



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS OEIRAS
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARCOS VINICIUS DE MIRANDA

COMO O BEM-ESTAR FINANCEIRO DOS COLABORADORES AFETA SUA
MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO NO TRABALHO: um estudo nas empresas da
cidade de Oeiras-PI

OEIRAS - PI

2026

MARCOS VINICIUS DE MIRANDA

Como o bem-estar financeiro dos colaboradores afeta sua motivação e desempenho
no trabalho: um estudo nas empresas da cidade de Oeiras-PI

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Orientador: Prof. Esp. Bruno Milhomem Dantas.

OEIRAS

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Miranda, Marcos Vinicius de

M672c Como o bem-estar financeiro dos colaboradores afeta sua motivação e desempenho no trabalho: um estudo nas empresas da cidade de Oeiras-PI / Marcos Vinicius de Miranda. - 2026.

42 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras, 2026.

Orientador: Prof Esp. Bruno Milhomem Dantas.

1. Bem-estar financeiro.. 2. Comportamento organizacional. 3. Desempenho profissional. 4. Oeiras - PI. I.Título.

CDD - 658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

MARCOS VINICIUS DE MIRANDA

Como o bem-estar financeiro dos colaboradores afeta sua motivação e desempenho
no trabalho: um estudo nas empresas da cidade de Oeiras-PI

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Aprovada em: 09/06/2026.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Bruno Milhomem Dantas (Orientador)
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Ma.^a Lenita Delmondes Cardoso
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Ma.^a Liliane Moreira Barroso
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força, saúde e discernimento para enfrentar cada etapa desta caminhada acadêmica e por não me deixar desanimar nos momentos mais difíceis.

À minha família, que foram a minha base de tudo. Obrigado pela paciência com a minha ausência, pelas palavras de incentivo nos dias de cansaço e por acreditarem no meu potencial, às vezes até mais do que eu mesmo. Tudo o que conquisto é por vocês e para vocês.

Ao meu orientador(a), Prof. Esp. Bruno Milhomem Dantas, pela paciência gigante, pelas correções precisas e por ter me guiado com tanta dedicação desde as primeiras ideias deste projeto. Sua experiência foi fundamental para transformar minhas dúvidas em um trabalho de verdade.

Aos meus amigos de faculdade e companheiros de jornada, com quem compartilhei noites de estudo, desesperos pré-prazos e, acima de tudo, muitas risadas. Vocês fizeram esses anos parecerem mais leves.

Por fim, a todos que, direta ou indiretamente, torceram por mim e contribuíram para que eu chegasse até este momento. O meu muito obrigado!

RESUMO

O bem-estar financeiro dos indivíduos exerce um papel crucial no seu comportamento e nas suas atitudes dentro das organizações, deixando de ser um assunto apenas de cunho pessoal. Este estudo buscou compreender de que forma a situação financeira dos colaboradores influencia a sua motivação e o seu desempenho profissional no contexto do comércio varejista de materiais de construção na cidade de Oeiras-PI. A investigação de campo revelou um cenário preocupante em relação à gestão das finanças dos trabalhadores, caracterizado pela falta do hábito de poupar e por severas dificuldades em organizar o orçamento mensal. Constatou-se que esse desequilíbrio econômico gera um estado de estresse constante que acompanha o funcionário até o seu posto de trabalho, refletindo-se diretamente na perda de foco e de concentração durante as tarefas diárias. O ponto mais relevante dos achados indica que a grande maioria dos colaboradores tem a convicção de que entregaria resultados muito melhores à empresa se estivesse com a vida financeira estabilizada. Desse modo, conclui-se que os problemas financeiros funcionam como uma barreira invisível para o engajamento, alimentando o presenteísmo e prejudicando a produtividade. Diante disso, as empresas locais possam adotar ações de suporte e letramento financeiro, encarando a saúde econômica da equipa como um fator estratégico para a melhoria do clima organizacional e para o sucesso do negócio.

Palavras-chave: Bem-estar financeiro. Motivação. Desempenho profissional. Comportamento organizacional. Oeiras-PI.

ABSTRACT

Financial well-being plays a crucial role in individuals' behavior and attitude within organizations, no longer being a strictly personal matter. This study aimed to understand how employees' financial situation influences their motivation and professional performance within the context of the retail trade of construction materials in the city of Oeiras-PI. The field investigation revealed a concerning scenario regarding workers' financial management, characterized by a lack of saving habits and severe difficulties in organizing their monthly budget. It was found that this economic imbalance generates a state of constant stress that accompanies employees to their workplaces, directly reflecting on a loss of focus and concentration during daily tasks. The most relevant finding indicates that the vast majority of employees are convinced they would deliver much better results to the company if their financial lives were stabilized. Thus, it is concluded that financial problems act as an invisible barrier to engagement, fueling presenteeism and harming productivity. Therefore, that local companies begin to adopt financial literacy and support actions, viewing the team's economic health as a strategic factor for improving the organizational climate and business success.

Keywords: Financial well-being. Motivation. Professional performance. Organizational behavior. Oeiras-PI.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Pirâmide de Maslow.....	16
Gráfico 1	- Idade dos respondentes	24
Gráfico 2	- Gênero dos respondentes	25
Gráfico 3	- Grau de Escolaridade dos Respondentes.....	26
Gráfico 4	- Tempo de serviço na empresa atual.....	27
Gráfico 5	- Consigo organizar bem minhas finanças pessoais.....	28
Gráfico 6	- Tenho controle sobre meus gastos mensais.....	29
Gráfico 7	- Consigo guardar dinheiro com frequência.....	31
Gráfico 8	- Minha situação financeira gera estresse no meu dia a dia....	32
Gráfico 9	- Minha situação financeira influencia minha motivação no trabalho	34
Gráfico 10	- Sinto que teria melhor desempenho se estivesse financeiramente mais tranquilo	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1	Educação Financeira.....	13
2.2	Bem-estar Financeiro.....	14
2.3	Motivação no Trabalho.....	16
2.4	Desempenho no Trabalho.....	17
2.5	Relação entre Bem-Estar Financeiro, Motivação e Desempenho no Trabalho	18
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	20
3.1	Tipo de Pesquisa	20
3.2	Local da Pesquisa.....	20
3.3	População e Amostra	20
3.4	Instrumento de Coleta de Dados.....	21
3.5	Procedimentos de Coleta de Dados.....	22
3.6	Procedimentos de Análise dos Dados.....	22
3.7	Aspectos Éticos.....	22
4	RESULTADOS E ANALISE DOS DADOS.....	23
4.1	Bloco 1 – Perfil Social dos respondentes.....	23
4.2	Bloco 2 – Analise do perfil financeiro.....	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
	REFERÊNCIAS.....	39
	APÊNDICE A – QUESTIONARIO.....	43

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o debate sobre educação financeira e bem-estar financeiro tem ganhado destaque tanto no Brasil quanto em outros países. Isso ocorre porque, cada vez mais, as pessoas enfrentam desafios para administrar suas finanças pessoais, o que impacta diretamente sua qualidade de vida e, muitas vezes, seu desempenho no trabalho. Pequenas dificuldades financeiras podem gerar preocupações constantes, afetando desde a tomada de decisões até o bem-estar emocional.

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2005), a educação financeira é o processo pelo qual as pessoas aprendem a compreender melhor conceitos e produtos financeiros, desenvolvendo habilidades e valores que as ajudam a tomar decisões conscientes, lidar com riscos e buscar escolhas que favoreçam seu bem-estar. Ainda que o conceito seja claro, sua aplicação no dia a dia é desafiadora: muitos brasileiros acabam adiando decisões importantes, gastando mais do que ganham ou deixando de investir em seu futuro.

No ambiente corporativo, essas questões ganham outra dimensão. Colaboradores com dificuldades financeiras podem apresentar sinais de desmotivação, ansiedade e distração. Por outro lado, aqueles que conseguem manter um equilíbrio financeiro tendem a se sentir mais seguros, focados e satisfeitos com seu trabalho. Por exemplo, uma pesquisa realizada pela *PricewaterhouseCoopers* (PwC, 2023) revelou que 60% dos funcionários afirmaram estar estressados com suas finanças pessoais e 73% considerariam mudar de emprego caso o novo empregador demonstrasse maior preocupação com o seu bem-estar financeiro.

De forma semelhante, o estudo de Carla Vanessa Pereira Coimbra (2025) identificou que colaboradores com dificuldades financeiras apresentam maior propensão ao estresse, queda de engajamento e erros operacionais, afetando diretamente a produtividade organizacional. A autora ressalta que programas de educação financeira, benefícios flexíveis e políticas de incentivo são estratégias eficazes para reduzir esses impactos negativos.

No contexto brasileiro, um levantamento da *Lockton Brasil* (2024) revelou que 78% das famílias de colaboradores não conseguem poupar, 51% nunca buscaram orientação financeira e 41% se declararam inseguras quanto à renda na aposentadoria. Essa realidade também foi observada em estudo da *WTW Brasil* (2025), no qual 58% dos empregados afirmaram que preocupações financeiras impactam negativamente seu bem-estar geral, e 30% relataram enfrentar dificuldades financeiras que prejudicam o desempenho profissional.

Além disso, uma pesquisa conduzida pela *Creditas Benefícios* em parceria com a *OpinionBox* (2023) apontou que 71% dos brasileiros trabalham melhor quando estão com as contas em dia, enquanto 64% dos endividados afirmaram ter dificuldade em cumprir as demandas básicas da rotina profissional. Já o estudo da *Revista Momentum* (2022) mostrou que 47,8% dos respondentes acreditam que programas de educação financeira melhorariam o planejamento e controle financeiro, e 32,6% destacaram que também haveria melhora no bem-estar e desempenho profissional.

