

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

JULIA LAURINDO

**APLICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IMPACTO DE UM TREINAMENTO EM
EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO DA UTFPR CÂMPUS LONDRINA**

LONDRINA

2021

JULIA LAURINDO

**APLICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IMPACTO DE UM TREINAMENTO EM
EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO DA UTFPR CÂMPUS LONDRINA**

**Application and evaluation of the impact of a training in Financial Education in
the Production Engineering Júnior Company of UTFPR Campus Londrina**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentada como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Engenharia de Produção da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).
Orientador(a): Dra. Silvana Rodrigues Quintilhano

LONDRINA

2021

JULIA LAURINDO

**APLICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IMPACTO DE UM TREINAMENTO EM
EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO DA UTFPR CÂMPUS LONDRINA**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação para
obtenção do título de Bacharel em Engenharia de
Produção da Universidade Tecnológica Federal do
Paraná (UTFPR).

Data de aprovação: 30/novembro/2021

Silvana Rodrigues Quintilhano
Doutora
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Rogério Tondato
Doutor
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

José Angelo Ferreira
Doutor
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, hoje e sempre, aos meus pais, Adelmo e Leoni. Nenhuma das minhas vitórias é só minha, pois vocês sempre estiveram aqui, com presença plena. Como dois bons virginianos, cada passo foi pensado (e eu não esperaria menos). Obrigada por me ensinarem o que é amor, respeito e companheirismo. Toda a disciplina e persistência que, antes tarde do que mais tarde, me trouxeram até aqui, veio de vocês.

Ao meu irmão Douglas, minha cunhada Edileni e seus belíssimos descendentes Arthur, Bianca e Alice, vocês me ensinam todos os dias sobre apoio e amor incondicional. Vocês me inspiram e espero inspirá-los de volta.

À minha melhor amiga, Bruna, que acompanhou cada surto, reclamação e vitória dessa faculdade e, principalmente, deste trabalho. Você é pura luz, e “patodavida”.

Ao Thiago, que me deu todo o suporte do mundo nesse fim de jornada. Não existe ninguém como você.

A tantos amigos e familiares que me acompanharam, me ajudaram, me distraíram e me colocaram na linha nesses últimos anos. Eu não estaria aqui sem vocês.

Ao Pedro, que me ergueu quando eu já não conseguia mais sozinha.

Aos meus mentores e guias, que não desistiram de mim.

Aos membros da Empresa Júnior, que me acolheram para a elaboração desse trabalho da melhor forma possível.

Não menos importante, à minha amada orientadora Silvana. Você talvez tenha sido a melhor escolha de toda a minha faculdade. Obrigada por tanto.

RESUMO

O Treinamento trata da capacitação de profissionais orientada para uma aprendizagem específica, para o desenvolvimento de habilidades e aperfeiçoamento em uma determinada função ou atividade. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa foi desenvolver e aplicar um Treinamento de educação financeira para integrantes da Empresa Júnior do curso de Engenharia de Produção da UTFPR Campus Londrina, a fim de promover uma mudança de mentalidade e comportamento em relação ao dinheiro, bem como trazer conhecimentos que auxiliem na escolha de bons investimentos. Metodologicamente, utilizou-se uma pesquisa Pesquisa-Ação, com objetivo explicativo, de natureza qualitativa. A pesquisa foi estruturada em quatro etapas: a fundamentação teórica sobre técnicas de Treinamentos, o planejamento do Treinamento, a execução do projeto e a análise dos resultados. Dos resultados obtidos, os participantes mostraram ter adquirido maior profundidade e conhecimento na temática de educação financeira. Dos níveis de satisfação referentes ao Treinamento obteve-se 86,7% de aproveitamento e satisfação.

Palavras-Chaves: gestão de pessoas; treinamento; educação financeira; Empresa Júnior.

ABSTRACT

Training is about capacitating professionals, oriented towards a specific learning, for the development of skills and improvement in a specific function or activity. In this sense, the goal of this research is to develop and apply a training in Financial Education for the members of the Production Engineering Junior Company of UTFPR Campus Londrina, in order to promote a change in mentality and behavior in relation to money, as well as bringing knowledge that helps to choose good investments. Methodologically, it is an Action-Research, with an explanatory objective, of a qualitative nature. The research was structured in four stages: theoretical foundation on training techniques, training planning, project execution and result analysis. About the obtained results, the participants have acquired greater depth and knowledge in the subject of financial education. The overall level of satisfaction on the training was 86.7%.

Keywords: people management; training; financial education; Junior Company.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organograma da Empresa Júnior.....	27
Figura 2: Perfil etário dos participantes.....	28
Figura 3: Renda mensal dos participantes.....	29
Figura 4: Gráfico de atuação dos participantes na Empresa Júnior.....	29
Figura 5: Gráfico do tempo de Empresa Júnior.....	30
Figura 6: Gráfico de participação prévia em Treinamentos de Educação Financeira.....	30
Figura 7: Gráfico de grau de importância percebida da Educação Financeira na formação do jovem adulto.....	31
Figura 8: Gráfico de identificação de padrões de pensamento sobre consumo.....	32
Figura 9: Gráfico de opinião sobre a função dos investimentos.....	32
Figura 10: Gráfico de autoanálise sobre os comportamentos de criação e obtenção de metas.....	33
Figura 11: Gráfico de utilização de métodos de controle de gastos.....	34
Figura 12: Gráfico de utilização de orçamento mensal.....	35
Figura 13: Gráfico de hábitos de compras a prazo.....	36
Figura 14: Gráficos de autopercepção de endividamento.....	36
Figura 15: Gráfico de nível de endividamento.....	37
Figura 16: Gráfico de capacidade de poupança.....	37
Figura 17: Gráfico de destinação da poupança.....	38
Figura 18: Gráfico de reserva financeira.....	39
Figura 19: Gráfico de percepção de urgência em tópicos de Educação Financeira.....	40
Figura 20: Etapas da elaboração do Treinamento.....	42
Figura 21: Slide de apoio para os conceitos de Renda Ativa e Renda Passiva.....	43
Figura 22: Slide de apoio para os conceitos de Economia Comportamental.....	44
Figura 23: Exercício prático de planejamento de metas com Road Map.....	45
Figura 24: Planilha de orçamento: aba de controle de metas.....	46
Figura 25: Nível de satisfação dos participantes.....	47

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo Geral	10
1.2.2 Objetivos Específicos	10
1.3 Justificativa	11
2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	12
2.1 Conceito de Treinamento	12
2.2 Contexto Histórico do Treinamento	14
2.3 Desenvolvimento de Competências através do Treinamento	14
2.4 Estratégias e Técnicas de Treinamento	17
2.5 Avaliação de Resultados em Treinamentos	20
3 METODOLOGIA	23
4 ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DO TREINAMENTO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR	25
4.1 Educação Financeira	25
4.2 Diagnóstico da Empresa Júnior	26
4.3.1 Nível de Conhecimento sobre Educação Financeira dos Integrantes da Empresa Júnior	28
4.3.2 Elaboração das Etapas do Treinamento	41
4.4 Aplicação do Treinamento	43
4.4.1 Nível de Satisfação dos Participantes do Treinamento	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
6 REFERÊNCIAS	49
ANEXO A – DIAGNÓSTICO PRÉVIO: EDUCAÇÃO FINANCEIRA	51
ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO	57

1 INTRODUÇÃO

Investir na capacitação e desenvolvimento de pessoas é um diferencial competitivo para uma empresa se manter no mercado. Através do treinamento pode-se desenvolver habilidades e competências específicas nos colaboradores no âmbito do trabalho, alinhados aos objetivos estratégicos da organização.

Portanto, é cada vez mais perceptível que os recursos humanos necessitam de investimento contínuo, uma vez que são os indivíduos responsáveis pela evolução da empresa, não só através de um exercício operacional produtivo, mas também da criatividade e de conhecimentos diversos que balizam as referências para criação de novas soluções. Com isso, o Treinamento tornou-se uma das ferramentas mais efetivas para este processo, pela sua característica organizacional, utilizado para tratar de ações de curto prazo ou longo prazo, relacionando à função profissional do indivíduo e as atualizações para melhoria de seu desempenho, objetivando o crescimento do colaborador.

Sobretudo, vale ressaltar que, treinar pessoas promove novos comportamentos, visando um aperfeiçoamento do conhecimento e valorização do capital intelectual nas organizações, melhorando, inclusive, a satisfação e qualidade de vida dos colaboradores.

Além dos treinamentos corporativos, existem treinamentos que ocorrem fora das empresas e/ou possuem enfoque no desenvolvimento pessoal, a fim de suprir demandas intrínsecas ao indivíduo, que surgem do contexto em que ele está inserido. Desta forma, pode-se tratar de um objetivo de curto prazo, mas que venha a trazer resultados a longo prazo, pelo conhecimento adquirido.

Considerando a possibilidade de desenvolvimento pessoal que o treinamento pode promover, essa pesquisa tratará de um Treinamento sobre educação financeira, para os integrantes da Empresa Júnior do curso de Engenharia de Produção da UTFPR Campus Londrina, no intuito de demonstrar como essa capacitação auxiliará na tomada de decisão e mudança de comportamento financeiro dos participantes.

Vale dizer que, o dinheiro é um recurso escasso utilizado para transações em diversas áreas que envolvem nossa sobrevivência como espécie, bem como nosso bem-estar e inúmeros outros aspectos do dia a dia. O desafio individual, porém, é gerenciá-lo: ganhar, manter, multiplicar e, ao mesmo tempo, utilizá-lo. Para que isso

seja feito de maneira otimizada, é necessário que os conhecimentos a respeito dessa gestão sejam discutidos e compartilhados. Em alguns ambientes, tal temática é pouco discutida e que, justamente por conta da falta de conhecimento, muitas vezes traz sentimentos negativos às pessoas. O Treinamento é uma maneira de abordar o assunto de maneira objetiva e direta, tratando desde aspectos comportamentais até de fato os conhecimentos técnicos necessários para levar uma vida equilibrada financeiramente, com alinhamento de prioridades, planejamento e execução.

Posto isto, o participante de um Treinamento em educação financeira tem a possibilidade de trabalhar o autoconhecimento, crenças construídas há um longo tempo e características pessoais, bem como traçar planos factíveis, relevantes e bem estruturados para alcançar seus objetivos, resultando em crescimento profissional e pessoal.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Desenvolver e aplicar um treinamento de educação financeira para os integrantes da Empresa Júnior do curso de Engenharia de Produção da UTFPR Câmpus Londrina, a fim de promover mudança de mentalidade e comportamento em relação ao dinheiro, facilitando a tomada de decisão.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fazer uma fundamentação teórica sobre técnicas de treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- Realizar o planejamento do treinamento, baseado no diagnóstico prévio, definindo o conteúdo e ferramentas a serem utilizadas;
- Aplicar o Treinamento sobre educação financeira com os integrantes da Empresa Júnior;
- Analisar, a partir da percepção dos participantes, os resultados do Treinamento, bem como as expectativas de mudança de comportamentos futuros advindas do conhecimento adquirido.

1.3 Justificativa

Diante da falta de conhecimento em educação financeira de jovens brasileiros, esse trabalho justifica-se pela implementação de um Treinamento, que serviu como ferramenta para a tomada de decisão dos membros da Empresa Júnior do curso de Engenharia de Produção. Assim, os participantes poderão tomar decisões melhores em situações relevantes, seja na definição de investimentos ideais para cada contexto, na criação de planos de ação e objetivos, ou mesmo na mudança de hábitos de consumo, através do controle emocional abordado na economia comportamental.

O Treinamento aprimorou a formação pessoal e profissional dos participantes, através da abordagem de temas como a organização financeira no dia a dia, proporcionando aos membros da empresa a oportunidade de criar um sistema para organização de despesas e ganhos, bem como gerenciamento de investimentos para metas específicas de curto, médio e longo prazo. Com a economia comportamental, foi apresentada ferramentas para a escolhas financeiras menos impulsivas, resultando em decisões pessoais assertivas, que trará consequências positivas e duradouras.

Nesse sentido, a pesquisa contribuiu com a Empresa Júnior, elevando a consciência da equipe no conteúdo de educação financeira, investimentos e economia comportamental. Tal entendimento, além de auxiliar os membros individualmente na tomada de decisão, fomentará dentro da empresa a utilização das competências adquiridas e a evolução do trabalho ali realizado.

No âmbito social, a importância da educação financeira se dá, posto que possibilitou compreender como fatos que ocorrem na economia interna e externa interferem no cotidiano dos indivíduos, viabilizando a tomada de decisão no que tange aos assuntos relacionados ao consumo, poupança ou utilização de crédito pessoal.

