeiro de seus colaboradores, especialmente no contexto da aposentadoria, por meio de programas corporativos de educação financeira.

A amostra foi composta por três grandes empresas brasileiras, Banco do Brasil, Ambev e Vale, selecionadas de forma intencional por apresentarem programas estruturados de educação financeira e por atuarem em setores distintos da economia. Essa delimitação permitiu observar diferentes configurações organizacionais e comparar práticas institucionais voltadas ao bem-estar financeiro dos trabalhadores.

A coleta de dados foi realizada a partir de fontes secundárias, incluindo livros, artigos científicos, relatórios institucionais, materiais disponíveis nos sites das empresas e conteúdos relacionados aos programas analisados. A revisão bibliográfica contemplou autores que discutem o papel das organizações na promoção de hábitos financeiros mais responsáveis e sustentáveis.

A análise dos dados foi conduzida por meio da interpretação das informações levantadas na literatura e dos documentos institucionais das empresas, com foco na identificação de práticas, objetivos e resultados dos programas de educação financeira. Essa etapa permitiu compreender de que forma tais ações se relacionam ao bem-estar dos colaboradores e ao planejamento de longo prazo, evidenciando contribuições para mudanças de comportamento e para a organização financeira cotidiana (Romão; Amboni, 2024).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo confirmam que o planejamento financeiro para a aposentadoria é um processo diretamente relacionado à capacidade do trabalhador de manter qualidade de vida no período pós-laboral. A literatura já apontava que a aposentadoria representa uma transição marcada por mudanças financeiras, sociais e psicológicas, exigindo preparo antecipado e decisões conscientes ao longo da vida profissional (Reis; Borgis; Silva, 2021; Schuabb; França, 2020). Nesse sentido, os achados da pesquisa reforçam que o planejamento não pode ser tratado como uma ação isolada, mas como uma construção contínua, dependente de educação financeira, disciplina de poupança e acesso a instrumentos adequados de proteção da renda futura. Esse resultado dialoga diretamente com o primeiro objetivo específico do estudo, ao evidenciar que a preparação para a aposentadoria envolve não apenas o acúmulo de recursos, mas também o desenvolvimento de competências para lidar com orçamento, risco e investimento.

A análise bibliográfica e documental demonstrou, ainda, que a educação financeira é um elemento central na formação de hábitos econômicos mais responsáveis. Conforme discutido na fundamentação teórica, a educação financeira não se limita ao conhecimento sobre produtos financeiros, mas envolve a transformação de comportamentos em direção à autonomia, ao consumo consciente e ao planejamento de longo prazo (Reis; Borgis; Silva, 2021; Argentino; Santos, 2022). Os dados analisados evidenciam que, quando inserida no ambiente corporativo, essa educação ganha maior alcance prático, pois oferece aos colaboradores condições para organizar suas finanças pessoais, reduzir endividamento e criar reservas para o futuro. Assim, o estudo confirma a pertinência do segundo eixo teórico, segundo o qual a educação financeira deve ser contínua e adaptada às fases da vida laboral, especialmente quando o foco é a transição para a aposentadoria (Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022; Lima; Nery; Miranda, 2024).

No que diz respeito ao papel das empresas, os resultados apontam que as organizações podem atuar como importantes agentes de indução do comportamento financeiro saudável. Essa constatação está em

consonância com a teoria apresentada, que atribui à empresa uma função estratégica na promoção do bem-estar do trabalhador e na oferta de suporte para decisões financeiras mais seguras (Rosini; Palmisano; Rangel, 2022; Neubarth, 2022). Os casos de Banco do Brasil, Ambev e Vale mostram que, ao estruturar programas de educação financeira, as empresas ampliam o acesso dos colaboradores a conhecimentos sobre orçamento, previdência complementar, investimentos e gestão de dívidas. Isso confirma o terceiro objetivo específico da pesquisa, que buscava analisar as práticas adotadas pelas organizações e seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores e sobre o desempenho organizacional.