Complementando esses achados, a Associação Brasileira de Profissionais de Educação Financeira (ABEFIN, 2024) indica que apenas 16% dos trabalhadores brasileiros possuem capacitação financeira adequada. De forma semelhante, a *Forbes* (2024) destaca que 62% dos *millennials* brasileiros vivem com o orçamento mensal no limite, o que eleva o nível de ansiedade e afeta o desempenho no trabalho. Esses dados reforçam que a falta de equilíbrio financeiro não afeta apenas a vida pessoal, mas também o ambiente de trabalho, interferindo na motivação, no foco e na produtividade dos colaboradores, o que tem levado muitas empresas a investirem em iniciativas de educação financeira.

Diante desse cenário, a relevância deste estudo justifica-se por evidenciar que o bem-estar financeiro vai muito além de "ter dinheiro sobrando": ele está intimamente ligado à tranquilidade emocional, à segurança e à produtividade. Socialmente, trata-se de um problema que afeta a qualidade de vida de milhões de brasileiros. Para as organizações, compreender essa relação é essencial para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis. Academicamente, a pesquisa contribui para ampliar o debate sobre gestão de pessoas e educação financeira, um tema de impacto prático ainda pouco explorado no contexto regional.

Considerando essa realidade, o presente estudo é guiado pelo seguinte problema de pesquisa: de que forma o bem-estar financeiro dos colaboradores afeta sua motivação e desempenho no ambiente de trabalho? Como hipótese para responder a essa questão, acredita-se que colaboradores financeiramente equilibrados apresentam níveis mais altos de motivação e desempenho, enquanto aqueles com dificuldades financeiras tendem a ser menos engajados e produtivos.

Para investigar essa dinâmica, estabeleceu-se como objetivo geral analisar de que maneira o bem-estar financeiro dos colaboradores influencia sua motivação e seu desempenho nas empresas, observando essa realidade no contexto do comércio varejista de materiais de construção no município de Oeiras-PI.

Por fim, para que esse objetivo maior seja alcançado, traçaram-se os seguintes objetivos específicos:

- **a)** Identificar as principais causas dos problemas financeiros que afetam os colaboradores;
- **b)** Analisar a relação entre bem-estar financeiro, motivação e desempenho no trabalho;
- **c)** Investigar iniciativas de educação financeira promovidas pelas empresas e sua efetividade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Educação Financeira

A educação financeira é um tema que vem ganhando bastante destaque nos últimos anos, tanto no Brasil quanto em outros países. Esse interesse acontece porque lidar com o dinheiro e planejar os gastos não é apenas uma questão técnica, mas algo essencial para a qualidade de vida das pessoas. Segundo a definição da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2005), a educação financeira é um processo que ajuda os indivíduos a entenderem melhor os produtos financeiros e os riscos, para que consigam tomar decisões mais conscientes e se sintam seguros em relação ao futuro.

No entanto, no Brasil, a falta de conhecimento sobre finanças ainda é um grande problema. Mesmo com o acesso fácil ao crédito hoje em dia, muitos trabalhadores têm dificuldades para organizar suas contas. Harder e Braga (2019), em um estudo publicado na revista *Momentum*, mostram dados preocupantes: 56,6% das empresas apontam o aumento das dívidas pessoais dos funcionários como o principal problema financeiro. Além disso, os autores destacam que 71,7% das organizações percebem uma queda na produtividade causada por essas questões. Isso deixa claro que o problema não fica só em casa, mas afeta o desempenho no trabalho.

Outro ponto que vale ressaltar é que saber lidar com dinheiro não depende apenas de conhecer matemática ou fazer contas. Fatores emocionais e comportamentais influenciam muito. Housel (2021) explica em seu livro que as decisões financeiras são guiadas muito mais pelo comportamento e pela história de vida de cada pessoa do que apenas pelo conhecimento técnico. É por isso que, muitas vezes, vemos pessoas que ganham bem, mas são desorganizadas, enquanto outras com menos recursos conseguem manter as contas em dia. Ou seja, os hábitos e as emoções pesam muito nessas decisões.

No ambiente das empresas, já existe um entendimento maior de que oferecer educação financeira pode trazer bons resultados. A pesquisa da *PricewaterhouseCoopers* (2023) aponta que as organizações que investem no bem-

estar financeiro percebem uma melhora na motivação e no engajamento dos colaboradores. Porém, ainda há um longo caminho a percorrer. Harder e Braga (2019) indicam que apenas 26,1% das empresas brasileiras oferecem programas estruturados de educação financeira. Isso mostra que, apesar de ser importante, essa prática ainda não é tão comum na realidade do país.

Dessa forma, pode-se concluir que a educação financeira é fundamental para reduzir o estresse causado pela falta de dinheiro. Quando o trabalhador consegue controlar melhor suas finanças, ele se sente mais seguro e consegue focar melhor nas suas tarefas, o que acaba sendo positivo tanto para ele quanto para os resultados da empresa.

2.2 Bem-estar Financeiro

O bem-estar financeiro é um tema que vem ganhando bastante espaço nas discussões sobre saúde mental e desempenho no trabalho. Hoje em dia, entende-se que esse conceito vai muito além de apenas pagar as contas em dia. Segundo a definição da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2018), o bem-estar financeiro envolve não só a capacidade de cumprir com as obrigações, mas também a sensação de segurança sobre o futuro e a liberdade para fazer escolhas. Ou seja, é um conceito que mistura a parte técnica do dinheiro com questões emocionais e de comportamento.

No entanto, essa tranquilidade financeira está longe da realidade de muitos brasileiros. Os dados da Confederação Nacional do Comércio (CNC, 2022) mostram um cenário preocupante: mais de 77% das famílias brasileiras estão endividadadas. Embora o crédito seja importante para o consumo, quando ele é usado sem planejamento, acaba gerando um estresse constante que prejudica muito a qualidade de vida das pessoas.

É importante ressaltar que o bem-estar financeiro depende de dois fatores: a situação real (quanto a pessoa ganha e tem de dívidas) e como ela se sente em relação a isso. Trabalhadores que se sentem inseguros financeiramente costumam

ficar mais ansiosos e distraídos. De acordo com a pesquisa da *PricewaterhouseCoopers* (2023), 60% dos funcionários afirmam que o estresse com as finanças pessoais atrapalha o foco no trabalho. Isso prova que os problemas financeiros de casa acabam entrando na empresa.

Muitas vezes, as pessoas acham que tudo se resume a números, mas Housel (2021) argumenta que as angústias financeiras têm mais a ver com o comportamento e as expectativas do que com o valor do salário em si. Em seu livro, o autor diz que “o dinheiro faz sentido apenas em retrospecto” (Housel, 2021, p. 17), o que reforça a ideia de que ter paz financeira depende muito mais da psicologia e do controle dos próprios hábitos do que apenas de ganhar muito dinheiro.

Essa tensão psicológica afeta diretamente o ambiente de trabalho. Harder e Braga (2019) observam que a instabilidade financeira pode causar aumento de faltas (absenteísmo) e até conflitos entre colegas. O fato de estar sempre preocupado diminui a capacidade de pensar com clareza para tomar decisões. Isso cria um ciclo vicioso: o desgaste emocional faz a produtividade cair, o que pode acabar piorando ainda mais a situação financeira do colaborador.

Para tentar diminuir esse problema, a educação e a mudança de comportamento são fundamentais. Tanto a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2005) quanto o Banco Mundial (2014) destacam que ter acesso a boas informações e ter consciência dos próprios gastos são passos essenciais para retomar o controle. Quando a pessoa entende melhor como consome, ela consegue se organizar e diminuir a ansiedade causada pela incerteza.

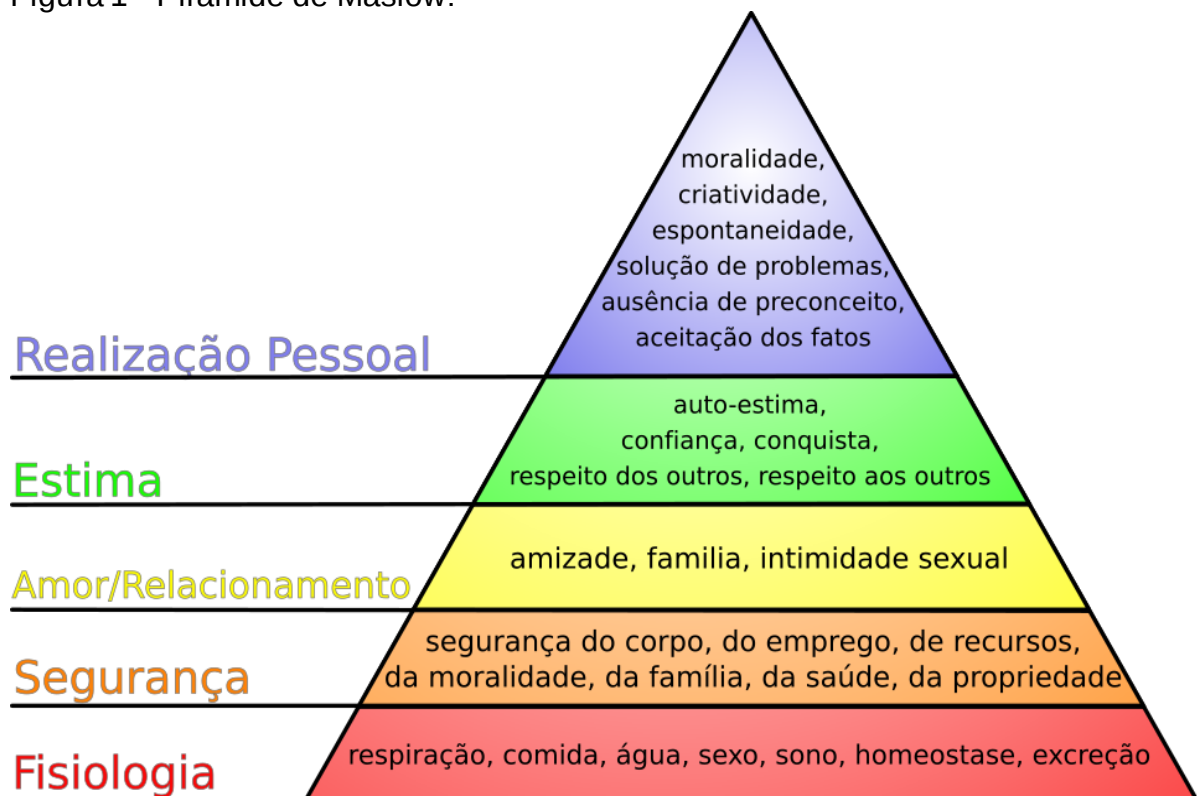
Dessa forma, as empresas estão começando a perceber que cuidar da saúde financeira dos funcionários é estratégico. Um estudo da *Willis Towers Watson* (2025) aponta que 58% dos trabalhadores sentem que as dificuldades financeiras pioram seu bem-estar geral. Se as empresas ignorarem isso, podem enfrentar problemas como alta rotatividade e falta de engajamento. Portanto, promover o bem-estar financeiro não é apenas uma ajuda social, mas uma necessidade para manter as equipes motivadas e focadas nos resultados.