2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O termo educação diz respeito à preparação do indivíduo para o ambiente dentro ou fora do trabalho, no longo prazo. Já o Treinamento pode ser definido como “um processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos” (CHIAVENATO 2004 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008). Para Magalhães e Andrade (2001, p. 34)

O campo de Treinamento de recursos humanos é de maneira geral imediatamente associado ao planejamento sistemático de eventos instrucionais. Tal processo se baseia nos subsídios provenientes da análise dos requisitos do trabalho e das capacidades do treinando, assim como nos princípios da tecnologia instrucional, com o objetivo de garantir as condições ótimas para a aquisição dos conhecimentos, habilidades e/ou atitudes necessárias ao exercício de um dado papel ocupacional.

Visto que o Treinamento é importante para organização manter e/ou ampliar sua vantagem competitiva (FROEHLICH; SCHERER, 2013 *apud* PEREIRA *et al.*, 2018), é primordial entender o conceito de Treinamento.

2.1 Conceito de Treinamento

Para Wima (2013 *apud* PEREIRA, BASTOS e MARIOT, 2018, p. 55), “uma organização que possui colaboradores desenvolvidos e treinados demonstra um ambiente organizacional pronto para enfrentar a competição do mercado”. Partindo desse princípio, mais que contratar os funcionários certos é necessário treiná-los regularmente (MAIER *et al.*, 2014 *apud* PEREIRA, BASTOS e MARIOT, 2018).

Chiavenato (2003 *apud* REICHEL, 2008, p. 19) refere-se a Treinamento como “a educação, institucionalizada ou não, que visa adaptar a pessoa para o exercício de determinada função ou para a execução de tarefas específicas, em determinada organização”, com objetivos imediatos a fim de preparar a pessoa para o cargo que está ocupando ou para a mudança de cargo. De mesmo modo, Borges-Andrade (2002 *apud* ODELIUS e SIQUEIRA JR, 2007) define Treinamento como uma ação organizacional planejada que visa trazer aptidão para a realização de funções atuais ou futuras através da identificação de deficiências de desempenho, necessidade de

melhorias, possibilidade de preparação para novos desafios e adaptação a novas tecnologias.

A definição de Treinamento pode variar conforme o autor, mas sempre com o conceito da “busca de resultados imediatos, por meio do Treinamento curto, rápido e eficaz em suas atividades” (TEÓFILO *et al.*, 2013 *apud* PEREIRA *et al.*, 2018, p. 57). Tonet *et al.* (2012 *apud* PEREIRA *et al.*, 2018) descrevem Treinamento como uma atividade focada no presente, com o objetivo de suprir lacunas de aprendizagens relacionadas ao trabalho realizado pelo indivíduo ou com atualizações exigidas para que o desempenho se mantenha adequado.

Treinamento é também o processo de aprendizagem de conceitos, habilidades, conhecimentos e atitudes que, conseqüentemente, melhoram o desempenho no trabalho e resultam em crescimento pessoal (ALEIXO, 2005 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008). Esculápio (2003 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008) afirma que Treinamento é o estimulante de mudanças, a nível individual e organizacional, que confronta o desempenho anterior e atual com o que pretende-se atingir futuramente, e complementa dizendo que, através do Treinamento, “as pessoas mudam o seu comportamento, adquirindo conhecimentos específicos, desenvolvendo habilidades e modificando atitudes” (ESFULÁPIO, 2003 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008, p. 3).

Apesar de Lacombe e Heilborn (2008 *apud* PEREIRA *et al.*, 2018, p. 57) resumir Treinamento em “qualquer atividade capaz de tornar a pessoa apta a exercer sua função”, Chiavenato (2009, p. 389) afirma que Treinamento é “a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, [...] e pode envolver desenvolvimento de habilidades e competências”. Assim, entende-se Treinamento como algo muito além de compartilhar informações e conhecimentos, mas sim um processo de aquisição dessas informações e conhecimentos que possibilite a melhoria do desempenho dentro da organização e, também, o crescimento pessoal.

As empresas têm utilizado o Treinamento como um método de desenvolvimento para os colaboradores, seja para aprenderem habilidades novas quanto desenvolver aquelas já obtidas, visto que as organizações sofrem pressão com o avanço da tecnologia e as mudanças políticas, econômicas e sociais para se adaptarem ao mercado (CAMPOS *et al.*, 2004 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008).

2.2 Contexto Histórico do Treinamento

De acordo com Oliveira e Vanalle (1999 *apud* REICHEL, 2008), no século XVIII foi percebido que alguns trabalhadores não tinham a aptidão necessária para atuar em seus ambientes de trabalho, o que alertou as organizações para a necessidade de capacitação profissional. Assim, em 1880, o setor de Treinamento teve atenção redobrada. Entretanto, os programas de Treinamento tinham o foco em habilidades específicas, visando “a diminuição dos erros operacionais decorrentes da sua mão-de-obra, gerando condições para conseguir o perfil ocupacional desejado” (VANALLE, 1999 *apud* REICHEL, 2008, p. 28).

A estruturação do Treinamento resultou no surgimento de escolas profissionalizantes com o objetivo de aprimorar o Treinamento dos trabalhadores. Conseqüentemente, em 1920 o Treinamento evoluiu qualitativamente (MALVEZZI, 1994 *apud* REICHEL, 2008) e em 1930, por conta dos avanços tecnológicos da época (PEREIRA, *et. al.*, 2018) recebeu “o *status* de uma ferramenta administrativa, fazendo parte de um plano estratégico do sistema organizacional, privilegiado como uma ferramenta operacional” (GOSS, 1965 *apud* REICHEL, 2008, p. 29), o que incentivou a forma de adaptar o homem ao trabalho através das tecnologias disponíveis (PILATI, 2006 *apud* PEREIRA, *et. al.* 2018).

Nos anos 1970 notou-se que a contínua aprendizagem dos trabalhadores fortalecia a eficiência dos negócios, e, já na década de 1980, as organizações passaram a investir mais em ações de Treinamento e capacitação dos setores em todos os níveis hierárquicos (FERREIRA, 1985; FLEURY, 1995; MALVEZZI, 1994 *apud* REICHEL, 2008). Assim, conforme os anos passavam e as tecnologias progrediam, o processo de Treinamento era obrigado a acompanhar essa evolução a fim de oferecer uma melhor capacitação e melhoria para os trabalhadores.

2.3 Desenvolvimento de Competências através do Treinamento

Reichel (2008) descreve competência como a criação de novos modelos de organização e novas maneiras de efetuar o trabalho que tenham como finalidade o aumento do lucro e competitividade para a empresa. Já Boog (1999 *apud* REICHEL, 2008) define competências como um conjunto de três atributos, sendo eles

conhecimento, que é o que o indivíduo precisa saber; habilidade, o que o indivíduo precisa saber fazer; e comportamento, as maneiras de se portar do indivíduo.

Em complemento, Magalhães *et al* (1997), Duran (2001) *apud* REICHEL (2008) retratam as competências como conhecimento, habilidade e experiências necessárias para a realização de determinada função. Assim, classificam conhecimentos como informação; habilidades como técnicas, capacidade; e atitude como identidade, determinação. Parry (1996 *apud* GUELBERT *et al*, 2008) concorda e acrescenta que esse conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes influenciam na maior parte de uma responsabilidade e/ou tarefa e que, com o Treinamento, podem ser aprimoradas.

Dutra (2004) *apud* Inocente (2006) afirma que as organizações estão em níveis diferentes de como se relacionam com as competências. Assim, no primeiro nível as competências necessárias para atingir resultados positivos são baseadas nos executivos considerados de maior sucesso: identifica-se quais as competências que estes possuem para realizarem tão bem suas funções e as descobertas servem para orientar os processos de seleção e Treinamento. O segundo nível possui um processo parecido com o primeiro, mas é também realizada a diferenciação das competências pelo grau de complexidade das funções. No terceiro nível “as competências humanas derivam das competências organizacionais e por conseguinte dos objetivos estratégicos da organização” (INOCENTE, 2006), o que aproxima as pessoas e as ajuda a perceber a relação das competências com as funções. Já no quarto nível é onde as pessoas entendem a importância das competências, apoiam e se desempenham no desenvolvimento individual das mesmas e colaboram para o crescimento da organização.

É importante que a empresa saiba em qual destes níveis ela se encontra para se adequar ao procedimento a ser tomado e progredir com ele. Portanto, as empresas com maiores chances de obter sucesso são as que se encontram no quarto nível (DUTRA, 2004 *apud* INOCENTE, 2006).

Para Casanova (2013 *apud* AMORIM, 2017) e Ubeda e Santos (2008 *apud* AMORIM, 2017), desenvolver as competências é um alinhamento necessário para que os treinandos possam alcançar os objetivos estratégicos da empresa. Portanto, o Treinamento deve estar alinhado com o planejamento estratégico da empresa, que abrange missão, visão e planos de metas da mesma, visto que o planejamento é o que determinará quais competências devem ser desenvolvidas para atingir os

objetivos da empresa e terem maior vantagem competitiva (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001 *apud* AMORIM, 2017).

Ornelas e Bispo (2003 *apud* REICHEL, 2008, p. 23) complementa dizendo que “as instituições conseguirão alcançar o que foi determinado no planejamento estratégico, através do alinhamento entre: a missão, visão e valores; a estratégia do negócio e a estratégia do capital humano”. Em outras palavras, as empresas têm investido no capital humano, ou seja, os colaboradores, para estarem melhor posicionadas frente à concorrência (REICHEL, 2008). Reichel (2008) define que a maior dificuldade das empresas se deu, então, em como recrutar e aperfeiçoar talentos que ajudarão a alcançar os objetivos, “identificando as competências que irão garantir a manutenção do sucesso no futuro” (REICHEL, 2008, p. 23).

Para assegurar vantagem competitiva é necessário ser diferente, e para isso é importante ter características que diferenciam a organização das demais (AMORIM, 2017). Essas características constituem a cultura organizacional, que engloba os hábitos, crenças, valores e tradições de cada um (SOUZA, PIRES e MACÊDO, 2005 *apud* AMORIM, 2017; REICHEL, 2008). Reichel (2008, p. 49) afirma que “as mudanças organizacionais só ocorrem quando efetivamente houver mudança na cultura organizacional. [...] Para mudar algo de errado na empresa deve-se mudar o hábito do que está sendo feito [...]”.

Para que as mudanças ocorram e as competências possam se desenvolver através do Treinamento, Chiavenato (2009) afirma que um Treinamento pode promover quatro tipos de mudança de comportamento.

A primeira abordagem é a de transmissão de informações, que possibilita o aumento de conhecimento, onde o centro do aprendizado é o conteúdo em si, frequentemente utilizado para passar conhecimentos e dados sobre o trabalho, a empresa, políticas, regras e regulamentos. Essa abordagem dialoga diretamente com a qualidade de conhecimento.

Já a segunda abordagem remete à qualidade de habilidades. É a abordagem de desenvolvimento de habilidades, tratando diretamente de tarefas e operações a serem executadas.

A terceira abordagem refere-se ao desenvolvimento ou modificação de atitudes, relacionado com a característica de comportamento, que busca a

substituição de práticas negativas por positivas, trazendo motivação, novos hábitos e técnicas.

Por fim, a quarta abordagem, de desenvolvimento de conceitos, explora ideias e filosofias que facilitem aos indivíduos visões globais e estratégicas.

2.4 Estratégias e Técnicas de Treinamento

O processo de Treinamento é um aliado importante para se atingir os objetivos da empresa, através de ações que tem como intuito suprir a demanda dos clientes (RABELO, 2011 *apud* PEREIRA, *et. al.* 2018). Para isso, Reichel (2008) afirma que o planejamento estratégico da empresa e o Treinamento devem andar lado a lado, e que o Treinamento deve se basear na cultura da empresa. Assim, os colaboradores podem contribuir ativamente para alcançar os resultados esperados.

A partir disso, Thompson e Strickland (2000 *apud* REICHEL, 2008) desenvolveram cinco tarefas de estratégia que podem ser utilizadas como um pré-planejamento do Treinamento:

- infundir um sentimento de meta, fornecendo orientação de longo prazo e estabelecendo uma missão clara a ser cumprida;
- converter a visão e a missão estratégicas em objetivos mensuráveis e objetivos de desempenho;
- elaborar a estratégia para atingir os resultados desejados;
- implementar e elaborar a estratégia escolhida eficientemente e eficazmente;
- avaliar o desempenho, revisar os novos desenvolvimentos e ajustar o rumo de longo prazo, os objetivos, a estratégia, ou implementar para incorporar a experiência atual, mudando as condições, novas ideias e oportunidades.

Reichel (2008) aponta tópicos a serem seguidos para o planejamento do Treinamento, tais como quantificação do Treinamento necessário, que consta o número de pessoas a serem treinadas e a necessidade de cada um; definição de data para o Treinamento; classificação das necessidades com relação ao conteúdo, que devem ser consideradas de acordo com as habilidades, conhecimentos e atitudes dos treinandos; seleção da metodologia para cada necessidade do Treinamento; documentação dos eventos durante o Treinamento, onde deve constar o conteúdo,

plano de aula, material de apoio e cronograma com a ordem dos eventos e duração dos mesmos; definição dos recursos necessários para a implementação do Treinamento; local onde ocorrerá o Treinamento; época ou periodicidade do Treinamento; e controle e avaliação dos resultados.