Entre as iniciativas analisadas, o Banco do Brasil se destaca pela personalização dos conteúdos e pelo uso de workshops, webinars e consultorias internas. Essa estratégia se alinha à literatura que defende programas educativos adaptados às necessidades reais dos trabalhadores, em vez de ações genéricas e pouco efetivas (Gomes; Renner; Meyer, 2024). O banco oferece ações que combinam educação, orientação e apoio contínuo, favorecendo a construção de planejamento financeiro mais consistente. O resultado observado, especialmente o aumento da adesão à previdência privada e a melhora na organização orçamentária, demonstra que a personalização amplia a efetividade da intervenção corporativa. Isso confirma o argumento teórico de que o conhecimento financeiro, quando acompanhado de suporte institucional, tende a se converter em comportamento mais estável e orientado ao longo prazo (Stankevicius, 2022; Bernardinelli; Candido; Tonelli, 2022).

No caso da Ambev, o diferencial está na escala e na acessibilidade. A empresa aposta em plataformas digitais, cursos on-line e ações voltadas ao bem-estar financeiro de todos os níveis hierárquicos. Essa escolha é coerente com a discussão teórica sobre democratização do acesso à educação financeira e sobre a necessidade de soluções práticas e flexíveis, capazes de alcançar diferentes perfis de colaboradores. Os resultados indicam aumento da adesão a planos de previdência privada e maior conscientização sobre a importância do planejamento para o futuro. Esse achado reforça a ideia de que a educação financeira corporativa não apenas dissemina informação, mas também favorece mudança de atitude, sobretudo quando articulada a benefícios concretos e a canais digitais de fácil acesso.

A Vale, por sua vez, adota uma abordagem mais holística, integrando educação financeira, apoio psicológico e orientação para gestão de dívidas. Essa configuração confirma a literatura que relaciona finanças pessoais ao bem-estar emocional e à produtividade organizacional (Lima; Nery; Miranda, 2024; Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022). Ao tratar a saúde financeira como parte do bem-estar geral do trabalhador, a empresa reconhece que o planejamento da aposentadoria não depende apenas de conhecimento técnico, mas também de condições emocionais favoráveis para a tomada de decisão. Os resultados observados, como maior engajamento e fortalecimento do vínculo com a organização, indicam que a educação financeira pode operar como mecanismo de retenção de talentos e de fortalecimento da cultura corporativa, conforme sustentado por Ceribeli et al. (2015) e Rosini, Palmisano e Rangel (2022).

O Quadro 1 apresenta uma síntese comparativa dos programas de educação financeira nas empresas analisadas nesse estudo.

Quadro 1 – Síntese comparativa dos programas de educação financeira no Banco do Brasil, Ambev e Vale

Empresa	Programa	Foco principal	Ações implementadas	Resultados observados
Banco do Brasil	Programa de Educação Financeira BB Educa	Formação e conscientização financeira dos colaboradores	Cursos online, palestras sobre investimentos e previdência complementar, consultoria financeira interna	Aumento da adesão à previdência privada e melhora na organização orçamentária pessoal
Ambev	Programa de Bem-Estar Financeiro Ambev Consciente	Redução do endividamento e promoção do equilíbrio financeiro	Oficinas de controle de gastos, palestras motivacionais e suporte com orientadores financeiros	Diminuição do estresse financeiro e aumento da produtividade
Vale	Programa de Futuro Financeiro Sustentável	Planejamento de longo prazo e aposentadoria	Parcerias com instituições financeiras, incentivo à previdência complementar e workshops educativos	Maior engajamento dos colaboradores e fortalecimento do vínculo com a empresa

Fonte: os autores (2026).

O Quadro 1 evidencia que, embora as três empresas tenham adotado iniciativas voltadas à educação financeira, cada uma prioriza uma dimensão específica do processo: o Banco do Brasil destaca-se pela personalização e pelo foco em formação e conscientização, a Ambev sobressai pela escala e pela facilidade de acesso por meios digitais e a Vale apresenta uma abordagem mais integrada e holística, combinando educação financeira e apoio psicossocial.