2.3 Motivação no Trabalho

A motivação no trabalho é um dos assuntos mais importantes quando se estuda o comportamento dentro das empresas. Segundo Robbins e Judge (2019), ela pode ser definida como o combustível que define a intensidade, a direção e a persistência do esforço de uma pessoa. No entanto, é um erro pensar que a motivação depende apenas de elogios ou prêmios dados pela empresa. É preciso lembrar que o colaborador é um ser humano completo, e seus problemas pessoais, especialmente os financeiros, influenciam diretamente na sua vontade de trabalhar.

Para entender isso melhor, vale a pena retomar a famosa Hierarquia das Necessidades de Maslow (1954). O autor explica que as pessoas têm necessidades que seguem uma ordem. A frase dele, “uma necessidade satisfeita não motiva; apenas necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento” (MASLOW, 1954, p. 83), nos ajuda a entender que a estabilidade financeira é uma necessidade básica, ligada à segurança. Se o trabalhador está lutando para pagar contas e garantir o básico (a base da pirâmide), ele dificilmente vai conseguir focar em necessidades mais altas, como ser criativo ou buscar autorrealização no trabalho.

Figura 1 - Pirâmide de Maslow:



Outra teoria que ajuda a explicar essa relação é a de Frederick Herzberg (1968), que divide os fatores em "higiênicos" e "motivacionais". Para ele, o dinheiro e a segurança são fatores higiênicos. Isso significa que, se o salário ou a situação financeira estiverem ruins, o funcionário ficará muito insatisfeito. Por outro lado, apenas ter um bom salário não garante que ele estará mais motivado, mas a falta dele atrapalha muito. Ou seja, os problemas financeiros funcionam como uma barreira, eles deixam a pessoa insegura e impedem que aproveite os incentivos de crescimento que a empresa oferece.

Além das teorias clássicas, estudos mais recentes, como a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000), mostram que a motivação verdadeira depende de a pessoa sentir que tem autonomia. O problema é que o estresse financeiro tira essa sensação de controle. Quando o colaborador está muito preocupado com dívidas, ele acaba trabalhando apenas pela sobrevivência, operando em um modo de "gestão de crise". Isso diminui a espontaneidade e o prazer de realizar as tarefas.

Os dados de mercado confirmam o que essas teorias dizem. O relatório *State of the Global Workplace* (Gallup, 2023) mostra que a insegurança financeira aumenta em 2,5 vezes a chance de o desempenho cair. Harder e Braga (2019) também observam que a preocupação com contas atrasadas ocupa a mente do trabalhador, dificultando tarefas que exigem concentração. Cria-se, então, um ciclo ruim: a tensão emocional diminui o foco (*PricewaterhouseCoopers*, 2023), o que prejudica o trabalho e pode atrapalhar ainda mais a situação financeira da pessoa.

Portanto, percebe-se que a motivação não é algo isolado. Ela é resultado de vários fatores, e o equilíbrio financeiro funciona como uma base. Para as empresas, entender isso é fundamental. Não adianta criar várias campanhas de engajamento se não houver também um olhar atento para a saúde financeira e o bem-estar geral da equipe.

2.4 Desempenho no Trabalho

O desempenho no trabalho é, tradicionalmente, a principal ferramenta que as organizações usam para avaliar se as coisas estão indo bem e para tomar decisões. No entanto, definir desempenho apenas como "o resultado mensurável das ações" (Chiavenato, 2014) pode ser muito simples se a gente não olhar para o que está por trás desses números. Para Chiavenato (2014), o desempenho ideal depende de três coisas: competência (saber fazer), motivação (querer fazer) e oportunidade. É

justamente nesse ponto que a instabilidade financeira acaba atrapalhando, pois ela mexe com a motivação e a capacidade do funcionário.

Robbins e Judge (2019) explicam que não dá para separar o estado psicológico do trabalhador da sua entrega técnica. Quando um colaborador está passando por muito estresse — como aquele causado pelo excesso de dívidas —, acontece um desvio de atenção: a energia mental que ele deveria usar para resolver problemas da empresa acaba sendo gasta na preocupação com seus problemas pessoais.

Esse impacto não fica só na teoria, ele aparece nos números. Relatórios da Gallup (2023) mostram que funcionários que estão emocionalmente sobrecarregados podem ter uma produtividade até 29% menor. Aqui surge o conceito de "presenteísmo": é quando o indivíduo está fisicamente no trabalho, mas a cabeça está longe, o que prejudica a memória e a tomada de decisão. Harder e Braga (2019) reforçam isso ao identificar que a falta de dinheiro tira o foco, prejudicando tarefas que exigem análise e precisão.

Para entender melhor por que o rendimento cai, podemos usar a Teoria da Expectativa de Vroom (1964). Segundo o autor, o esforço de uma pessoa depende de ela acreditar que seu desempenho trará recompensas que valem a pena. Porém, para um trabalhador que está desesperado financeiramente, a urgência de pagar as contas de hoje (necessidades imediatas) atrapalha a visão de longo prazo. O resultado, conforme aponta a pesquisa da *PricewaterhouseCoopers* (2023), é que o engajamento diminui: o colaborador passa a fazer apenas o básico, pois não tem energia para investir em metas futuras.

A dimensão desse problema é grande. Dados da *Willis Towers Watson* (2025) revelam que 58% dos trabalhadores sentem que suas preocupações financeiras afetam seu humor, sono e concentração. As empresas que ignoram essa relação direta entre o "bolso e o desempenho" costumam enfrentar não só baixa produtividade, mas também muita rotatividade de funcionários. Portanto, o desempenho não pode ser analisado de forma isolada; ele é um reflexo do equilíbrio da pessoa como um todo, e a saúde financeira é uma parte fundamental disso.

2.5 Relação entre Bem-Estar Financeiro, Motivação e Desempenho no Trabalho

A relação entre bem-estar financeiro, motivação e desempenho no trabalho é muito forte e nenhum desses fatores funciona sozinho. O fundamento dessa pesquisa mostra que a saúde financeira não é apenas uma questão pessoal do funcionário,

mas uma base psicológica importante. Quando essa base é abalada, acaba gerando uma reação em cadeia que pode prejudicar toda a produtividade da empresa.

O ponto de partida para entender isso é o impacto que a falta de dinheiro causa na mente das pessoas. Quando um trabalhador enfrenta insegurança econômica, a atenção dele fica voltada para as preocupações imediatas. Dados da *PricewaterhouseCoopers* (2023) mostram que o estresse financeiro consome a energia mental, gerando ansiedade e distração. Esse estado de alerta constante impede que a pessoa tenha o foco necessário para realizar tarefas complexas, o que confirma a teoria de Robbins e Judge (2019) de que a sobrecarga emocional atrapalha funções importantes como a memória, o raciocínio e a capacidade de julgamento.

Essa perda de energia mental afeta diretamente os resultados. O relatório da Gallup (2023) mostra esse impacto em números, apontando uma queda de até 29% no rendimento de colaboradores que estão emocionalmente sobrecarregados. O motivo é claro: sem estabilidade emocional (que é afetada pelas dívidas), não tem como manter o engajamento. Harder e Braga (2019) observam esse problema nas empresas brasileiras através do "presenteísmo" e da irritabilidade. Ou seja, o colaborador está fisicamente presente no trabalho, mas com a cabeça longe, tentando resolver suas batalhas financeiras internas durante o expediente.

Ao analisar essa situação pelas teorias de motivação, fica evidente por que o estresse financeiro e o alto desempenho não combinam. A insegurança joga o indivíduo para a base da Pirâmide de Maslow (1954), forçando-o a focar apenas na sobrevivência e na segurança. Nesse estágio, é muito difícil que ele consiga direcionar esforços para necessidades mais altas, como autorrealização ou inovação no trabalho.

Ao mesmo tempo, a dívida funciona como uma pressão externa, o que vai contra a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000). A pressão para pagar contas tira a autonomia do trabalhador, transformando o trabalho apenas em uma forma de aliviar a dor (receber o salário) e não de satisfação. O resultado é uma motivação fraca, que vem de fora para dentro, incapaz de manter um bom desempenho a longo prazo.

A confirmação prática desse ciclo vicioso aparece nos dados da *Willis Towers Watson* (2025), onde 58% dos profissionais admitem que suas dificuldades financeiras prejudicam seu bem-estar geral e, conseqüentemente, sua entrega profissional. Portanto, o bem-estar financeiro funciona como um facilitador: ele libera o potencial do colaborador, permitindo que a motivação flua e o desempenho melhore. Ignorar essa relação é tentar gerenciar a performance olhando apenas para

os sintomas, sem tratar a causa real do problema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

Para a realização deste trabalho, optou-se pela abordagem quantitativa. A escolha por esse método se deve à necessidade de traduzir em números as opiniões e informações sobre o bem-estar financeiro e o desempenho dos colaboradores. Segundo Gil (2008), a pesquisa quantitativa é a mais indicada quando se pretende medir opiniões e transformá-las em dados estatísticos para análise.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva e explicativa. É descritiva porque tem a intenção de levantar e descrever as características do grupo estudado (perfil, nível de endividamento, etc.). Ao mesmo tempo, é explicativa porque não se limita a apenas mostrar os dados, mas tenta entender se existe uma relação de causa e efeito entre o bem-estar financeiro e a motivação no trabalho. Essa combinação é importante para que o estudo consiga responder à pergunta de partida proposta.