Para atender os requisitos da lista de planejamento proposta por Reichel, ele é separado em etapas: diagnosticar, planejar, executar e avaliar. Tachizawa *et. al.* (2006), Mansilha (2009), Meneses *et.al.* (2011 *apud* PEREIRA *et. al.*, 2018), Reichel (2008) e Chiavenato (2009), defendem o modelo de planejamento de Treinamento comumente conhecido e seguido, que possui quatro etapas principais: levantamento de necessidades de Treinamento, programação de Treinamento para atender às necessidades, implementação e execução e avaliação dos resultados.

Durante o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) é necessário saber o que o trabalhador a ser treinado já possui de bagagem e quais habilidades ainda precisam ser desenvolvidas para o cargo ocupado. Para isso, Resende (2004 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008) sugere descrever e analisar os cargos para avaliar o desempenho dos treinandos. Em complemento, Chiavenato (2009) propõe meios para levantamento de necessidades: entrevistas com coordenadores, gestores e supervisores, exames de seleção, entrevistas de saída, questionários, reuniões interdepartamentais, relatórios periódicos, entre outros.

Na segunda etapa, de programação de Treinamento para atender às necessidades, o conteúdo precisa levar em conta as experiências anteriores dos treinandos. Mais importante que definir o método, é necessário levar em consideração os estilos de aprendizagem dos treinandos, que, segundo David Kolb (1981 *apud* GATTAI, 2018), podem ser divididos entre os perfis: acomodador, que aprende na execução; divergente, que se baseia na imaginação; assimilador, embasado em teoria; e convergente, que é a aplicação prática das ideias. Apesar de todas as pessoas possuírem os quatro perfis, um sempre é mais relevante que os demais, por isso é de suma importância escolher técnicas e métodos que atendam todos os perfis.

Reichel (2008, p. 63) complementa levantando a importância dos tipos de aprendizagem, que podem ser três: cognitiva, atrelada ao conhecimento, que trata “da atribuição de significados, compreensão, transformação, armazenamento e uso da informação”; afetivo, estudos de caso que resultam em experiências, sendo coexistente com a aprendizagem cognitiva; e psicomotor, que abrange respostas

práticas que exigem treino. É importante ressaltar que algumas aprendizagens cognitivas são necessárias para a aquisição de habilidades psicomotoras.

Em seguida deve-se definir as técnicas de Treinamento, apontadas por Reichel (2008) e Chiavenato (2009), que podem ser divididas em: quanto ao uso, tempo e local de aplicação.

As técnicas de Treinamento quanto ao uso se classificam em orientadas para o conteúdo, que consiste na transmissão da informação; orientadas para o processo, com o intuito de mudar comportamentos e atitudes e desenvolver a criatividade e a intuição; e mistas, que transmite o conhecimento e procura mudar atitudes. Já as técnicas quanto ao tempo se classificam em treinamento de indução ou de integração à empresa, focado na adaptação do novo funcionário à empresa e ao ambiente em que irá trabalhar; e treinamento depois do ingresso no trabalho, este podendo ser a qualquer momento após o ingresso do funcionário no cargo.

Por fim, as técnicas quanto ao local de aplicação são Treinamento no local de trabalho ou Treinamento fora do local de trabalho.

Definidas as técnicas de Treinamento, deve-se escolher os métodos de Treinamento. Reichel (2008), Campos *et al.* (2004 *apud* GUELBERT *et al.*, 2008) e Pereira *et.al.* (2018) apresentam métodos como: aulas expositivas, recursos audiovisuais, estudos de caso, discussão em grupo, dramatização, simulação, palestras e conferências, seminários e workshops, reuniões técnicas, ensino à distância, *coaching*, *mentoring*, programas de integração, Treinamento de equipes e cursos.

De acordo com Pereira *et.al.* (2018), a implementação e execução do Treinamento pode ser presencial, à distância ou *blended learning*, que consiste em diferentes formatos de ensino.

Por fim, a avaliação dos resultados consiste em analisar o resultado obtido e comparar os objetivos planejados inicialmente com os resultados alcançados (ODELIUS e SIQUEIRA JR, 2007). É necessário ressaltar a importância da avaliação esporádica para analisar a necessidade de novos Treinamentos a fim de obter resultados cada vez mais positivos.

Como uma maneira de ajudar nos programas de Treinamento, com o intuito de que estes sejam um investimento mais eficaz e eficiente, Pereira *et.al.* (2018) levantam a norma NBR ISO 10015:2001 elaborada pela *International Standardization*

Organization (ISO) em 1999, que “serve para apoiar as organizações em seus processos de identificar e analisar as necessidades de Treinamento, assim como, planejar, executar e avaliar seus resultados” (ABNT, 2010 *apud* PEREIRA *et.al.*, 2018).

2.5 Avaliação de Resultados em Treinamentos

Como parte essencial nos Treinamentos, a avaliação de resultados deve ocorrer esporadicamente a fim de obter uma análise mais precisa da eficácia do Treinamento. Reichel (2008) define a avaliação como o método de saber se o treinando absorveu e fixou o conhecimento aprendido durante o Treinamento, mas afirma que a avaliação deve ser continuada para saber a eficácia do Treinamento a longo prazo. Abbad (1999 *apud* ODELIUS e SIQUEIRA JR, 2007, p. 4) complementa ao declarar que a avaliação “é um conjunto de atividades, princípios, prescrições teóricas e metodológicas que visa, entre outros objetivos, a produzir informações válidas e sistemáticas sobre a eficácia de sistemas instrucionais”.

Para Chiavenato (2003 *apud* REICHEL, 2008), a avaliação pode afetar diretamente a área de recursos humanos e trazer benefícios como redução da rotação de pessoal, aumento da eficácia individual, aumento das habilidades e conhecimentos, mudanças comportamentais e de atitudes. O autor complementa que os benefícios alcançam também os níveis das tarefas e operações por aumentar a produtividade, melhorar a qualidade dos produtos e serviços, reduzir os índices de acidentes, reduzir os índices de manutenção de máquinas e equipamentos, e reduzir o tempo de Treinamento.

Apesar de necessária, não se tem um método correto de como realizar a avaliação, pois assim como o Treinamento, a mesma pode variar de acordo com o que a empresa deseja saber e, claro, de acordo com o Treinamento aplicado. Assim, há diversos estudos sobre como realizar esse processo.

O modelo *Evaluating training programs: The four levels*, de Kirkpatrick (1996 *apud* BRUTTIN, 2018), é um programa de Treinamento que possui quatro níveis de avaliação, sendo eles: reação, aprendizado, comportamento e resultado. Para a avaliação de reação podem ser aplicados questionários, quantitativos ou qualitativos,

ou relatórios gerados pela área com o intuito de medir a satisfação dos treinandos com o Treinamento e como se sentem com relação ao programa e sua experiência.

Na avaliação de aprendizado, que pode ocorrer através de um pré-teste, aplicado antes do Treinamento, e um pós-teste (aplicado depois do Treinamento), ou uma prova única; faz a medição da evolução do conhecimento e/ou o desenvolvimento de habilidades novas.

A avaliação de comportamento utiliza-se da observação dos participantes e do grupo controle, avaliações *on the job* e/ou entrevistas com o supervisor direto antes e depois do Treinamento para mensurar a influência que o Treinamento teve no comportamento do treinando.

Por fim, para a avaliação de resultado, utilizada para verificar os resultados em comparação com os objetivos iniciais do Treinamento e o efeito prático do Treinamento no negócio, podem ser utilizadas análises de indicadores associados aos objetivos iniciais do Treinamento, como indicadores de vendas, qualidade, financeiros, entre outros.

Phillips (2003 *apud* BRUTTIN, 2018) propôs uma medida chamada *Return on Investment* (ROI), que consiste em um modelo com cinco níveis, sendo eles: reação e planejamento da ação, que assim como o modelo de Kirkpatrick (1996) busca mensurar a satisfação dos participantes e como estes aplicam o conhecimento aprendido no dia-a-dia; aprendizado, para verificar o que foi aprendido durante o Treinamento; aplicação no trabalho, para aferir se o conteúdo aprendido está sendo aplicado no trabalho; resultados empresariais, para medir os efeitos do Treinamento com relação aos resultados da empresa; e retorno do investimento, que tem o intuito de analisar os ganhos derivados do Treinamento em comparação com seus custos.

Já o modelo de Borges-Andrade (1982 *apud* BRUTTIN, 2018), conhecido como Modelo de Avaliação Integrado e Somativo (MAIS), é composto por oito elementos, sendo quatro internos e quatro externos. Os elementos internos são: insumos, que são os fatores sociais e físicos; estados comportamentais anteriores ao Treinamento; procedimentos, as operações para executar ou facilitar os resultados do Treinamento; processos, que se referem ao que acontece com o comportamento do treinando conforme passam as etapas do Treinamento; resultados, que se referem ao desempenho planejado com o Treinamento. Já os elementos externos são: necessidades, onde se identificam as lacunas entre o desempenho pretendido e o

realizado de fato; suporte, que abrange o ambiente que influenciam diretamente os insumos, procedimentos, processos e resultados; disseminação, que é a percepção do sucesso do treinamento e do engajamento demonstrado pelos treinandos; efeitos a longo prazo, que são os efeitos, positivos ou negativos, derivados do Treinamento a níveis individuais e de equipe.

Influenciado pelo modelo MAIS, descrito anteriormente, o Modelo de Avaliação de Treinamento no Trabalho (IMPACT), de Abbad (1999 *apud* ODELIUS e SIQUEIRA JR, 2007) ocorre da coleta de dados feita depois da aplicação do Treinamento, com o intuito de avaliar a capacidade de geração de resultados dos próprios programas de treinamento. Sua estrutura é dividida em sete elementos: percepção de suporte organizacional, características do treinamento, características dos treinandos, reação, aprendizagem, suporte à transferência, e impacto do treinamento no trabalho. A fim de atingir os objetivos propostos, o modelo abrange indicadores de diminuição do número de erros, aumento da qualidade e agilidade do trabalho; de aumento de motivação; e de aceitação das mudanças da logística do trabalho, com relação à atitude positiva de mudança da maneira de realizar o trabalho (ABBAD, 1999; PILATI; ABBAD, 2005 *apud* ODELIUS e SIQUEIRA JR, 2007).

Apesar de ser um procedimento de extrema importância, é também um dos mais deixados de lado quando se trata de Treinamento, o que pode comprometer todas as outras etapas, visto que não se tem como saber se o Treinamento foi bem-sucedido ou não e o que pode ser melhorado para as próximas vezes.

Tendo em vista que, para melhorarmos resultados é necessário medi-los, a avaliação deve levar em consideração as metodologias citadas, para que sejam gerenciadas as mudanças de maneira quantitativa e qualitativa após o Treinamento. Sendo assim, a utilização de um questionário previamente e após a absorção e aplicação do conhecimento adquirido se mostra uma forma eficaz de mensurar se os objetivos foram alcançados.

3 METODOLOGIA

Quanto à natureza da pesquisa, é Quanti-qualitativa, pois foram aplicados questionários para medir e descrever o nível de conhecimento em educação financeira dos alunos e, em seguida, será analisado o aspecto comportamental, conferindo uma oportunidade de aprendizado. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa Quantitativa aborda os dados com o objetivo de quantificá-los, para que possam ser utilizados cálculos e ferramentas estatísticas. Já a Qualitativa trata-se de uma pesquisa subjetiva, onde os dados são interpretativos e não podem ser transformados em números, onde o maior destaque é o processo em si, e o pesquisador é peça-chave no projeto.

Quanto ao objetivo, tratou-se de pesquisa explicativa, pois buscou aprofundar conhecimentos da temática de educação financeira, através de um Treinamento. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), uma pesquisa exploratória busca observar, investigar e detalhar um problema, para que as variáveis sejam isoladas e/ou analisadas.

Quanto ao método, tratou-se de uma Pesquisa-Ação, pois o pesquisador formulou e aplicou um Treinamento de Educação Financeira, a fim de propiciar uma mudança na visão dos alunos referentes ao dinheiro. Conforme Prodanov e Freitas (2013), a Pesquisa-Ação é uma pesquisa social diretamente associada a uma ação, focada na solução de um problema coletivo.

A pesquisa foi estruturada em quatro etapas. Na primeira etapa, foi feita uma fundamentação teórica sobre técnicas de Treinamentos. Na segunda etapa foi realizado o planejamento do Treinamento, definindo-se o conteúdo, metodologia e ferramentas a serem utilizadas. Em seguida, na terceira etapa, ocorreu a execução do projeto, ou seja, a aplicação do Treinamento; na quarta e última etapa, foi feita análise dos resultados.