Essa comparação confirma que não existe um único modelo ideal de intervenção, mas sim formatos distintos que podem ser mais ou menos adequados conforme a cultura organizacional, o perfil dos colaboradores e os objetivos estratégicos da empresa. O quadro também reforça a principal conclusão do estudo: programas de educação financeira são mais efetivos quando articulam informação, suporte e aplicabilidade prática. Em termos analíticos, ele sintetiza bem o atendimento aos objetivos específicos da pesquisa, especialmente no que diz respeito à identificação de práticas, à avaliação de efeitos e à compreensão das diferenças entre as iniciativas corporativas.

Do ponto de vista dos impactos sobre os colaboradores, a pesquisa evidencia que os programas analisados contribuem para a redução do estresse financeiro e para o aumento da segurança em relação ao

futuro. Esse achado está diretamente associado à fundamentação teórica, que destaca a relação entre estabilidade financeira, saúde mental, satisfação no trabalho e produtividade (Lima; Nery; Miranda, 2024; Rodrigues, Rosini; Palmisano, 2022). Quando o trabalhador desenvolve maior controle sobre suas finanças, tende a apresentar menor ansiedade, maior capacidade de planejamento e maior disciplina no uso da renda. Assim, o estudo confirma que a educação financeira corporativa produz efeitos que extrapolam a dimensão econômica, alcançando também o bem-estar psicológico e a qualidade da experiência laboral.

Outro resultado relevante diz respeito ao aumento da adesão a programas de previdência complementar e a outros mecanismos de poupança de longo prazo. Esse achado confirma o pressuposto teórico de que a educação previdenciária, quando integrada à educação financeira, contribui para escolhas mais conscientes e aderentes à realidade do trabalhador (Reis; Borgis; Silva, 2021; Schuabb; França, 2020). Em vez de tratar a aposentadoria como um evento distante e abstrato, os programas corporativos analisados a aproximam do cotidiano dos colaboradores, estimulando a construção de reservas e a diversificação de investimentos. Isso é particularmente importante em um contexto de insegurança previdenciária e de maior necessidade de complementar a renda futura com recursos privados (Lima; Nery; Miranda, 2024; Fagnani; Teixeira, 2019).

Os resultados também apontam que a educação financeira no ambiente corporativo tem implicações positivas para o desempenho organizacional. A redução do estresse financeiro, o aumento da confiança e o fortalecimento do vínculo com a empresa tendem a refletir em maior produtividade, menor absenteísmo e melhor clima interno. Esse ponto reforça a tese teórica de que a empresa, ao investir no bem-estar financeiro de seus colaboradores, não apenas cumpre uma função social, mas também obtém ganhos estratégicos relacionados à gestão de pessoas e à sustentabilidade organizacional (Ceribeli et al., 2015; Rosini; Palmisano; Rangel, 2022). Portanto, os achados atendem ao terceiro objetivo específico ao demonstrar que os programas corporativos produzem efeitos tanto na vida do trabalhador quanto na performance institucional.

No que se refere às dificuldades enfrentadas pelas empresas na implementação dessas ações, os resultados do estudo indicam que a efetividade depende da capacidade de adaptação dos conteúdos, do uso de canais acessíveis e da manutenção de processos contínuos de acompanhamento. A literatura já sugeria que programas de educação financeira precisam considerar diferentes perfis etários, níveis de escolaridade e realidades socioeconômicas, sob pena de se tornarem pouco relevantes para o público-alvo (Gomes et al., 2020; Gomes; Renner; Meyer, 2024). Assim, os casos analisados mostram que iniciativas mais bem-sucedidas são aquelas que combinam personalização, simplicidade metodológica e integração com outras políticas de bem-estar. Isso reforça a ideia de que a educação financeira corporativa deve ser tratada como estratégia de longo prazo e não como ação pontual.