3.2 Local da Pesquisa

O estudo foi realizado na cidade de Oeiras, Piauí. A pesquisa abrangeu colaboradores do segmento de Comércio Varejista de materiais de construção em geral, focando especificamente nas Empresas de Pequeno Porte (EPP). A escolha por realizar a pesquisa localmente e delimitar esse setor justifica-se pela facilidade de acesso aos dados e também pela importância de entender essa realidade no contexto regional, trazendo uma contribuição para o mercado de trabalho da cidade.

3.3 População e Amostra

A população do estudo envolve os trabalhadores das empresas desse segmento em Oeiras. O público-alvo foi delimitado utilizando dados oficiais obtidos no portal Gov.br, na página Painéis do Mapa de Empresas. Segundo a última atualização

da página (acessada em 16/04/2026, às 08h04), existem 13 empresas de pequeno porte ativas com esse perfil na cidade. Como as empresas não disponibilizam o número exato de funcionários registrados, estimou-se uma população total de aproximadamente 384 colaboradores. Segundo o SEBRAE, uma empresa de pequeno porte tenha entre 10 a 49 funcionários, com isso foi utilizado a média aritmética para o cálculo da população.

Para definir a amostra, utilizou-se a calculadora estatística da plataforma *SurveyMonkey*. Considerando a viabilidade da pesquisa de campo, estabeleceu-se um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 10%, resultando em uma meta de amostra de 77 respondentes.

Como seria inviável entrevistar todos os trabalhadores da cidade, a amostra final foi definida de forma não probabilística por conveniência. Isso significa, conforme explicam Marconi e Lakatos (2017), que os participantes serão escolhidos de acordo com a disponibilidade e o acesso que o pesquisador tiver no momento da coleta.

3.4 Instrumento de Coleta de Dados

Para coletar as informações necessárias, foi utilizada a técnica do questionário com perguntas fechadas. Como aponta Cervo e Bervian (2002, p. 48), o questionário "refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche". Optar-se-á por fazer apenas perguntas fechadas para facilitar a tabulação e garantir que as respostas sejam objetivas.

O questionário foi aplicado através da ferramenta de confecção e publicação Google Formulários. Essa é uma ferramenta útil pois possui características que possibilitam o acesso em qualquer local e horário, facilitando a tabulação, visto que as respostas aparecem imediatamente em planilhas (MOTA, 2021).

O instrumento foi organizado em três partes para facilitar o entendimento:

Perfil Social: Perguntas sobre idade, escolaridade e tempo de serviço.

Financeiro: Questões sobre como a pessoa lida com o dinheiro, se tem dívidas e se poupa.

Trabalho: Perguntas sobre motivação, foco e produtividade.

Para as respostas, será utilizada a Escala Likert, que é aquela onde o participante marca o quanto concorda ou discorda de uma afirmação (por exemplo: de "discordo totalmente" a "concordo totalmente").

3.5 Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi feita seguindo alguns passos. Primeiro, foi buscado a autorização das empresas ou o contato direto com os trabalhadores, enviando o *link* do questionário gerado pela própria ferramenta. Antes de responderem, todos terão acesso a uma página inicial contendo o termo de consentimento, sendo informados sobre o que é a pesquisa e que a participação é totalmente voluntária.

O questionário foi pensado para ser rápido, levando cerca de 10 minutos para ser preenchido. Isso é importante para não cansar o respondente e garantir que ele responda até o final com atenção.

3.6 Procedimentos de Análise dos Dados

Depois de coletar as respostas, os dados foram organizados em planilhas para a análise estatística descritiva. Serão gerados gráficos e tabelas com as frequências e as porcentagens das respostas.

O objetivo dessa análise é cruzar as informações. Por exemplo, verificar se as pessoas que responderam estar mais endividadas são as mesmas que relataram menor motivação no trabalho. Dessa forma, foi possível atender ao objetivo explicativo da pesquisa, mostrando se existe ou não essa influência.

3.7 Aspectos Éticos

Como a pesquisa envolve pessoas, todos os cuidados éticos serão tomados. A participação será anônima, ou seja, em nenhum momento o nome do trabalhador ou da empresa precisará ser identificado nos resultados. Além disso, fica garantido que as informações coletadas serão usadas apenas para fins acadêmicos, respeitando a privacidade de todos que aceitarem contribuir com o estudo.

4 RESULTADOS E ANALISE DE DADOS

Neste capítulo, são apresentados e discutidos os dados obtidos com a aplicação do questionário. Para facilitar o entendimento e manter a coerência, a seção foi dividida de acordo com os objetivos específicos definidos no início do projeto.

A pesquisa foi realizada de forma *online* com os funcionários do comércio varejista de materiais de construção na cidade de Oeiras-PI. O método escolhido foi a amostragem não probabilística por conveniência. Na prática, isso significa que a participação foi totalmente voluntária, e os trabalhadores abordados não tinham nenhuma obrigação de responder à pesquisa.

Durante a fase de coleta, a pesquisa buscou atingir a meta amostral de 77 participantes. Desse total, 63 pessoas deram algum tipo de retorno. No entanto, 16 indivíduos informaram explicitamente que não gostariam de participar do estudo. Dessa forma, restaram 47 questionários efetivamente respondidos. Como todas essas 47 respostas estavam preenchidas de maneira completa e faziam sentido dentro da proposta, elas foram validadas e passaram a compor a amostra final deste trabalho.

Essa amostra é formada por pessoas que vivem a realidade do mercado varejista local. Como o estudo busca entender a relação entre o bem-estar financeiro e fatores como segurança, estabilidade e motivação no trabalho, o perfil desses 47 participantes atende exatamente ao que foi proposto no projeto.

A apresentação dos resultados começa detalhando quem são esses respondentes. Em seguida, os dados são analisados bloco a bloco, com o intuito de mostrar como a vida financeira pode impactar o desempenho desses trabalhadores em Oeiras-PI.

4.1 Perfil Social dos Respondentes

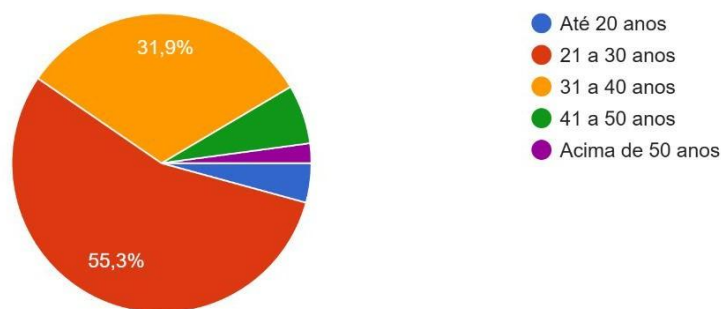
A primeira parte do questionário teve como objetivo identificar o perfil sociodemográfico dos participantes. Esse passo é fundamental para que se possa entender a realidade do público estudado antes de analisar suas respostas sobre finanças e motivação.

As outras informações coletadas nesta primeira etapa, como idade, gênero, nível de escolaridade e tempo de serviço na empresa atual, ajudam a desenhar um retrato mais claro do grupo. Conhecer a idade e o tempo de experiência, por exemplo, é útil para entender o grau de maturidade profissional dessas pessoas. Mais à frente, essas características sociodemográficas serão importantes para ajudar a explicar por que alguns grupos podem sofrer mais ou menos com o estresse diário, a perda de foco e a falta de motivação causados por problemas financeiros.

Gráfico 1 – Idade dos respondentes

Qual a sua idade?

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Ao observar o gráfico 1, o que mais chama a atenção é que a grande maioria dos trabalhadores desse setor em Oeiras é bem jovem. Mais da metade do público pesquisado (55,3%) tem entre 21 e 30 anos. Somando esse grupo com as pessoas de 31 a 40 anos (31,9%), nota-se que 87,2% dos respondentes têm até 40 anos. Os colaboradores com menos de 20 ou mais de 40 anos representam a minoria nas empresas pesquisadas.

A faixa etária entre 21 e 40 anos representa um período crítico no ciclo de vida financeiro. Historicamente associada à formação familiar e à aquisição de bens de alto valor, como imóveis e veículos, essa fase tradicionalmente demanda expressiva alocação de recursos. No cenário socioeconômico contemporâneo, mesmo com o adiamento de algumas dessas metas devido à restrição de crédito e à perda de poder de compra, o período permanece caracterizado por um elevado comprometimento da renda e pela forte pressão sobre o fluxo de caixa dos indivíduos.

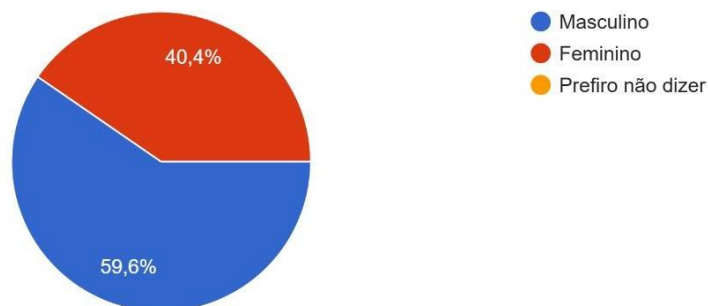
Isso faz muito sentido quando comparado ao referencial teórico do estudo. Como apontou a pesquisa da *Forbes* (2024), citada no primeiro capítulo, a maior parte dos jovens brasileiros (os chamados *millennials*) vive com o orçamento mensal no limite, o que acaba gerando um alto nível de ansiedade.