O Treinamento foi ofertado no período de novembro de 2021 para todos os integrantes da Empresa Júnior de Engenharia de Produção da UTFPR Campus Londrina, que contém vinte e nove colaboradores. Participaram do treinamento cinco colaboradores, que representa 17%, portanto foi uma pesquisa de caráter amostral. O treinamento foi transmitido ao vivo e *online* pela plataforma *Google Meet*, para que houvesse interação entre os envolvidos durante a aplicação.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, foram utilizados dois questionários fechados. O primeiro foi aplicado aos participantes antes do Treinamento, para que fosse identificado o nível de conhecimento quanto à educação financeira. O segundo, por sua vez, visou analisar os resultados do Treinamento, para que fossem medidos o conhecimento adquirido e o nível de satisfação dos participantes.

4 ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO DO TREINAMENTO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR

4.1 Educação Financeira

A Educação Financeira é, de forma geral, uma área do conhecimento pouco fornecida aos estudantes no ensino tradicional, seja no ensino fundamental, médio e universitário. Entretanto, esse tipo de conhecimento vai muito além de aprender a poupar dinheiro e aprender a geri-lo, independente do montante em questão.

Os conhecimentos de finanças pessoais se pautam na tomada de decisão cotidiana de todos os indivíduos na hora de alocar seus recursos em prol de um objetivo, seja para comprar um bem material ou fazer um investimento de curto, médio, longo ou longuíssimo prazo.

A linha de raciocínio do indivíduo para tomadas de decisão em inúmeras áreas da vida, inclusive a financeira, é determinada por sua configuração mental, ou *mindset*. De acordo com Lankshear e Knobel (2006, p. 31):

A ideia de *mindset* se refere a um ponto de vista, perspectiva ou quadro de referência através do qual indivíduos ou grupos de pessoas experimentam o mundo, interpretam ou compreendem o que encontram e respondem ao que experimentam. Os *mindsets* podem ser pensados como conjuntos de suposições, crenças, valores e maneiras de fazer as coisas que nos orientam para o que experimentamos e nos inclinam a entender e responder de algumas maneiras mais do que de outras.

Segundo Santos e Costa (2013), as confusões e falta de conhecimento identificadas na maioria das pessoas em tomadas de decisão financeiras induzem à busca por informações com amigos, parentes, pessoas que não necessariamente possuem a instrução apropriada referente ao assunto (XAVIER; FERREIRA, 2018). Tais conhecimentos são de extrema importância para “ter um olhar mais crítico a respeito de seu consumo e a compreender melhor o valor de seu dinheiro, culminando em um menor endividamento” (PICCINI; PINZETTA, 2014 *Apud* XAVIER; FERREIRA, 2018, p. 6).

Para corrigir com eficácia as lacunas de informações e conquistar mudanças positivas de *mindset* relacionadas à gestão financeira pessoal, podem ser utilizadas diversas abordagens ao aprendizado da educação financeira, como consultorias e

mentorias, com característica mais personalizada; livros, cursos e treinamentos em grupo; campanhas nas mídias tradicionais e até o entretenimento financeiro na internet – fenômeno que surgiu em 2015 e hoje possui público cada vez mais amplo.

O treinamento em grupo, ao vivo e online, facilita a presença de todos por não precisarem se deslocar até um local pré-estabelecido, além de incentivar trocas interações entre o treinador e os treinandos, ou até mesmo dos alunos entre si.

4.2 Diagnóstico da Empresa Júnior

A Empresa Júnior de Engenharia de Produção da UTFPR Campus Londrina foi fundada em 2016 com o objetivo de incentivar o espírito empreendedor e abrir espaço para novas lideranças no âmbito acadêmico, além de proporcionar aos estudantes a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos relativos à sua área de formação profissional.

A organização é composta exclusivamente por alunos matriculados em Engenharia de Produção na UTFPR. Todos os alunos do curso podem se inscrever para participar. Os indivíduos que passam no processo seletivo, entram na empresa como *trainees*. Assim, inicia-se o processo de capacitação para que tais colaboradores, após aprenderem sobre todos os setores da empresa e passarem pelo Treinamento, se tornem membros efetivos.

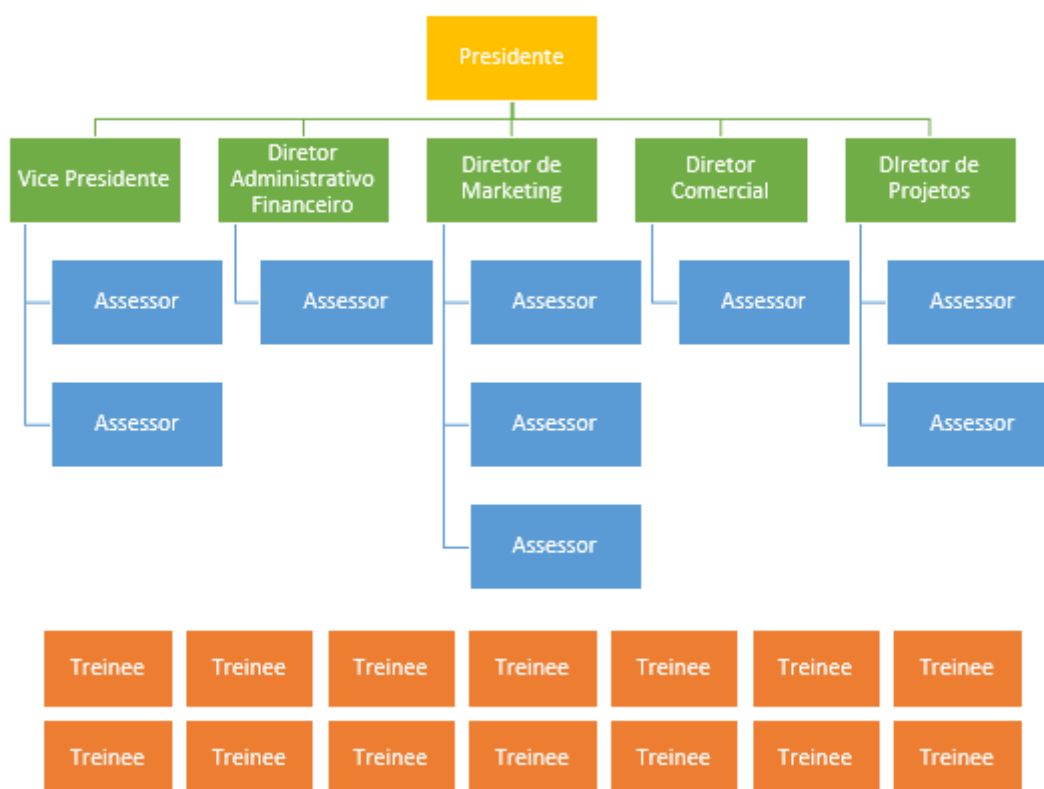
Com sede e atuação na cidade de Londrina, o time presta serviços de consultoria para empresas tanto de varejo quanto indústrias, colocando em prática os conhecimentos adquiridos ao longo do curso. Dentre as soluções oferecidas, estão a consultoria de negócios, com a elaboração de pesquisas de mercado, análises de gestão de custos, e planejamento estratégico. Também são oferecidos serviços voltados à produção, como cronoanálise, mapeamento e otimização de processos, análise de layout e planejamento e controle da produção. Além disso, oferecem auxílio na área da qualidade, como na gestão de estoques, gestão de desperdícios, aplicação do método 5S, entre outros.

As etapas do processo de venda e prestação da consultoria envolvem diversos setores da empresa, para que o serviço como um todo seja satisfatório. Existem seis diretorias, sendo elas a presidência, a vice-presidência, a administrativo-financeira, a

de marketing, a comercial e a de projetos. Cada uma delas possui uma quantidade diferente de assessores, liderados pelo(a) diretor(a) de seu setor.

Atualmente, a empresa conta com vinte e nove integrantes (Figura 1), sendo quinze efetivos, ou seja, colaboradores que já passaram por Treinamentos e já estão alocados em cargos específicos, e, também, com quatorze *trainees*, que são colaboradores em Treinamento, ainda sem área de atuação definida.

Figura 1: Organograma da Empresa Júnior



Fonte: dos autores, 2021.

4.3 Treinamento em Educação Financeira

Os aprendizados da Educação Financeira não servem apenas para a gestão pessoal do dinheiro e das decisões que cada um toma. Eventualmente, nos deparamos com planilhas de orçamento, com a gestão de finanças empresariais, e com diversos desdobramentos da gestão de finanças pessoais que impactam toda a vida de um adulto e sua família.

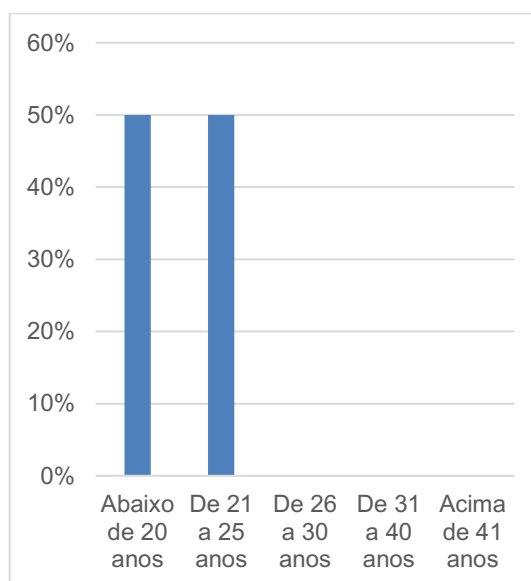
Dentro de uma Empresa Júnior, é preciso sempre atentar-se à parte financeira do trabalho, para orientar a tomada de decisão; assim como o treinamento pode potencializar o interesse em conhecer mais sobre o tema.

4.3.1 Nível de Conhecimento sobre Educação Financeira dos Integrantes da Empresa Júnior

Para levantamento do nível de conhecimento sobre Educação Financeira, aplicou-se um questionário *online*, pela plataforma *Google Forms*. Foram aplicadas 18 perguntas fechadas, a respeito dos seguintes temas:

- Perfil do participante
- Atuação na Empresa Júnior
- Conhecimento sobre Educação Financeira
- Finanças pessoais na prática

Figura 2: Perfil etário dos participantes

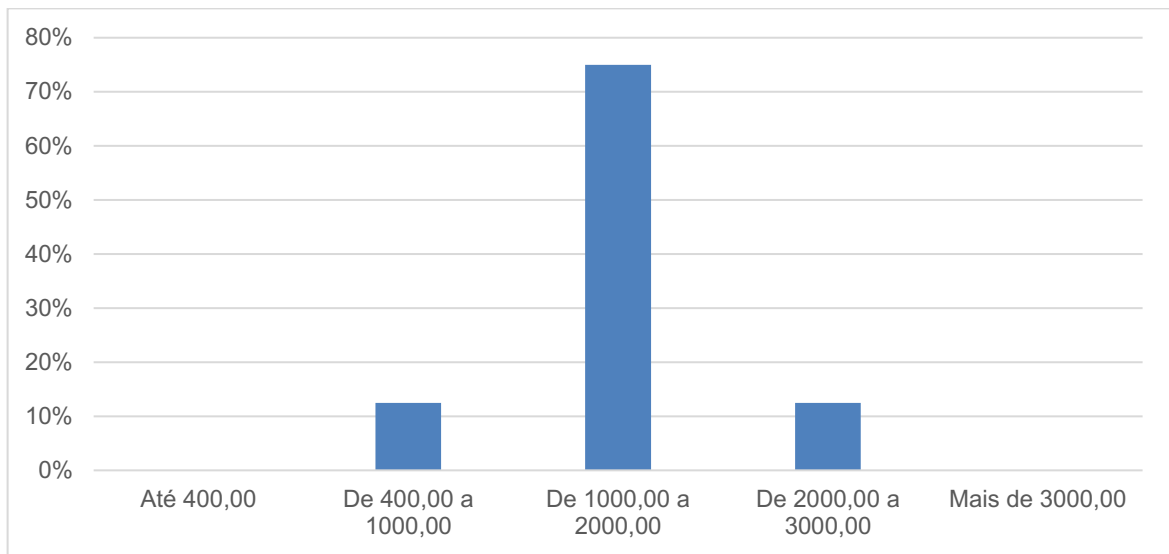


Fonte: Dos autores, 2021.

Quanto ao perfil dos participantes, identificou-se que todos os entrevistados tinham menos de 25 anos, sendo 50% abaixo de 20 anos e os outros 50% de 21 a 25 anos, que significa que essa pesquisa avaliou o perfil do jovem adulto nascido a partir de meados da década de 1990, denominado geração Z, de acordo com Toledo *et al* (2012).