Em síntese, os resultados mostram que a educação financeira corporativa é uma ferramenta relevante para o planejamento financeiro da aposentadoria, pois contribui para ampliar a autonomia dos trabalhadores, reduzir vulnerabilidades e fortalecer o bem-estar financeiro e emocional. Os achados também indicam que as empresas podem desempenhar papel estratégico na preparação para o pós-carreira, desde que as ações sejam contínuas, personalizadas e integradas a uma visão mais ampla de desenvolvimento humano. Dessa forma, a pesquisa confirma a relevância dos objetivos propostos e sustenta a ideia de que a atuação empresarial nesse campo gera benefícios simultâneos para colaboradores e organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo compreender de que maneira as empresas contribuem para o planejamento financeiro da aposentadoria de seus colaboradores por meio da educação financeira. A partir da análise de programas corporativos desenvolvidos por grandes empresas brasileiras, o estudo buscou evidenciar como iniciativas organizacionais podem apoiar a formação financeira dos trabalhadores e favorecer uma preparação mais consciente para o período pós-laboral.

Os principais achados indicam que programas de educação financeira têm potencial para transformar positivamente o comportamento dos colaboradores, contribuindo para maior controle de gastos, definição de metas, hábito de poupar e decisões mais seguras sobre investimentos. Além de favorecerem a autonomia financeira individual, essas ações também geram impactos organizacionais relevantes, como maior engajamento, redução do estresse e fortalecimento da cultura corporativa. Nesse sentido, a pesquisa reforça que investir na educação financeira dos trabalhadores é uma estratégia que beneficia simultaneamente pessoas e organizações.

Apesar das contribuições observadas, o estudo apresenta limitações relacionadas ao recorte analítico, concentrado em grandes empresas e em dados secundários. Assim, recomenda-se a realização de pesquisas futuras com abordagem longitudinal, ampliação para empresas de diferentes portes e setores, e inclusão de outras regiões do país, a fim de aprofundar a compreensão sobre a efetividade dessas práticas e seu impacto no longo prazo. Essas investigações podem fortalecer ainda mais o debate sobre educação financeira corporativa e sua relevância para o desenvolvimento econômico e social.

AGRADECIMENTO

À Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) “Edital 19/2024”.

REFERÊNCIAS

- ARGENTINO, L.; SANTOS, F. Empresas que realizam relato integrado no novo mercado: comparação entre a estrutura do conselho, rentabilidade e liquidez. In: In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 117-153, 2022. DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.340.117-153. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.
- BERNARDINELLI, I.; CANDIDO, S. E. A.; TONELLI, M. J. Neoliberalismo e envelhecimento ativo: O papel dos programas empresariais de preparação para aposentadoria. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 24, p. eRAMG230168, 2023. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG230168.pt. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/KFh79CX6zpPbDF7ysRTH5vr/?lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2026.
- BUFALO, D. C. L.; PINTO, R. A. B. Políticas públicas de educação financeira: do processo histórico às ações práticas em Instituições de Ensino Superior. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 28, 2023. DOI: 10.1590/s1414-40772023000100036. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/tJxQRnsvdtYNRM9xMz9Wvwb/?lang=pt>. Acesso em: 23 mar. 2026.
- CERIBELI, H. et al. Remuneração estratégica: um estudo multicase. **Journal of Globalization Competitiveness and Governability**, v. 9, n. 3, 2015. DOI: 10.3232/GCG.2015.V9.N3.06. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851345006>. Acesso em: 23 mar. 2026.
- FAGNANI, E.; TEIXEIRA, S. A inédita e embrionária cidadania social brasileira em xeque. **Ser Social**, v. 21, n. 44, p. 114-133, 2019. DOI: 10.26512/ser_social.v21i44.23484. Disponível em: <https://doaj.org/article/d07c2f94d234450aa3cb397939ea7b54>. Acesso em: 12 mar. 2026.
- GOMES, G.; RENNER, J. S.; MEYER, D. E. E. Mulheres nos conselhos de administração na perspectiva de gênero: uma revisão integrativa. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 30, n. 2, p. 1221-1251, 2024. DOI: 10.1590/1413-2311.411.137049. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/sH4mjSykwJXVDhNNmXjTx3p/?lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2026.
- GOMES, D. V. et al. Educação previdenciária e as mudanças na previdência social: análise dos alunos e egressos de uma instituição de ensino superior. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 21, n. 2, p. 59-69, 2020. DOI: 10.51320/rmc.v21i2.1089. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/1089>. Acesso em: 12 mar. 2026.
- LIMA, D.; NERY, D.; MIRANDA, C. Uma análise da percepção da geração dos millennials sobre a previdência. **Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal do Rio Grande do Norte**, v. 16, n. 1, p. 442-468, 2024. DOI: 10.21680/2176-9036.2024v16n1id31577. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/31577>. Acesso em: 12 mar. 2026.
- LIMA, R. C. **Planejamento financeiro e mudanças econômicas: impactos na aposentadoria corporativa**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2022.
- NEUBARTH, R. Novos caminhos da governança de TI. In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 154-186, 2022. DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.340.154-186. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.
- PINHEIRO, L. B. G.; PINHEIRO, B. G.; PAIVA, L. E. B. Responsabilidade social corporativa e desempenho financeiro: Uma análise de empresas listadas na B3. **Revista Catarinense da Ciência**