Além disso, esse cenário remete à Teoria da Pirâmide de *Maslow* (1954). Fica claro o desafio enfrentado pelas empresas da região: se esses trabalhadores tão jovens não tiverem o mínimo de educação financeira para garantir a segurança das suas contas básicas (a base da pirâmide), dificilmente terão tranquilidade e motivação para focar em dar o seu melhor, inovar ou buscar crescimento dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 2 – Gênero dos respondentes

Com qual gênero você se identifica?

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

A partir da observação do Gráfico 2, nota-se que o quadro de colaboradores das empresas de materiais de construção pesquisadas em Oeiras é composto por 59,6% de pessoas do gênero masculino e 40,4% do gênero feminino.

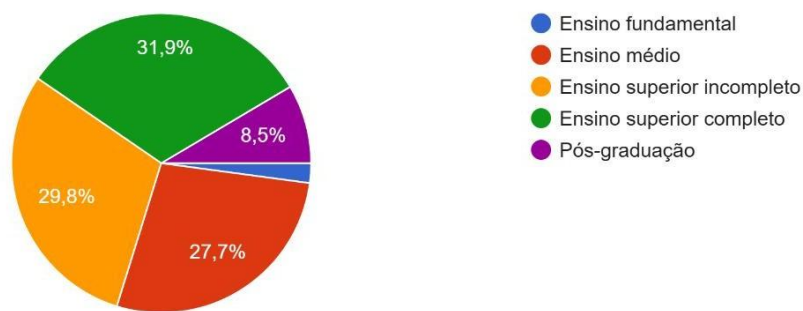
Esse dado traz uma reflexão muito interessante sobre a dinâmica do mercado de trabalho local. Tradicionalmente e culturalmente, o comércio varejista de materiais de construção é visto como um ambiente com presença esmagadoramente masculina. No entanto, o resultado de 40,4% de mulheres na amostra mostra uma participação feminina bastante expressiva. Esse resultado indica uma diversificação do setor no município, evidenciando uma participação crescente das mulheres neste mercado. Levanta-se a hipótese de que essa inserção ocorra, em grande parte, nos departamentos administrativo e comercial; contudo, estudos complementares com

dados primários são necessários para mapear a distribuição exata da ocupação desses cargos.

Independentemente do gênero, o referencial teórico adotado demonstra que as pressões e os desafios financeiros afetam todos os profissionais, impactando o bem-estar e o rendimento diário. Conforme apontado por Robbins e Judge (2019) no referencial teórico, o estado psicológico do trabalhador não se separa de sua entrega técnica. Por isso, as ações de apoio financeiro corporativo devem ser pensadas para atender a toda a equipe de forma igualitária.

Gráfico 3 – Grau de Escolaridade dos Respondentes

Qual o seu grau de escolaridade?
47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Os dados do gráfico 3 revelam uma amostra com elevado nível de instrução formal atuando no comércio varejista de materiais de construção local. A maior parcela dos trabalhadores possui Ensino Superior Completo, representando 31,9% das respostas. Somando-se este grupo aos profissionais com Ensino Superior Incompleto (29,8%) e com Pós-graduação (8,5%), constata-se que mais de 70% dos colaboradores possuem ou estão em busca de qualificação em nível superior. Os profissionais com Ensino Médio representam 27,7% da amostra, enquanto o Ensino Fundamental compõe a menor fatia, com aproximadamente 2,1%.

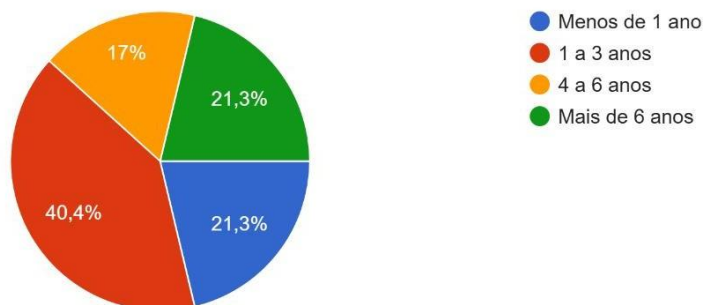
A predominância de um perfil altamente escolarizado neste segmento exige uma análise cuidadosa à luz do referencial teórico. Primeiramente, é imperativo desvincular a instrução acadêmica formal da educação financeira. Como explica Housel (2021), as decisões financeiras estão intrinsecamente ligadas ao comportamento e à história de vida do indivíduo, muito mais do que ao seu conhecimento técnico. Portanto, o alto grau de escolaridade não blinda,

automaticamente, esses colaboradores contra o endividamento, pois a gestão do dinheiro depende da regulação de hábitos e emoções.

Em segundo lugar, a qualificação elevada da equipe pode gerar impactos diretos nas expectativas e na motivação no trabalho. Com base na teoria dos dois fatores de Herzberg (1968), a remuneração e a segurança financeira atuam como fatores higiênicos. Sob essa ótica, levanta-se a hipótese de que profissionais com ensino superior ou pós-graduação possam vir a desenvolver insatisfação, caso percebam um descompasso entre o seu nível de instrução e o retorno financeiro obtido no varejo. Teoricamente, se o aspecto financeiro apresentar falhas, ele pode atuar como uma barreira que potencializa a insegurança, com potencial para limitar ou anular os esforços da empresa na aplicação de fatores motivacionais.

Gráfico 4 – Tempo de serviço na empresa atual

Há quanto tempo você trabalha na sua empresa atual?
47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

O Gráfico 4 ilustra o tempo de permanência dos colaboradores em suas respectivas empresas. A maior concentração de respondentes encontra-se na faixa de 1 a 3 anos de serviço, representando 40,4% da amostra. Ao somar esse grupo aos profissionais contratados há menos de 1 ano (21,3%), constata-se que a maioria expressiva (61,7%) possui um vínculo de curto a médio prazo com a organização. Em contrapartida, os profissionais com maior estabilidade representam parcelas menores: 17% atuam entre 4 a 6 anos, e 21,3% estão nas empresas há mais de 6 anos.

A predominância de colaboradores com até três anos de casa sugere uma rotatividade considerável no setor analisado. Sob a ótica do referencial teórico adotado, a dificuldade de retenção de talentos possui forte correlação com as

condições de remuneração e a falta de suporte ao bem-estar financeiro. O pressuposto visto no referencial teórico indica que as empresas que ignoram essa relação direta entre a condição financeira e o desempenho costumam enfrentar não só baixa produtividade, mas também muita rotatividade de funcionários.

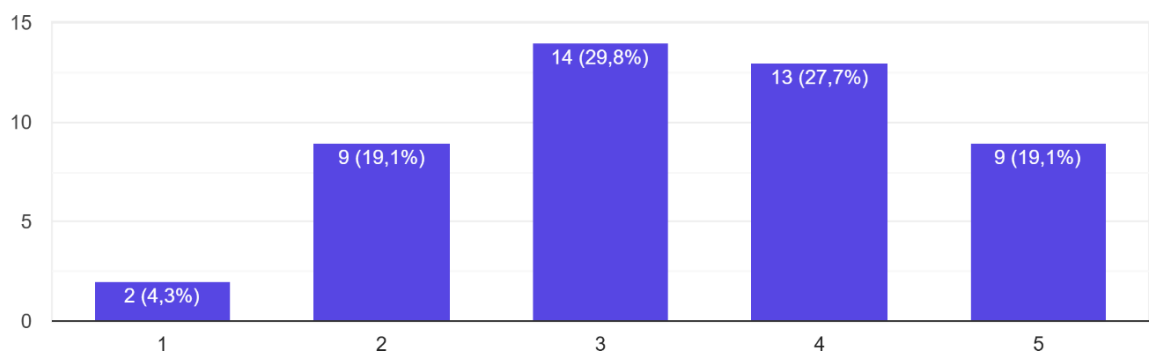
Esse cenário de alta mobilidade profissional é corroborado pelos dados da *PricewaterhouseCoopers* (2023), que revelam que 73% dos funcionários considerariam mudar de emprego caso o novo empregador demonstrasse maior preocupação com o seu bem-estar financeiro. Ademais, analisando o fenômeno pela ótica de *Herzberg* (1968), o salário e a segurança atuam como fatores higiênicos. A ausência de estabilidade econômica prolongada gera insatisfação contínua, o que pode impulsionar o colaborador a buscar novas oportunidades no mercado em curtos períodos de tempo, justificando a baixa concentração de vínculos superiores a quatro anos.

4.2 Análise do perfil financeiro

Gráfico 5 – Consigo organizar bem minhas finanças pessoais.

1. Consigo organizar bem minhas finanças pessoais.

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Os dados do gráfico 5 revelam um cenário de fragmentação na segurança financeira dos participantes. Observa-se que 46,8% da amostra demonstram facilidade ou total facilidade em organizar suas finanças (níveis 4 (Concordo) e 5 (Concordo Totalmente) da escala). Por outro lado, a soma dos respondentes que assumiram uma posição de neutralidade (29,8%) com aqueles que relataram dificuldades explícitas (níveis 1 (Discordo Totalmente) e 2 (Discordo), totalizando 23,4%) representa 53,2% do grupo analisado.

Esse contingente majoritário (53,2%), que carece de pleno domínio ou apresenta incerteza sobre a gestão de seus recursos, evidencia que a educação financeira transcende o simples conhecimento matemático, esbarrando em desafios práticos e comportamentais. Conforme argumenta *Housel* (2021), as decisões e angústias financeiras estão intrinsecamente ligadas ao comportamento, aos hábitos e às emoções do indivíduo. A expressiva taxa de neutralidade (29,8%) reforça essa perspectiva, sugerindo uma possível alienação ou desconexão de parte dos colaboradores com o controle rigoroso de seus próprios orçamentos.