Quanto à renda mensal dos participantes, notou-se na Figura 3:

Figura 3: Renda mensal dos participantes

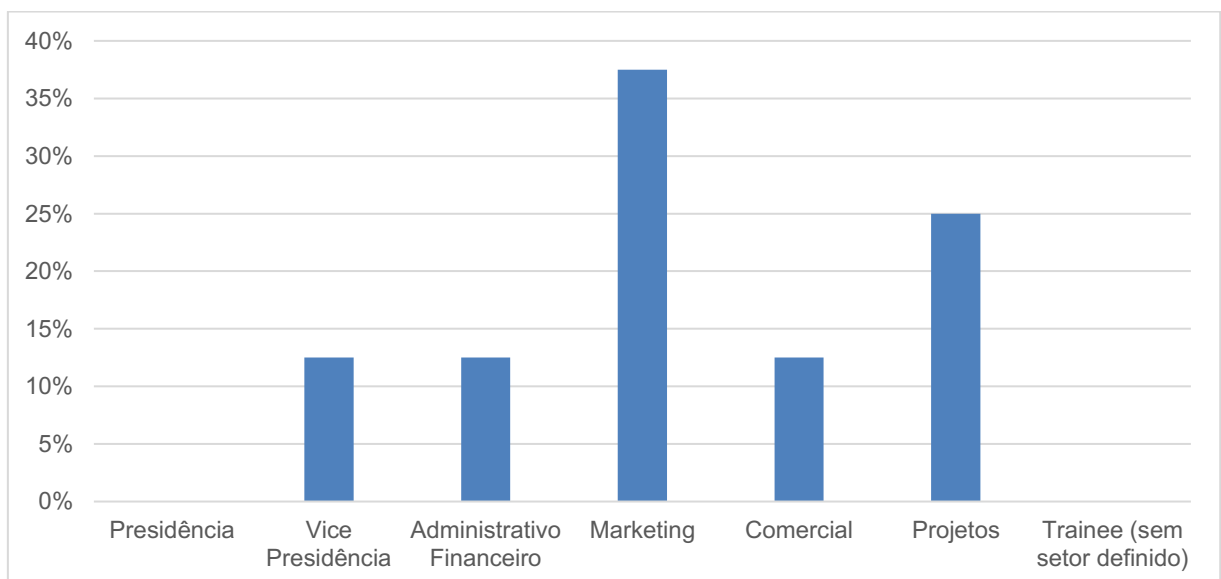


Fonte: Dos autores, 2021.

Observou-se que todos possuíam algum tipo de remuneração, sendo a maioria (75%) numa faixa de 1000,00 a 2000,00 reais, correspondente a, em média, de 1 a 2 salários mínimos brasileiro de valor 1.100,00, segundo o Diário Oficial da União (2020), classificando como classe C2 (ABEP, 2021).

Referente a atuação na Empresa Júnior, tem-se na Figura 4:

Figura 4: Gráfico de atuação dos participantes na Empresa Júnior

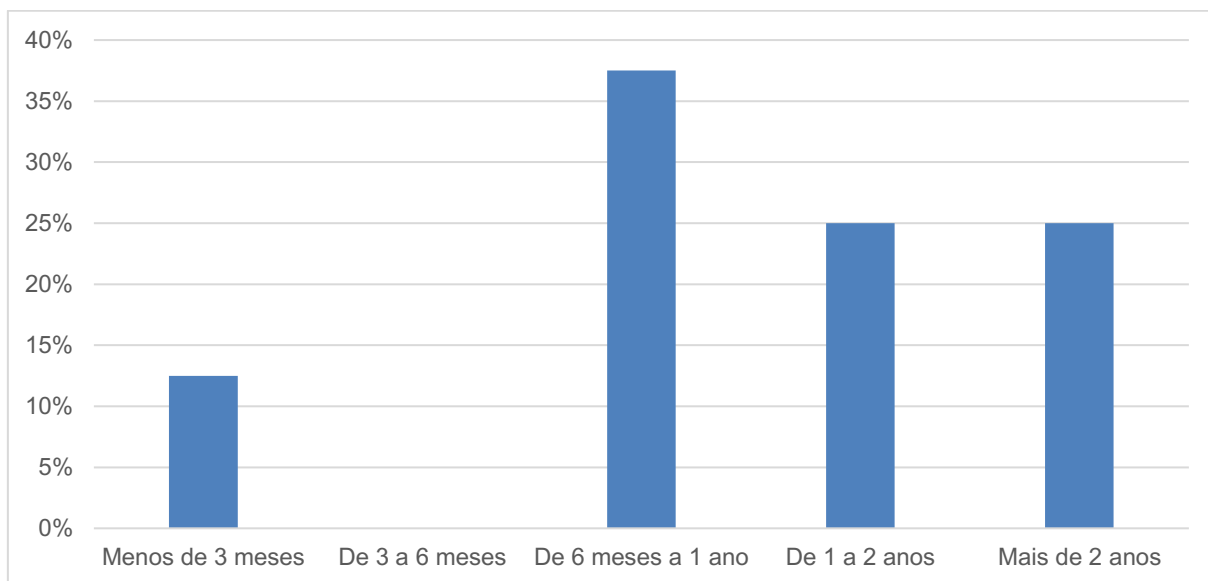


Fonte: Dos autores, 2021.

Em relação à atuação na Empresa Júnior, identificou-se que os membros de quase todos os setores participaram do treinamento. Houve predominância do setor de *Marketing*, representando 37,5%.

Quanto ao tempo de experiência, observa-se na Figura 5:

Figura 5: Gráfico do tempo de Empresa Júnior



Fonte: Dos autores, 2021.

Houve predominância de funcionários com 6 meses a 1 ano de experiência na empresa, representando 37,5% dos participantes. Enquanto, 25% entre 1 e/ou mais de 2 anos. Considerando que não houve participação dos *trainees*, observou-se maior engajamento dos membros que tem mais experiência na empresa. Ou seja, quanto mais tempo de serviço, maior engajamento.

Quanto a participações prévias em cursos, treinamentos ou capacitações em Educação financeira, nota-se na Figura 6:

Figura 6: Gráfico de participação prévia em Treinamentos de Educação Financeira

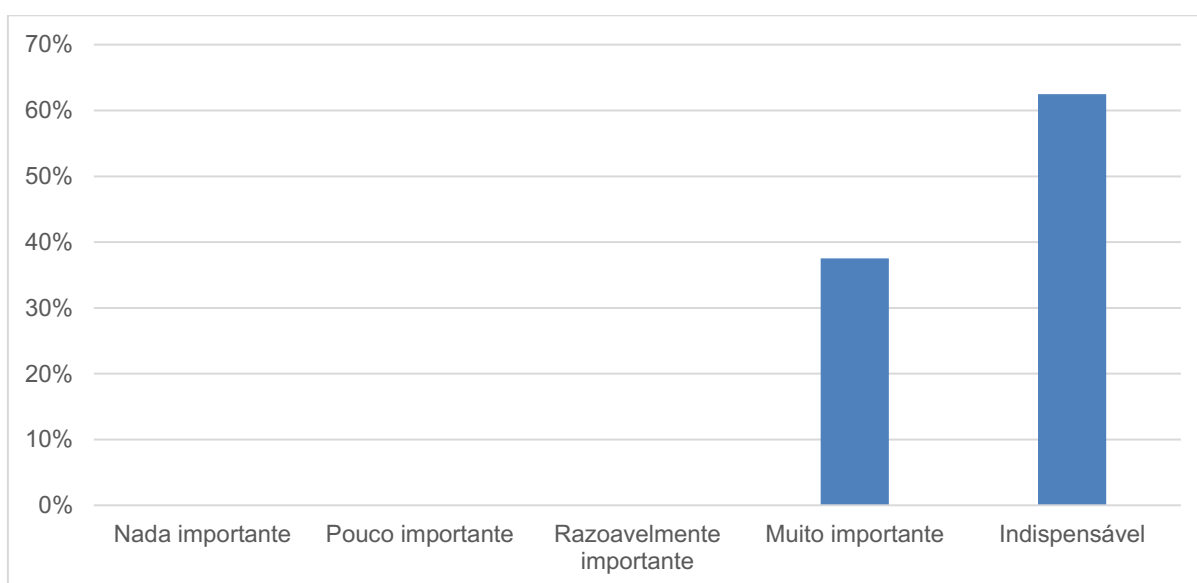


Fonte: Dos autores, 2021.

Quanto às experiências passadas com treinamentos e cursos de finanças, as respostas foram divididas: 50% dos indivíduos já participaram e os outros 50% não participaram de treinamentos dessa temática. Portanto, metade dos participantes possuíam um conhecimento prévio, facilitando na compreensão e na participação mais efetiva dos conceitos que foram trabalhados durante o curso.

Referente ao grau de importância da Educação Financeira percebido pelos participantes, tem-se na Figura 7:

Figura 7: Gráfico de grau de importância percebida da Educação Financeira na formação do jovem adulto

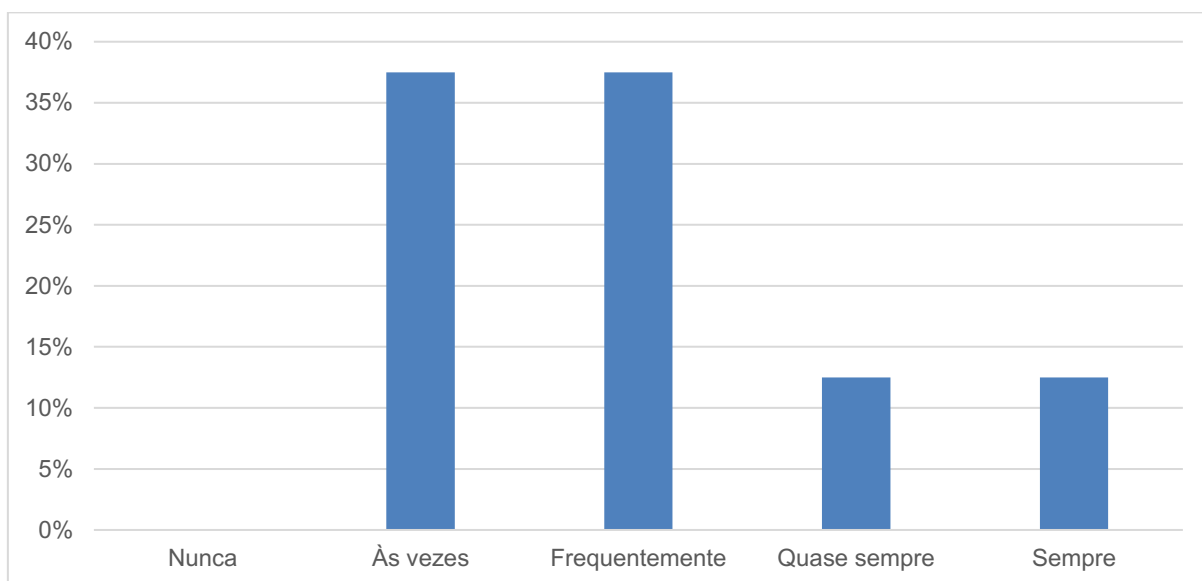


Fonte: Dos autores, 2021.

Em relação à importância percebida dos conhecimentos de Educação Financeira para a vida adulta, todos os participantes consideraram de alta importância a obtenção e utilização dessas informações: 62,5% as consideraram indispensável, e os outros 37,5% as julgaram muito importantes. Portanto, notou-se que todos tratam o assunto como necessário, porém apenas alguns buscam tais conhecimentos em um caráter técnico.

Quanto às percepções individuais de pensamentos de consumo, observa-se na Figura 8:

Figura 8: Gráfico de identificação de padrões de pensamento sobre consumo

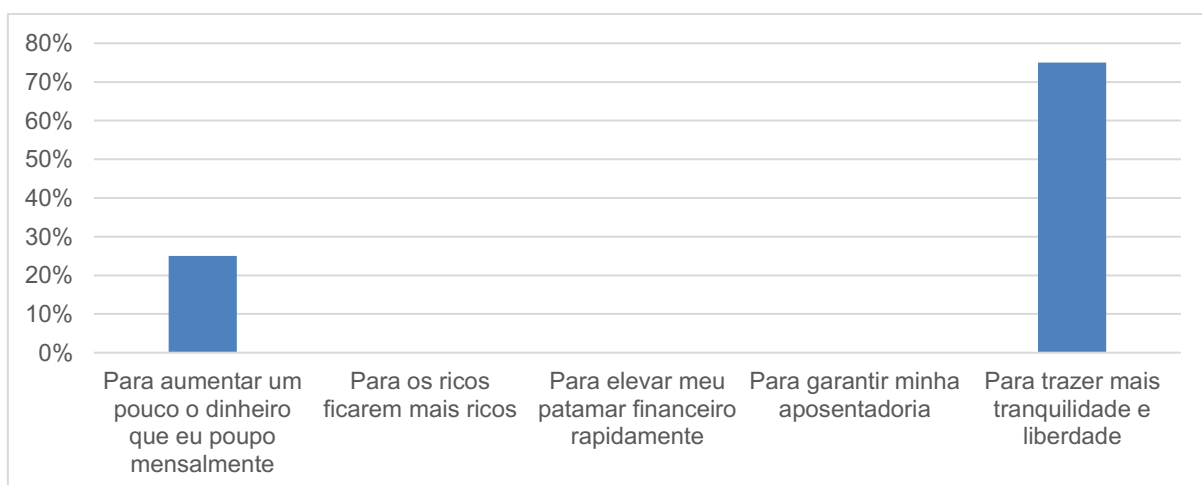


Fonte: Dos autores, 2021.