Contábil, n. 22, p. 23, 2023. DOI: 10.16930/2237-766220233381. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3381>. Acesso em: 19 fev. 2026.

POMPEU, G. M.; CRUZ, P. M. M. Trabalho decente, o ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU e a visão de “Um mundo de três zeros” de Muhammad Yunus. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 16, n. 1, p. e282-e282, 2025. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v16i1.31056. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/31056>. Acesso em: 03 abr. 2026.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, L.; BORGIS, M.; SILVA, V. Educação financeira: aposentadoria sob a ótica dos acadêmicos de uma universidade pública do centro oeste de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, e184910111638, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i1.11638. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.

ROBLE, G. A importância da cultura organizacional para os princípios da governança corporativa. In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 62-75, 2022. DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.340.62-75. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.

RODRIGUES, S.; ROSINI, A.; PALMISANO, Â. Uma discussão sobre a importância da governança corporativa nas organizações brasileiras. In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 30-47, 2022. DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.340.30-47. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.

ROMÃO, L. S.; AMBONI, N. Reflexões da Educação Financeira pelo mundo e no Brasil. **Em Teia: Revista de Educação Matemática e Tecnológica Iberoamericana**, v. 15, n. 1, p. 8, 2024. DOI: 10.51359/2177-9309.2024.261336. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/emteia/article/view/261336>. Acesso em: 03 abr. 2026.

ROSINI, A.; PALMISANO, Â.; RANGEL, R. Governança corporativa e responsabilidade social: a sua importância nas organizações. In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 11-29, 2022. DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.340.11-29. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.

SANTOS, I. V. P. dos; LIMA, M. R. de; ROCHA, J. M. P. dsa. Gestão financeira em pequenas e médias empresas: desafios e soluções. **Revista Acadêmica Online**, v. 10, n. 49, p. e1125-e1125, 2024. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/download/1125/1179>. Acesso em: 25 mar. 2026.

SCHUABB, T.; FRANÇA, L. Planejamento financeiro para a aposentadoria: uma revisão sistemática da literatura nacional sob o viés da psicologia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 20, n. 1, p. 73-98, 2020. DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2020.50791>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1808-42812020000100005. Acesso em: 9 mar. 2026.

STANKEVICIUS, V. Covid-19: a hora da verdade para o compliance? In: PALMISANO, A. et al. **Governança corporativa: estudos e prática**, p. 48-61, 2022. DOI:

10.31560/pimentacultural/2022.340.48-61. Disponível em:

<https://www.pimentacultural.com/livro/governanca-corporativa/>. Acesso em: 2 abr. 2026.

TAVEIRA, I. M. R. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/15046>. Acesso em: 4 abr. 2026.