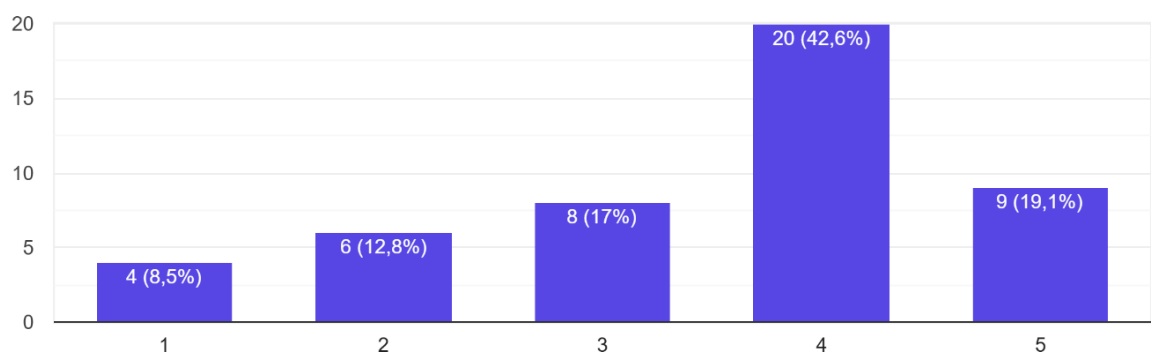
Este cenário representa um potencial foco de vulnerabilidade para as empresas do comércio varejista local. Considerando que mais da metade da amostra apresenta algum grau de insegurança na organização financeira pessoal, há uma base propícia para o desenvolvimento de estresse financeiro que, segundo o levantamento da *PricewaterhouseCoopers* (2023), é capaz de comprometer significativamente o foco e o engajamento no trabalho.

Além disso, sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores de *Herzberg* (1968), as finanças pessoais atuam primariamente como um fator higiênico. A dificuldade de organização e a consequente instabilidade não geram apenas problemas pessoais, mas criam uma barreira psicológica no ambiente organizacional. Ao gerar preocupação constante, essa falta de organização financeira atua como um fator de insatisfação que pode neutralizar ou limitar severamente a eficácia de outras estratégias de motivação e produtividade que as organizações venham a adotar.

Gráfico 6 – Tenho controle sobre meus gastos mensais.

2. Tenho controle sobre meus gastos mensais.

47 respostas



Os dados do gráfico 6 demonstram que a maioria dos respondentes (61,7%, somando os 42,6% do nível 4 e os 19,1% do nível 5) afirma possuir controle sobre suas despesas. Em contrapartida, 17% adotaram uma postura neutra e 21,3% (níveis 1 e 2) admitiram explicitamente a falta de controle sobre o próprio orçamento.

É imperativo realizar uma leitura crítica deste resultado para evitar pontos cegos na interpretação. O alto índice de respostas positivas (61,7%) sugere uma aparente segurança no manejo do dinheiro, o que diverge do cenário macroeconômico de endividamento apontado pela Confederação Nacional do Comércio (CNC, 2022). Do ponto de vista metodológico, esse dado pode refletir um viés de autoavaliação. Conforme fundamenta *Housel* (2021), a percepção sobre o próprio comportamento financeiro frequentemente difere da realidade técnica. É plausível que parte dos respondentes confunda o "controle de gastos" com a simples capacidade de pagar as contas essenciais do mês, ignorando a ausência de planejamento de longo prazo ou a formação de reservas.

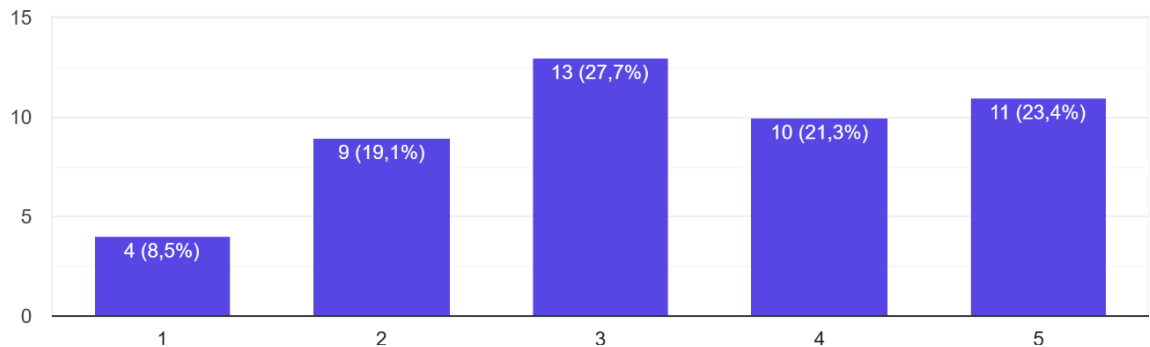
Apesar da maioria otimista, a parcela de 38,3% que não afirma ter controle (neutros e negativos) representa um contingente expressivo de trabalhadores expostos à vulnerabilidade. A ausência de domínio sobre as despesas é o gatilho primário para o endividamento excessivo. Segundo *Harder e Braga* (2019), problemas dessa natureza são os principais ofensores financeiros nas organizações, resultando em desvios de atenção e no fenômeno do presenteísmo — quando o colaborador está fisicamente no posto de trabalho, mas com a capacidade cognitiva focada na resolução de suas crises financeiras.

Sob a ótica da Hierarquia das Necessidades de *Maslow* (1954), a incapacidade de controlar as despesas ameaça diretamente o nível de segurança do indivíduo. No contexto das empresas varejistas locais, colaboradores que operam sob essa constante pressão tendem a trabalhar no limite da subsistência. Esse estado de alerta crônico não apenas restringe a motivação intrínseca, como também compromete o foco nas atividades operacionais e no atendimento ao cliente, reforçando a tese de que a instabilidade financeira age como um forte limitador do desempenho organizacional.

Gráfico 7 – Consigo guardar dinheiro com frequência.

3. Consigo guardar dinheiro com frequência.

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

O Gráfico 7 apresenta os resultados referentes à afirmação "Consigo guardar dinheiro com frequência", avaliada pelos participantes em uma escala de 1 a 5. A análise dos dados demonstra um cenário bastante dividido em relação ao hábito de poupar.

Nota-se que uma parcela de 44,7% da amostra (somando os 21,3% da opção 4 e os 23,4% da opção 5) afirma conseguir formar reservas financeiras com frequência. Por outro lado, 27,6% dos colaboradores (opções 1 e 2) relatam ter dificuldade explícita em guardar dinheiro. Além disso, 27,7% dos participantes optaram pela posição neutra (opção 3), o que pode indicar uma capacidade de poupança irregular, acontecendo apenas quando há sobras eventuais no orçamento mensal.

Ao agregar os respondentes neutros com aqueles que assumem ter dificuldades (níveis 1, 2 e 3), constata-se que mais da metade da amostra (55,3%) não possui um hábito consolidado e seguro de formação de reservas. Esse achado corrobora o cenário nacional evidenciado no referencial teórico por meio do levantamento da *Lockton Brasil* (2024), que apontou que 78% das famílias de colaboradores não conseguem poupar.

A ausência desse hábito de poupança é um fator crítico para o bem-estar financeiro, pois deixa o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade. Diante de qualquer imprevisto cotidiano, como problemas de saúde ou consertos residenciais, o colaborador sem reservas precisará recorrer ao crédito, elevando o risco de endividamento.

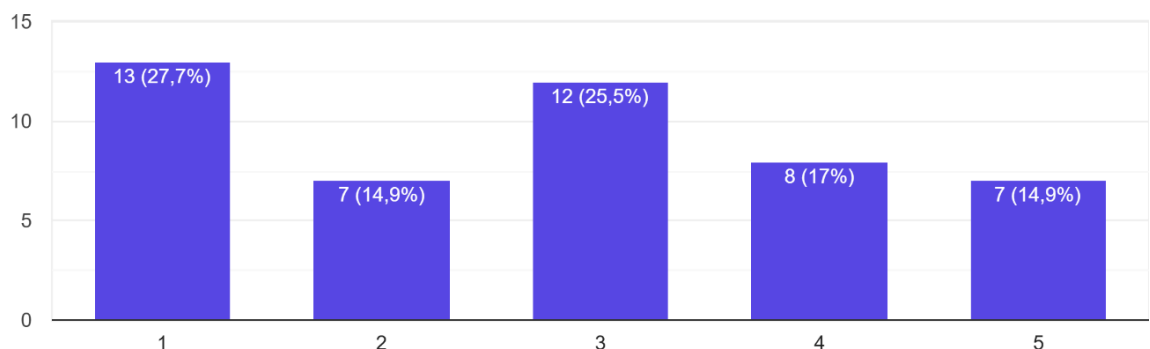
Sob a ótica da Hierarquia das Necessidades de *Maslow* (1954), a falta de poupança ameaça diretamente a necessidade básica de segurança. Se o trabalhador está lutando para pagar contas e garantir o básico, dificilmente vai conseguir focar em necessidades mais altas, como ser criativo ou buscar autorrealização no trabalho.

No ambiente corporativo, essa instabilidade reverbera de forma negativa. Como demonstram os dados da *PricewaterhouseCoopers* (2023), o estresse financeiro consome a energia mental, gerando ansiedade e distração. Dessa forma, a incapacidade de guardar dinheiro não se limita à vida pessoal do indivíduo, configurando-se como um fator que compromete o foco e a produtividade do funcionário durante a rotina operacional nas empresas de materiais de construção pesquisadas.

Gráfico 8 – Minha situação financeira gera estresse no meu dia a dia.

6. Minha situação financeira gera estresse no meu dia a dia.

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

O Gráfico 8 dá sequência à análise, buscando entender se a situação financeira causa estresse no dia a dia dos colaboradores. Ao observar as respostas, nota-se que a maior parte do grupo, representando 42,6%, discorda da afirmação

(sendo 27,7% no nível 1 e 14,9% no nível 2). Isso indica que essa parcela não sente essa pressão de forma tão forte na sua rotina. Por outro lado, um dado que chama bastante a atenção é que 31,9% dos participantes confirmam que vivem com estresse financeiro (17% no nível 4 e 14,9% no nível 5). Além disso, 25,5% preferiram marcar a opção neutra (nível 3).