Quando questionados sobre suas respectivas capacidades de identificação de padrões de pensamento relacionadas à Economia Comportamental, as respostas foram divididas: 37,5% dos indivíduos consideraram que tinham tais percepções às vezes, enquanto outros 37,5% consideraram que as tinham frequentemente. Isso mostra que a maioria das pessoas age por impulso em diversas situações de compra, muitas vezes não possuindo e/ou aplicando os conhecimentos que explicam ações “irracionais” do cérebro.

Em relação à visão sobre a função dos investimentos, tem-se na Figura 9:

Figura 9: Gráfico de opinião sobre a função dos investimentos



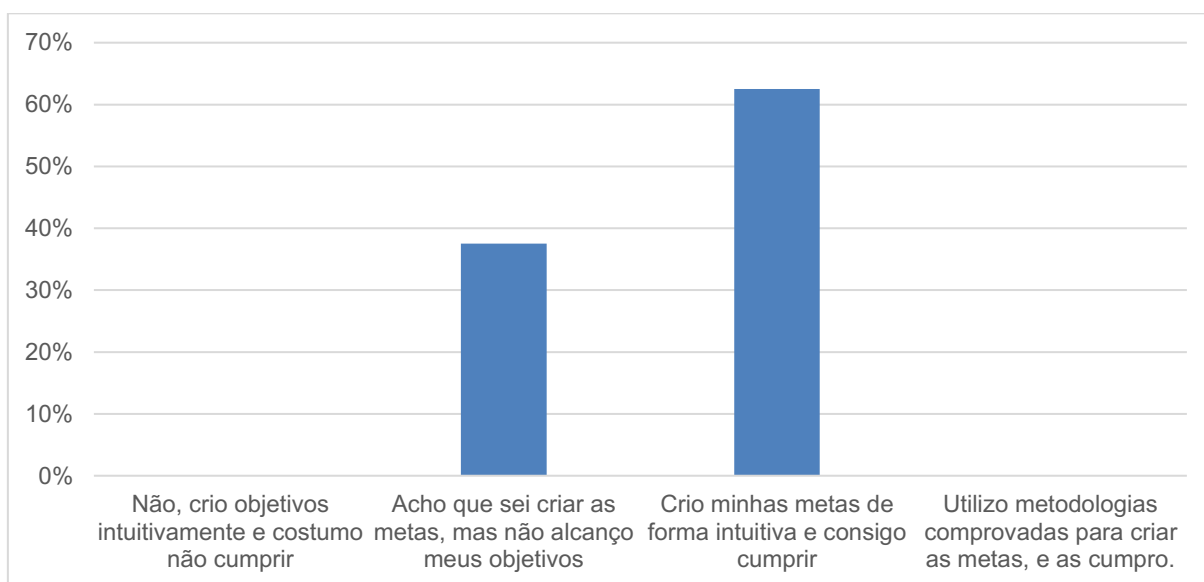
Fonte: Dos autores, 2021.

Na temática de investimentos, 75% dos indivíduos afirmaram que os investimentos têm a função de trazer mais tranquilidade e liberdade, demonstrando uma mentalidade de longo prazo, mas sem objetivo específico.

Nenhum participante escolheu as alternativas “para os ricos ficarem mais ricos”, “para elevar meu patamar financeiro rapidamente” e “para garantir minha aposentadoria”. Isso indica certo domínio dos indivíduos sobre o assunto, pois algumas delas são conceitos altamente difundidos, porém, muitas vezes, infundados.

Referente à criação e obtenção de metas, observa-se na Figura 10:

Figura 10: Gráfico de autoanálise sobre o comportamento de criação e obtenção de metas



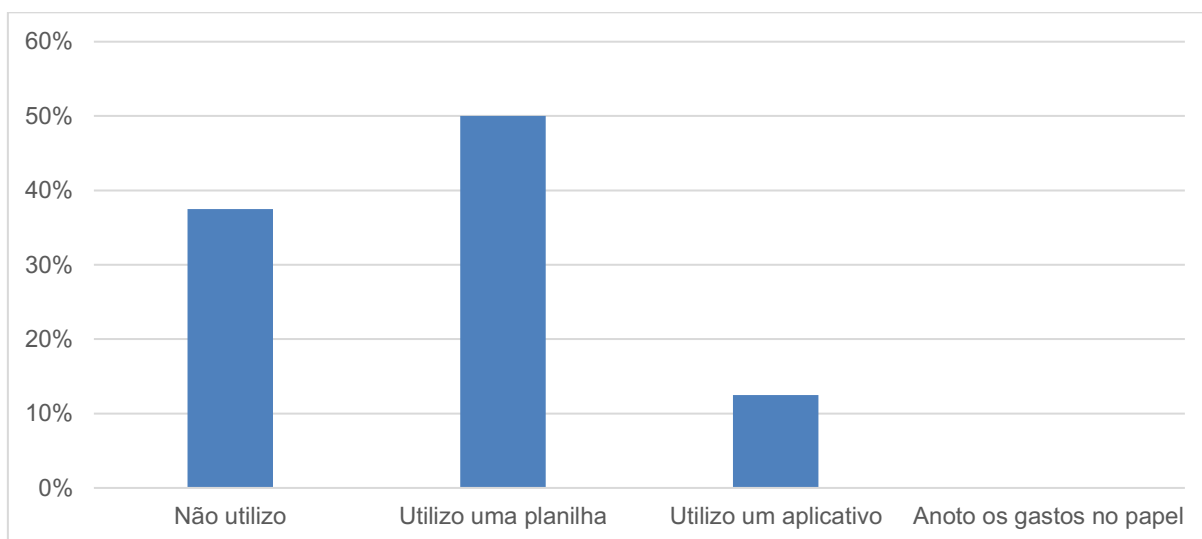
Fonte: Dos autores, 2021.

Quanto à temática de criação e obtenção de metas, notou-se que os participantes ficaram divididos em dois grupos. O primeiro, com 62,5%, afirmava criar suas metas de forma intuitiva, sem metodologias específicas, e conseguia cumprí-las. Já o segundo grupo, com 37,5% dos participantes, acreditava que sabia criar suas metas, também não utilizava metodologias específicas, porém não costumava alcançar os objetivos propostos.

Ou seja, nenhum dos indivíduos afirmou utilizar alguma metodologia para criação e obtenção de metas, provando que há espaço para novos conhecimentos dentro desta temática, seja para que passem a atingir seus objetivos ou apenas para otimização de um processo já funcional.

Já em relação ao controle de gastos, tem-se na Figura 11:

Figura 11: Gráfico de utilização de métodos de controle de gastos

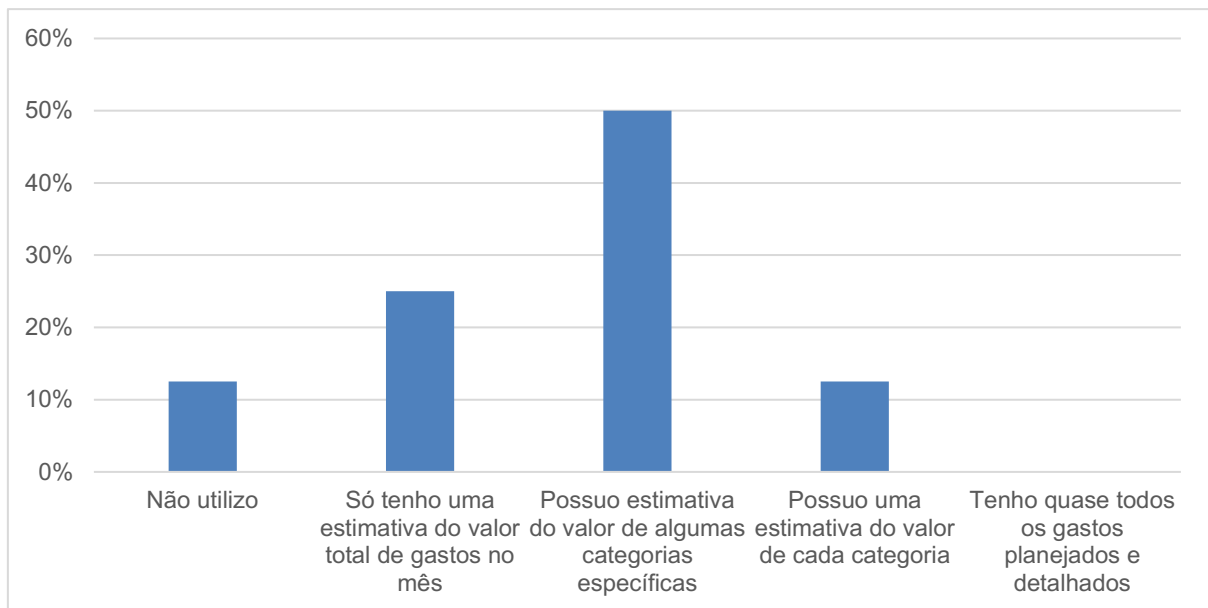


Fonte: Dos autores, 2021.

Tratando-se de controle de gastos, 37,5% dos participantes não utilizavam quaisquer controles de gastos. Em contrapartida, os outros 62,5% utilizavam, de diferentes formas. Portanto, notou-se uma demanda para a apresentação e implantação de uma planilha, seja para a introdução ou para a melhoria dos controles de gastos já utilizados.

Quanto à utilização de orçamento ou planejamento de mensal, nota-se na Figura 12:

Figura 12: Gráfico de utilização de orçamento mensal

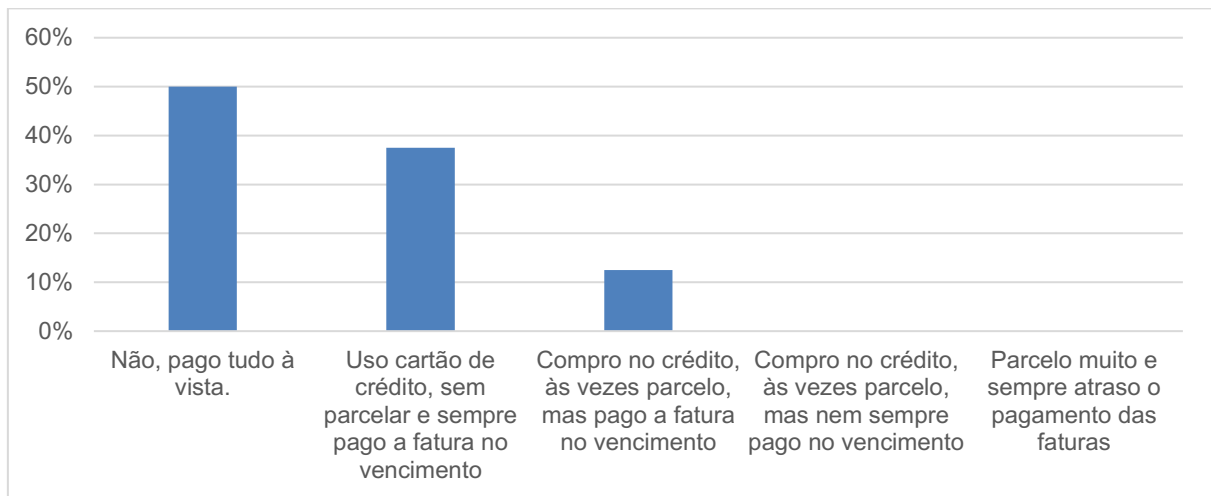


Fonte: Dos autores, 2021.

Em seguida, quando questionados sobre a utilização de orçamentos mensais, ou seja, de planejamentos específicos de quanto será gasto com cada categoria, as respostas também foram divididas, notando-se que 50% possuíam uma estimativa do valor total de quanto gastariam com algumas categorias específicas (como alimentação ou lazer). Nenhum indivíduo afirmou ter quase todos os gastos planejados e detalhados. Logo, observou-se que existe pouca previsibilidade de gastos, bem como pouco planejamento de distribuição da renda.

Quanto os hábitos de compras a prazo, observa-se na Figura 13:

Figura 13: Gráfico de hábitos de compras a prazo



Fonte: Dos autores, 2021.

Na temática de compras a prazo, 50% dos indivíduos afirmaram pagar tudo à vista (no dinheiro, cartão de débito ou pix). A outra metade afirmou utilizar cartões de crédito, porém pagando as faturas no vencimento correto. Portanto, não houve respostas que sinalizassem endividamentos com cartão de crédito, mostrando um comportamento saudável nessa temática.

Ainda em relação ao endividamento, tem-se nas Figuras 14 e 15:

Figura 14: Gráficos de autopercepção de endividamento



Fonte: Dos autores, 2021.