Mesmo que a maior fatia do gráfico não sinta esse estresse diário, o fato de quase um terço da equipe (os 31,9%) afirmar que sofre com essa pressão é um ponto central para esta pesquisa. Esse número mostra, na prática das lojas de materiais de construção, aquilo que a pesquisa da *Willis Towers Watson* (2025) já alertava: as dificuldades com o dinheiro realmente afetam o bem-estar das pessoas.

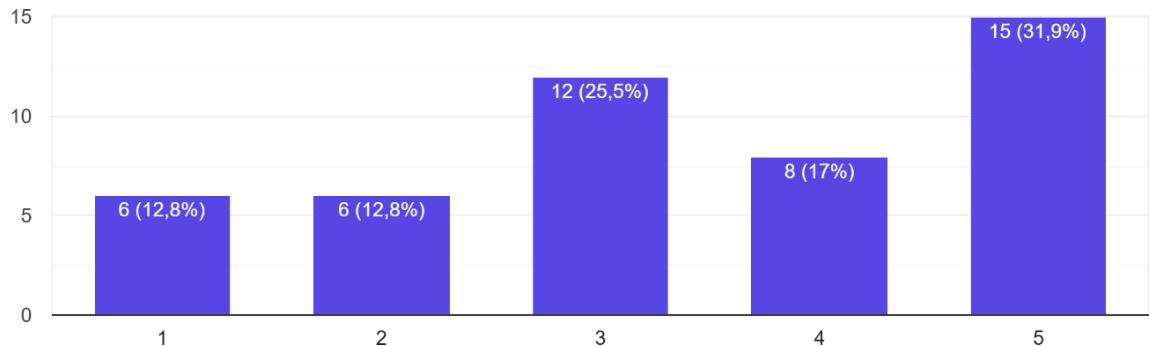
No ambiente de trabalho, essa preocupação acaba não ficando apenas da porta para fora. Como foi visto no estudo da *PricewaterhouseCoopers* (2023), muitos funcionários relatam que o estresse com as contas atrapalha a atenção no serviço. Essa realidade se encaixa muito bem no que Robbins e Judge (2019) explicam no referencial teórico, mostrando que é muito difícil separar o que o trabalhador está sentindo da tarefa que ele precisa executar.

Quando o funcionário está com a cabeça cheia de preocupações sobre como vai fechar o mês, ele até pode estar presente na loja atendendo os clientes ou organizando o estoque, mas o seu foco está dividido. É justamente o que Harder e Braga (2019) apontam quando dizem que a falta de dinheiro tira a concentração no trabalho. Dessa forma, os dados levantados no questionário ajudam a confirmar a ideia inicial do projeto: o desequilíbrio nas finanças pessoais funciona como uma barreira que atrapalha o rendimento e a motivação do colaborador.

Gráfico 9 – Minha situação financeira influencia minha motivação no trabalho.

17. Minha situação financeira influencia minha motivação no trabalho.

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Ao analisar o Gráfico 9, percebe-se que uma parte considerável dos colaboradores acredita que a situação financeira influencia diretamente sua motivação no trabalho. Os dados mostram que 48,9% dos respondentes concordam com essa afirmação, sendo 17% no nível 4 e 31,9% no nível 5 da escala. Em contrapartida, 25,6% discordam da afirmação, enquanto 25,5% preferiram manter uma posição neutra.

Esse resultado mostra que, para muitos trabalhadores, os problemas financeiros não ficam apenas na vida pessoal, mas acabam refletindo também no ambiente de trabalho. Quando o colaborador está preocupado com dívidas, contas atrasadas ou dificuldades financeiras, isso pode afetar seu foco, sua disposição e até mesmo seu interesse pelas atividades que realiza diariamente.

O resultado encontrado se relaciona com a teoria de *Maslow* (1954), que explica que as necessidades de segurança são básicas para o ser humano. Dessa forma, quando a pessoa não possui estabilidade financeira, tende a ficar mais preocupada em resolver problemas ligados à sobrevivência e segurança, dificultando sua motivação para outras questões, como crescimento profissional e realização no trabalho.

Além disso, *Herzberg* (1968) afirma que o salário e a estabilidade financeira funcionam como fatores higiênicos. Isso significa que a falta de equilíbrio financeiro

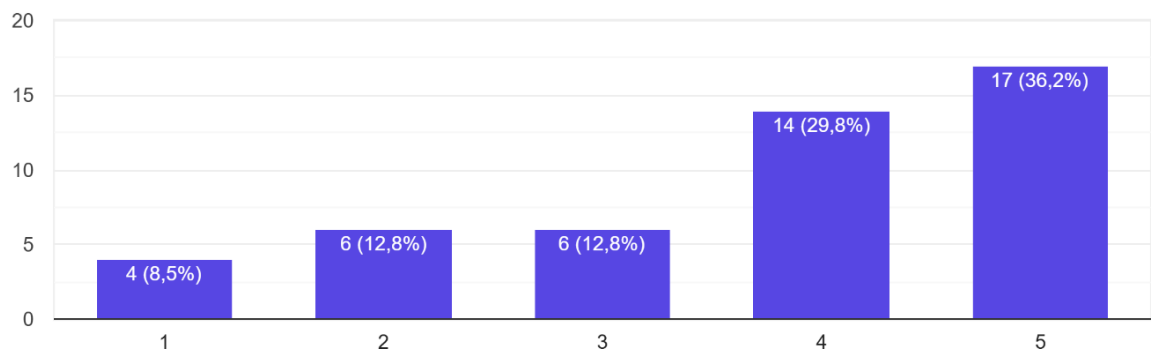
pode gerar insatisfação e desmotivação no ambiente organizacional, prejudicando o rendimento do trabalhador.

Outro ponto importante é que os dados também reforçam o que foi discutido no referencial teórico sobre o estresse financeiro. Conforme apontam Robbins e Judge (2019), o estado emocional do colaborador interfere diretamente em seu desempenho e comportamento dentro da empresa. Assim, quando o trabalhador enfrenta dificuldades financeiras, é comum que tenha mais preocupação, ansiedade e dificuldade de concentração.

Gráfico 10 – Sinto que teria melhor desempenho se estivesse financeiramente mais tranquilo.

18. Sinto que teria melhor desempenho se estivesse financeiramente mais tranquilo(a).

47 respostas



Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Analisando o Gráfico 10, percebe-se que a maioria dos colaboradores acredita que poderia ter um desempenho melhor no trabalho caso estivesse vivendo uma situação financeira mais tranquila. Os dados mostram que 66% dos respondentes concordam com a afirmação, sendo 29,8% no nível 4 e 36,2% no nível 5 da escala. Por outro lado, 21,3% discordam da afirmação, enquanto 12,8% preferiram manter uma posição neutra.

Com esse resultado mostra que muitos trabalhadores enxergam a tranquilidade financeira como algo importante para melhorar o rendimento no ambiente de trabalho. Quando a pessoa está preocupada com contas, dívidas ou dificuldades financeiras, acaba ficando mais ansiosa e com a atenção dividida, o que pode prejudicar o foco nas atividades do dia a dia.

O que foram encontrados se relacionam com o que Robbins e Judge (2019) discutem sobre comportamento organizacional. Segundo os autores, o estado emocional do colaborador interfere diretamente na forma como ele desempenha suas funções. Dessa forma, quando o trabalhador enfrenta problemas financeiros, é comum que apresente mais preocupação, distração e dificuldade de concentração.

Com isso o resultado também pode ser relacionado à teoria de Maslow (1954), principalmente no que se refere às necessidades de segurança. A estabilidade financeira faz parte das necessidades básicas do indivíduo. Assim, quando essa segurança não está presente, o trabalhador tende a direcionar grande parte da sua preocupação para questões financeiras, dificultando um melhor desempenho profissional.

É importante que os dados encontrados na pesquisa também confirmam o que foi discutido no referencial teórico sobre estresse financeiro e produtividade. Conforme apresentado por *PricewaterhouseCoopers* (2023), as preocupações financeiras afetam o foco e o bem-estar emocional dos trabalhadores, interferindo diretamente no desempenho dentro das organizações.

Dessa maneira, os resultados do gráfico reforçam a ideia de que o bem-estar financeiro pode influenciar o desempenho profissional dos colaboradores, mostrando que dificuldades financeiras não afetam apenas a vida pessoal, mas também o rendimento e a produtividade no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central analisar de que maneira o bem-estar financeiro dos colaboradores influencia sua motivação e seu desempenho nas empresas do comércio varejista de materiais de construção em Oeiras-PI. Ao final desta jornada de pesquisa e após a análise cuidadosa dos dados coletados, foi possível constatar que a vida financeira do trabalhador e sua rotina profissional estão profundamente conectadas, confirmando a hipótese inicial de que o desequilíbrio nas finanças afeta negativamente a entrega no trabalho.

Ao traçar o perfil dos respondentes, a pesquisa revelou um cenário que chama a atenção: o setor é movido por uma força de trabalho jovem e com alta escolaridade, mas que enfrenta um alto índice de rotatividade, uma vez que a maioria possui menos de três anos de empresa. Esse dado, cruzado com a análise financeira,

mostrou que mais da metade da amostra não possui o hábito consolidado de guardar dinheiro e enfrenta dificuldades para organizar o próprio orçamento mensal. Isso evidenciou, na prática, que o conhecimento acadêmico formal não garante letramento financeiro, reforçando a premissa de que a educação financeira é, acima de tudo, uma questão de hábito e comportamento humano.

Respondendo ao problema principal da pesquisa, os resultados de campo comprovaram que o estresse financeiro atua como uma barreira invisível dentro das lojas. Ficou demonstrado que uma parcela expressiva da equipe sofre com tensões diárias devido às finanças, o que impacta diretamente a capacidade de concentração. O dado mais revelador do estudo apontou que 66% dos colaboradores acreditam, de forma convicta, que teriam um desempenho melhor se estivessem financeiramente mais tranquilos.

Esses achados validam as teorias de comportamento organizacional estudadas. O bem-estar financeiro funciona como uma necessidade básica de segurança; sem ele, o trabalhador entra em um modo de "sobrevivência". A mente ocupada com dívidas gera o fenômeno do presenteísmo, onde o corpo do colaborador está na empresa, mas o seu foco está na resolução dos problemas de casa, limitando a sua motivação a um fator puramente higiênico e impedindo que ele alcance o seu potencial máximo.

Diante disso, o estudo levanta uma reflexão urgente para os gestores e empresários locais. O comércio de Oeiras possui um grande potencial de crescimento, mas a retenção de talentos e a alta produtividade só serão alcançadas se as empresas passarem a olhar para o colaborador de forma integral. Ignorar as dificuldades financeiras da equipe é arcar diariamente com os custos ocultos da desatenção e da desmotivação. Recomenda-se, portanto, que as organizações do setor passem a enxergar a educação financeira não como um assunto pessoal do funcionário, mas como uma estratégia de gestão, promovendo palestras, parcerias de orientação e benefícios que ajudem a equipe a gerir melhor os seus recursos.

Por fim, reconhece-se que este estudo possui limitações inerentes ao seu formato, como o tamanho da amostra e o foco delimitado a apenas um segmento comercial da cidade. Como sugestão para trabalhos futuros, seria enriquecedor aplicar esta mesma metodologia em outros setores da economia local, ou ainda, realizar um estudo de caso acompanhando a implementação de um programa de

educação financeira em uma empresa, medindo de forma prática os ganhos de produtividade e engajamento antes e depois da intervenção.

REFERÊNCIAS

ABEFIN – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA. **Relatório anual de educação financeira corporativa**. São Paulo, 2024.

BANCO MUNDIAL. **Global Financial Development Report 2014**: Financial Inclusion. Washington, DC: The World Bank, 2014. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16238>. Acesso em: 18 nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CNC – Confederação Nacional do Comércio. **Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC)**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.portaldocomercio.org.br/economia/peic>. Acesso em: 20 nov. 2025.

COIMBRA, Carla Vanessa Pereira. **Desafios Financeiros dos Colaboradores e sua Relação com a Produtividade Operacional – Um Estudo Organizacional**. Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2025.

CREDITAS; OPINIONBOX. **71% dos brasileiros trabalham melhor quando estão com as contas em dia, diz pesquisa**. InfoMoney, São Paulo, 2023. 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 nov. 2025.

DECI, Edward; RYAN, Richard. **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: Plenum Press, 2000.

FORBES. **Pesquisa Deloitte: Millennials brasileiros e o impacto do estresse financeiro no trabalho**. São Paulo, 2024.

GALLUP. **State of the Global Workplace Report**. 2023. Disponível em:
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.

Acesso em: 08 nov. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOV.BR. **Painel Mapa de Empresas**. Brasília: Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, 2026. Disponível em:
<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Acesso em: 05 mai. 2026.

HARDER, E. M.; BRAGA, H. M. C. B. Saúde financeira dos colaboradores: gestão da qualidade de vida no trabalho. **Momentum**, Atibaia, v. 1, n. 17, p. 1-16, 2019. Disponível em: <https://momentum.emnuvens.com.br/momentum/article/view/239>. Acesso em: 5 dez. 2025.

HERZBERG, Frederick. **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing, 1968.

HOUSEL, Morgan. **A psicologia financeira**: lições atemporais sobre fortuna, ganância e felicidade. Tradução de Roberta Clapp e Bruno Fiuza. 1. ed. São Paulo: HarperCollins Brasil, 2021.

LOCKTON. **Pesquisa da Lockton revela que 78% das famílias brasileiras enfrentam dificuldades para poupar**. Lockton Global, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://global.lockton.com/br/pt/noticia/pesquisa-da-lockton-revela-que-78-das-familias-brasileiras-enfrentam>. Acesso em: 02 nov. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASLOW, Abraham. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row, 1954.

MOMENTUM. Programas de educação financeira e desempenho profissional.

Revista Momentum, v. 2, n. 3, p. 1–12, 2022. Disponível em:

<https://momentum.emnuvens.com.br/momentum/article/download/239/183>.

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies. Paris: OECD

Publishing, 2005. Disponível em: [https://www.oecd.org/finance/financial-](https://www.oecd.org/finance/financial-education/improvingfinancialliteracyanalysisofissuesandpolicies.htm)

[education/improvingfinancialliteracyanalysisofissuesandpolicies.htm](https://www.oecd.org/finance/financial-education/improvingfinancialliteracyanalysisofissuesandpolicies.htm). Acesso em: 29 nov. 2025.

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion.

Paris: OECD Publishing, 2018. Disponível em:

<https://www.oecd.org/financial/education/2018-INFE-FinLit-Measurement-Toolkit.pdf>.

Acesso em: 15 nov. 2025.

PWC – PricewaterhouseCoopers. **Employee Financial Wellness Survey**, 2023.

Disponível em: [https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-](https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html)

[transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html](https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html). Acesso em: 8 dez. 2025.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy. **Organizational Behavior**. 18. ed. New Jersey: Pearson, 2019.

SEBRAE digital. Disponível em:

<https://digital.sebraers.com.br/blog/empreendedorismo/dados-desafios-e-impacto-das-mpes-no-brasil/> Acesso em: 25 mar. 2026.

SURVEYMONKEY. **Sample Size Calculator**. [S. l.], 2026. Disponível em:

<https://pt.surveymonkey.com/learn/research-and-analysis/sample-size-calculator/>

Acesso em: 05 mai. 2026.

VROOM, Victor H. **Work and Motivation**. New York: Wiley, 1964.

WTW BRASIL. **Dificuldades financeiras e desempenho no trabalho**: como as empresas podem apoiar seus empregados. WTW Insights, São Paulo, 2025.

Disponível em: <https://www.wtwco.com/pt-br/insights/2025/04/dificuldades-financeiras-e-desempenho-no-trabalho-como-as-empresas-podem-apoiar-seus-empregados>. Acesso em: 25 nov. 2025.

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA SOBRE COMO O BEM-ESTAR FINANCEIRO DOS COLABORADORES AFETA SUA MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO NO TRABALHO

Prezado(a),

Estamos solicitando a sua colaboração para responder o questionário adiante. A presente pesquisa é parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da disciplina de projeto integrador IX, do bacharelado em Administração, realizado no Instituto Federal do Piauí (IFPI), sob orientação do Professor Esp. Bruno Milhomem Dantas. O estudo tem como foco investigar com o bem-estar financeiro dos colaboradores afeta sua motivação e desempenho no ambiente de trabalho na região de Oeiras - PI.

Prof. Esp. Bruno Milhomem Dantas (Professor Orientador – IFPI Campus Oeiras)
Marcos Vinicius de Miranda (Aluno Módulo IX Bacharelado em Administração - IFPI Campus Oeiras)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO E TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

- Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou penalização, sem necessidade de justificativa. Os riscos envolvidos estão relacionados ao possível desconforto ao responder algumas questões.
- Todas as informações fornecidas serão mantidas em sigilo e serão analisadas de forma agregada, garantindo sua privacidade.
- Sua participação é importante e valorizada. Agradecemos antecipadamente sua colaboração.

Aceito participar deste projeto de pesquisa:

☐ Sim, aceito participar da pesquisa

☐ Não aceito participar da pesquisa

BLOCO I -PERFIL DOS RESPONDENTES

Responda as questões abaixo que correspondem ao seu perfil.

Qual sua Idade?

1. ☐ Até 20 anos
2. ☐ Entre 21 e 30 anos
3. ☐ Entre 31 e 40 anos
4. ☐ Entre 41 e 50 anos
5. ☐ Acima de 50 anos

Com qual gênero você se identifica?: 1 ☐ Masculino 2 ☐ Feminino 3 ☐ Prefiro não informar

Qual seu grau de escolaridade: 1. ☐ Ensino fundamental 2. ☐ Ensino médio 3. ☐ Ensino superior incompleto
4. ☐ Ensino superior completo 5. ☐ Pós-graduação

Há quanto tempo você trabalha na sua empresa atual?

- 1 ☐ Menos de 1 ano
- 2 ☐ 1 a 3 anos
- 3 ☐ 4 a 6 anos
- 4 ☐ Mais de 6 anos

BLOCO II									
Instruções: Indique o seu nível de concordância com cada afirmação, considerando a escala abaixo: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo; 3. Neutro; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente									
1	2	3	4	5					
Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente					
1. Consigo organizar bem minhas finanças pessoais.					1	2	3	4	5
2. Tenho controle sobre meus gastos mensais.					1	2	3	4	5
3. Consigo guardar dinheiro com frequência.					1	2	3	4	5
4. Tenho dívidas que me preocupam.					1	2	3	4	5
5. Sinto segurança em relação à minha situação financeira.					1	2	3	4	5
6. Minha situação financeira gera estresse no meu dia a dia.					1	2	3	4	5
7. Sinto-me motivado(a) para realizar minhas atividades no trabalho.					1	2	3	4	5
8. Tenho disposição para cumprir minhas tarefas diárias.					1	2	3	4	5
9. Sinto-me satisfeito(a) com meu trabalho.					1	2	3	4	5
10. Tenho interesse em crescer profissionalmente na empresa.					1	2	3	4	5
11. Consigo manter foco durante minha jornada de trabalho.					1	2	3	4	5
12. Cumpro minhas tarefas com eficiência.					1	2	3	4	5
13. Minhas preocupações pessoais afetam meu desempenho.					1	2	3	4	5
14. Consigo entregar resultados dentro do prazo.					1	2	3	4	5
15. Problemas financeiros afetam minha concentração no trabalho.					1	2	3	4	5
16. Quando estou com dificuldades financeiras, meu rendimento diminui.					1	2	3	4	5
17. Minha situação financeira influencia minha motivação no trabalho.					1	2	3	4	5
18. Sinto que teria melhor desempenho se estivesse financeiramente mais tranquilo(a).					1	2	3	4	5

Obrigado pela sua contribuição! 🇧🇷