Figura 15: Gráfico de nível de endividamento

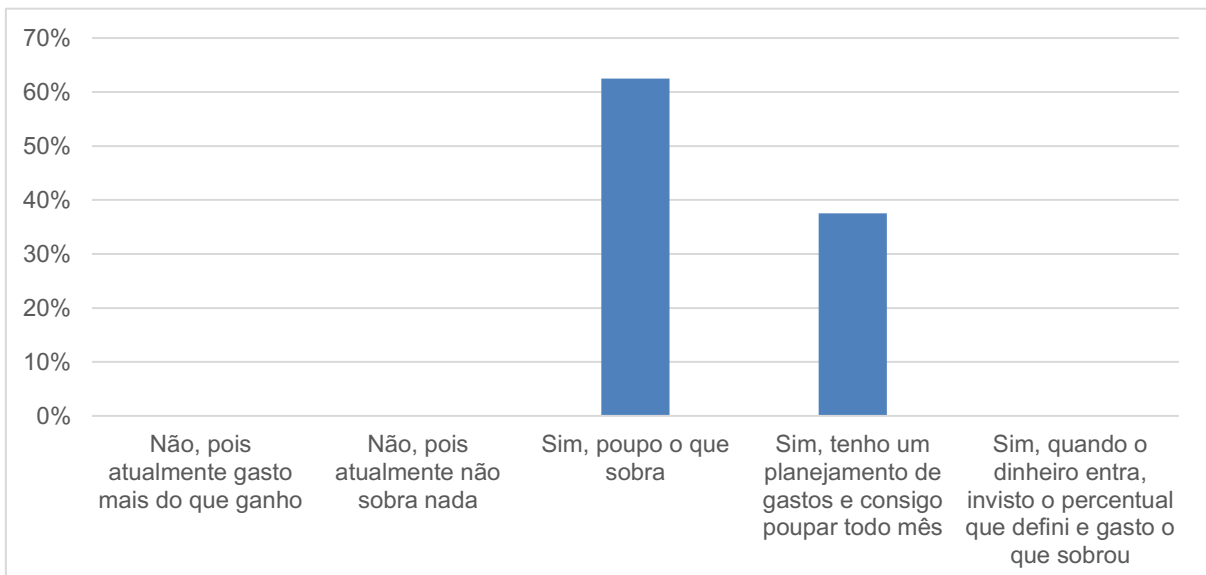


Fonte: Dos autores, 2021.

Houve confirmação que os indivíduos não possuíam o hábito de contração de dívidas através das perguntas das Figuras 13, 14 e 15, pois 100% das respostas foram “não”. Através da análise conjunta das três perguntas sobre compras a prazo e endividamento, provou-se de forma unânime que os participantes não possuem problemas nessa área e, portanto, não é necessária a abordagem do assunto no treinamento.

Referente à capacidade individual de poupar dinheiro mensalmente, nota-se na Figura 16:

Figura 16: Gráfico de capacidade de poupança

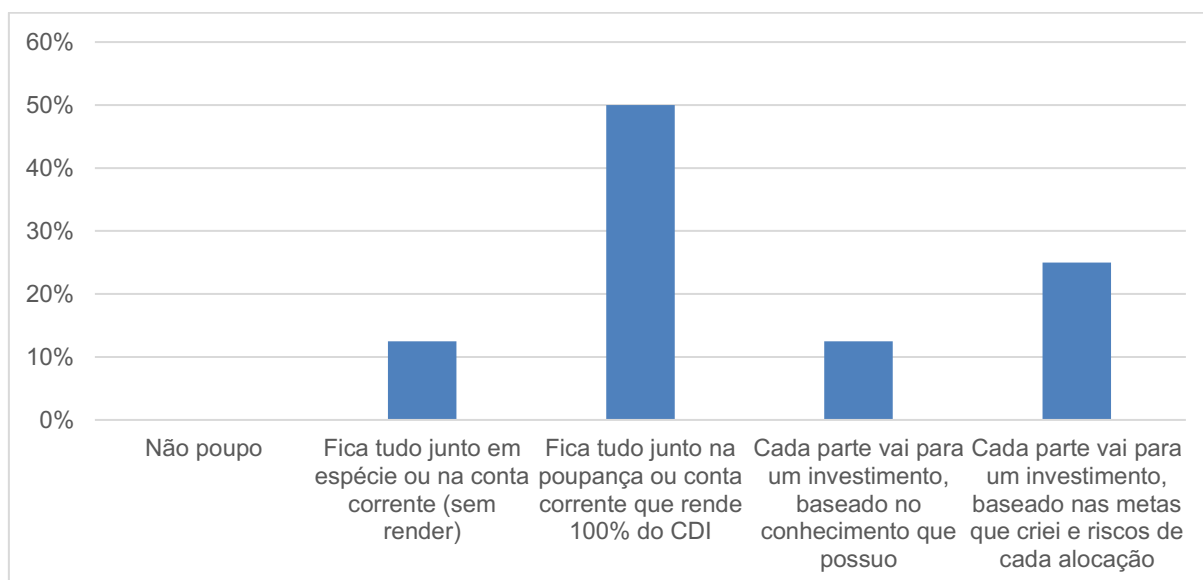


Fonte: Dos autores, 2021.

A respeito ao nível de dificuldade de poupar dinheiro, 100% dos participantes afirmaram conseguir poupar algum dinheiro, sendo 62,5% os que informaram que poupam o que sobra no mês, sem um planejamento de gastos que possibilitava uma poupança ou investimentos todos os meses. Desta forma, observou-se que nem sempre havia organização para que sobrasse dinheiro para investimentos e metas, mas, em geral, existia o hábito de poupança para planos futuros.

Já em relação ao direcionamento desse dinheiro poupado, tem-se na Figura 17:

Figura 17: Gráfico de destinação da poupança

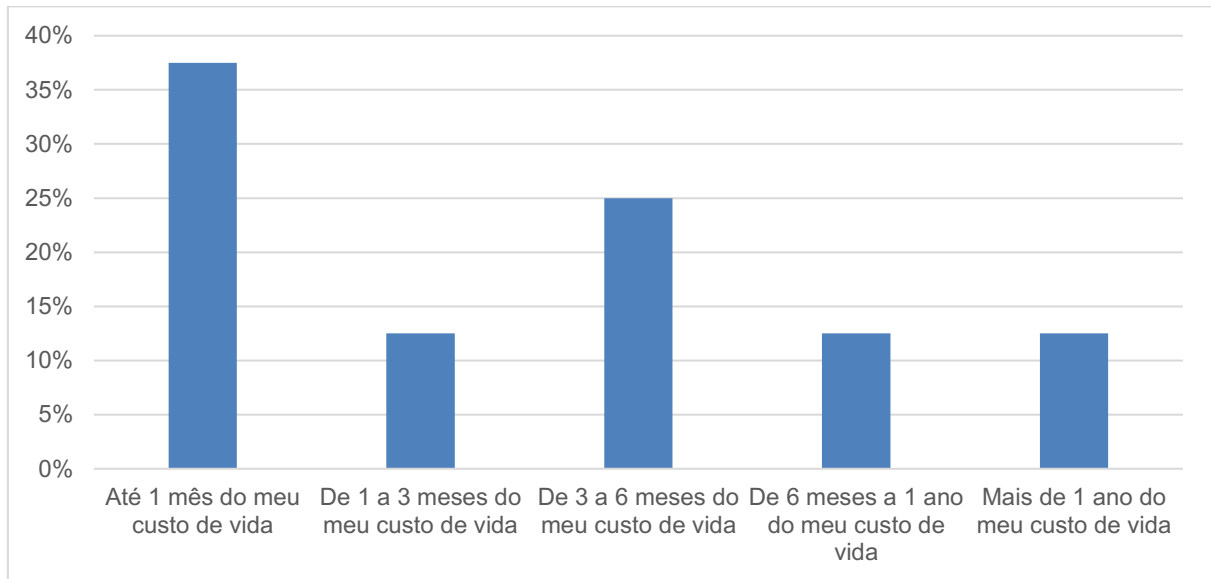


Fonte: Dos autores, 2021.

Embora todos afirmassem que poupavam dinheiro, a destinação dessa reserva se mostrou variável, onde 50% declarou deixar todo o montante em uma poupança ou um investimento de resgate rápido. Logo, constatou-se que para a maioria não há um direcionamento para investimentos diversificados ou de longo prazo, seja por falta de conhecimento em investimentos, de dificuldade na aplicação dos conceitos, ou do montante, que pode impossibilitar alguns tipos de investimentos.

Quanto ao tamanho dessa reserva, notou-se na Figura 18:

Figura 18: Gráfico de reserva financeira

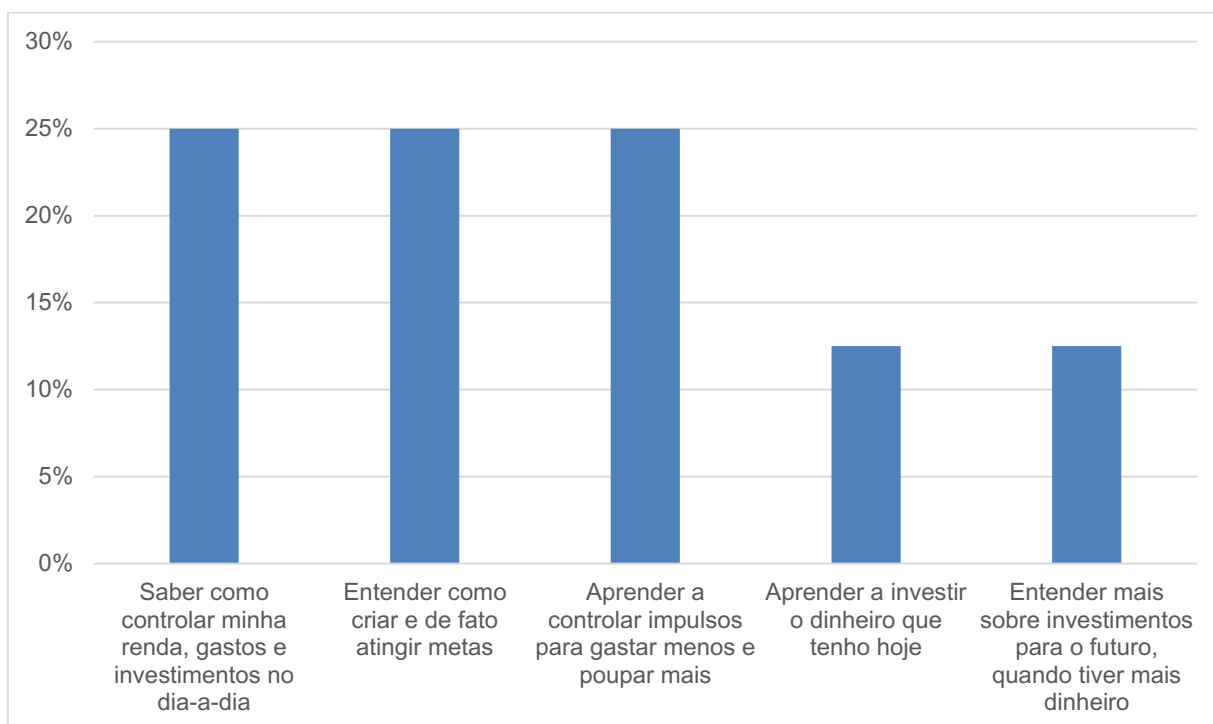


Fonte: Dos autores, 2021.

Referente ao montante da reserva financeira atual, baseada no custo de vida mensal do indivíduo, houve respostas de todos os tipos. A maioria dos participantes, 37,5% no total, declararam possuir guardado e/ou investido o valor de até 1 mês de seu custo de vida. Desta forma, é possível concluir que, como o valor atual poupado é baixo, o passo mais importante para os participantes é aprender a ganhar e poupar mais dinheiro, ao invés de um foco aprofundado em investimentos.

Quanto à urgência individual considerada para cada tópico de Educação Financeira, tem-se na Figura 19:

Figura 19: Gráfico de percepção de urgência em tópicos de Educação Financeira



Fonte: Dos autores, 2021.

Por fim, quando questionados sobre qual tópico havia mais urgência de aprendizado, as três alternativas mais selecionadas, com 25% cada uma, foram a respeito das temáticas de controle de gastos, criação e obtenção de metas e controle de impulsos em momentos de compra. Portanto, tais temáticas foram selecionadas como prioridade no conteúdo proposto no treinamento.

Do diagnóstico prévio sobre o conhecimento em educação financeira dos participantes do treinamento, observou-se que o nível de conhecimento é médio, quanto ao comportamento e atitudes no que concerne a organização de gastos e utilização do dinheiro. Notou-se também que 100% dos participantes desconheciam ou utilizavam uma metodologia estruturada para um planejamento financeiro seguro.

4.3.2 Elaboração das Etapas do Treinamento

O Treinamento foi elaborado para realização de forma online, utilizando a plataforma *Google Meet*, com duração de quatro horas, contemplando 10 etapas, descritas na Figura 20:

Figura 20: Etapas da elaboração do Treinamento

ETAPA	DESCRIÇÃO	OBJETIVO	RECURSO	DURAÇÃO
1	Aplicação de um questionário de Educação Financeira	Analisar o nível de conhecimento em educação financeira dos participantes	<i>Google Forms</i>	Pré-Treinamento
ETAPAS TEÓRICAS				
2	Apresentação de um vídeo sobre Educação Financeira	Introduzir, de forma dinâmica a temática de Educação Financeira	<i>Youtube</i>	5 minutos
3	Abordagem dos principais conceitos utilizados na Educação Financeira	Identificar os principais conceitos aplicados na Educação Financeira	<i>PowerPoint</i>	20 minutos
4	Diálogo esclarecendo sobre o comportamento em finanças	Reconhecer os comportamentos em finanças que levam à mudança	<i>PowerPoint</i>	10 minutos

5	Apresentação dos conceitos teóricos sobre Economia Comportamental	Aprender sobre tomadas de decisão aplicadas às finanças, a partir da Economia Comportamental	<i>PowerPoint</i>	50 minutos
6	Explicação, de forma crítica, sobre crenças limitantes referentes ao dinheiro	Refletir sobre as crenças limitantes referentes ao dinheiro	<i>PowerPoint</i>	20 minutos
ETAPAS PRÁTICAS				
7	Explicação sobre as metodologias SMART e Road Map para criação de metas	Conhecer as metodologias SMART e Road Map para criação e conquista de metas	<i>PowerPoint</i>	20 minutos
8	Produção de uma planilha de metas utilizando a metodologia aprendida	Elaborar uma meta de longo prazo para praticar o método aprendido	<i>PowerPoint</i>	40 minutos
9	Apresentação de uma planilha de controle orçamentário	Analisar o controle de renda e gastos no dia a dia	<i>PowerPoint</i>	30 minutos
10	Encerramento do Treinamento e tira-dúvidas	Aplicar a pesquisa de satisfação aos participantes	<i>PowerPoint</i>	10 minutos

Fonte: Dos autores, 2021.

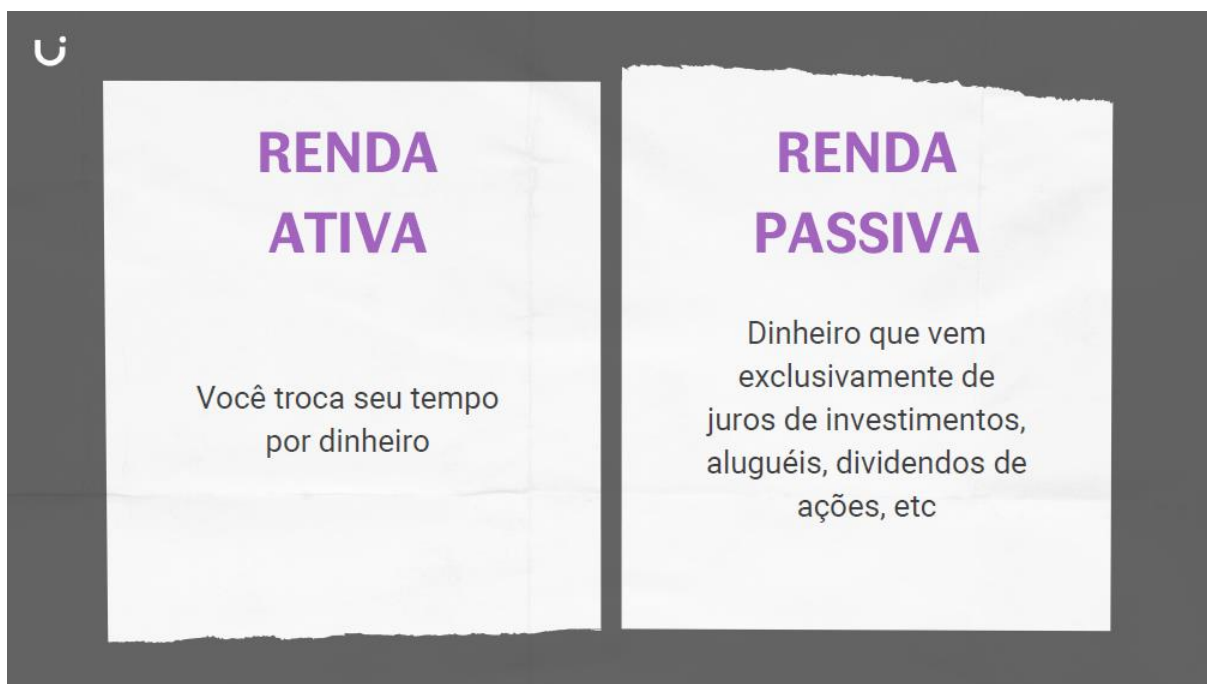
4.4 Aplicação do Treinamento

O Treinamento foi iniciado às 14 horas, com 5 participantes, na plataforma de videoconferências *Google Meet*, com uma breve introdução e a apresentação de um vídeo com a temática de educação financeira.

Em seguida, com o auxílio de uma apresentação de *slides*, foram pontuados alguns conceitos iniciais do tema:

- Liberdade Financeira vs. Independência Financeira;
- Renda Ativa e Renda Passiva (Figura 21);
- Ativo e Passivo;
- Previdência Social;
- Curva de Produtividade (renda ativa e passiva no tempo)

Figura 21: Slide de apoio para os conceitos de Renda Ativa e Renda Passiva



Fonte: Dos autores, 2021.

Após a apresentação dos conceitos, foi proposto um diálogo acerca do comportamento humano quando se trata de finanças e mudanças de hábitos, onde os participantes fizeram reflexões sobre suas próprias atitudes.

Em seguida, foi iniciada a parte expositiva mais longa do Treinamento, com uma breve explicação de como a psicologia e as finanças estão conectadas, além de conceitos de Economia Comportamental e como ele se relacionam:

- Funcionamento do cérebro humano – Sistema 1 e Sistema 2 (Figura 22);
- Cultura do povo brasileiro em relação às finanças;
- Viés do *Status Quo*;
- Viés de confirmação;
- Desconto hiperbólico;
- Efeito Posse;
- Aversão à perda;
- Tendência à coerência;
- Comportamento de manada;
- *Framing*;
- Sobrecarga de informação;
- Efeito Isca;
- Efeito Conciliatório;

Figura 22: *Slide* de apoio para os conceitos de Economia Comportamental

ECONOMIA COMPORTAMENTAL

E POR QUE AS PESSOAS CONTINUAM COMETENDO OS MESMOS ERROS?

- * reptiliano: batimentos cardíacos, respiração
- * límbico: emoção, impulso
- * neocortex: racional, lento
- * Daniel Kahnemann
 - Sistema 1: rápido, instintivo, automático, busca referência em exp. anteriores (memória associativa)
 - Sistema 2 – lento e analítico, pensa, pesquisa outras opções, observa

Fonte: Dos autores, 2021.

Em seguida, foi debatido, com abertura para participação dos treinandos, o conceito de “crença limitante”, bem como exemplos de como isso se aplica desde a infância até a vida adulta.

Após um intervalo de 20 minutos, foram iniciados os tópicos para a aplicação de uma atividade prática. Foram abordadas técnicas para a criação e o planejamento de metas de curto a longo prazo, com as metodologias SMART e Road Map. Depois da explicação, os participantes foram convidados a produzir uma planilha para a criação e organização de suas próprias metas, bem como o planejamento de uma das metas de longo prazo, utilizando as metodologias abordadas.

Apesar de os conceitos teóricos terem ficado claros, nos primeiros minutos de atividade notou-se certa dificuldade na execução, não pelo método em si, mas pela falta de clareza dos próprios participantes sobre seus objetivos. Após discutidas as dúvidas, todos conseguiram executar o exercício (Figura 23) no tempo estipulado.

Figura 23: Exercício prático de planejamento de metas com Road Map

ROAD MAP: Linha do tempo até seu objetivo		
OBJETIVO: Me mudar para a França até janeiro de 2024	Valor (R\$)	Prazo Limite
Iniciar aulas de francês	R\$ 6.000,00	01/12/2021
Descobrir quais são as documentações necessárias para morar lá	R\$ -	01/01/2022
Fazer passaporte	R\$ 300,00	30/05/2022
Procurar agências especializadas nesse tipo de intercâmbio	R\$ -	01/06/2023
Comparar custo de vida por cidade	R\$ -	15/06/2023
Determinar em qual cidade vou morar	R\$ -	01/07/2023
Fechar pacote com agência	R\$ 10.000,00	31/07/2023
Conseguir apartamento	R\$ 5.000,00	01/09/2023
Conseguir visto de trabalho	R\$ 2.500,00	
Comprar passagem	R\$ 2.700,00	
Comprar roupas de frio	R\$ 1.200,00	01/12/2023
Garantir reserva de emergência de 15 mil reais	R\$ 15.000,00	31/12/2023
Embarcar para França	R\$ 400,00	01/01/2024
TOTAL	R\$ 43.100,00	2024

Fonte: Participante do Treinamento, 2021.

Para que ficasse clara toda a jornada até a conquista da meta, foi apresentada também uma planilha de orçamento que, além do controle de renda e de gastos mensais, contém uma aba de apoio para o controle das metas estipuladas (Figura 24).

Figura 24: Planilha de orçamento: aba de controle de metas

	META / SONHO	NECESSIDADE	INVESTIMENTO	ACUMULADO	JANEIRO		FEVEREIRO		
					JUROS/VARIAÇÃO	APORTE	JUROS/VARIAÇÃO	APORTE	JUROS
					RESERVA EMERGENC	R\$ 5.000,00	TESOURO SELIC	R\$ 501,00	
SAIR DE CASA	R\$ 8.000,00	CDB 100% CDI INTER	R\$ 502,00		R\$ 300,00	R\$ 2,00	R\$ 100,00		
EMPRESA	R\$ 2.000,00	CDB NUBANK	R\$ 2.000,00				R\$ 2.000,00		
APOSENTADORIA	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
	R\$ -		R\$ -						
TOTAL	R\$ 15.000,00		R\$ 3.003,00	R\$ -	R\$ 500,00	R\$ 3,00	R\$ 2.300,00	R\$	

Fonte: Dos autores, 2021.

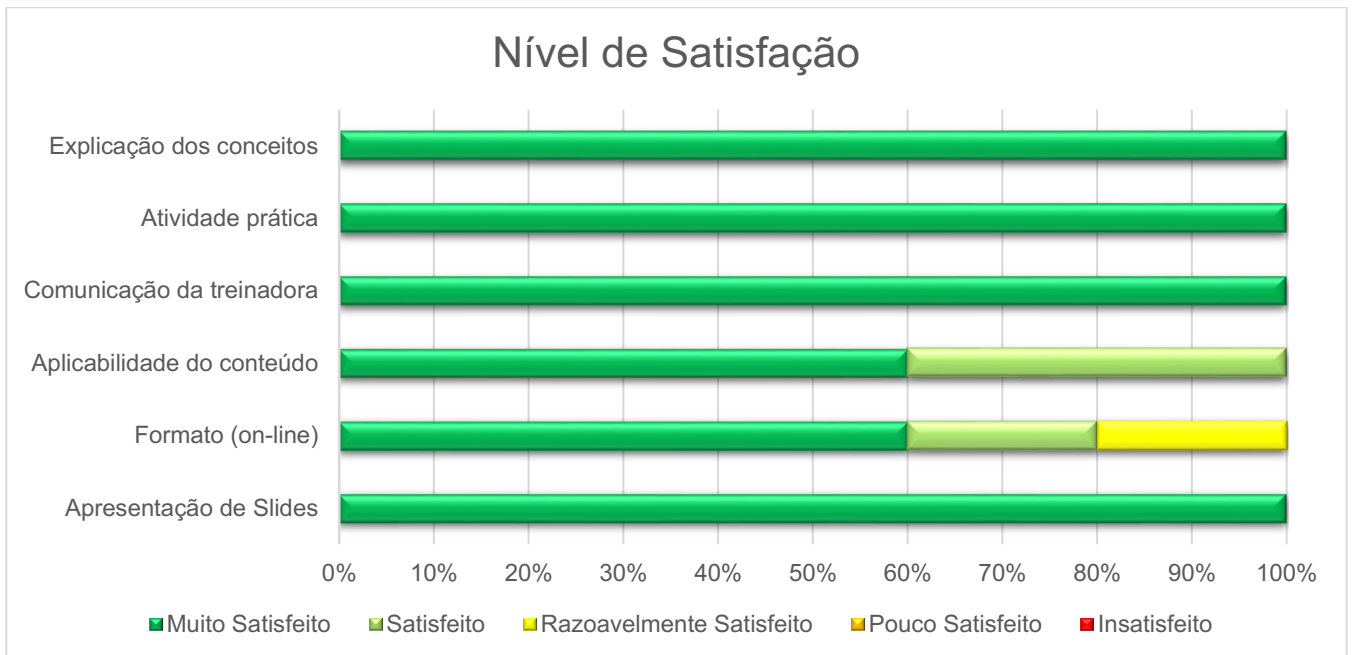
Assim, para o encerramento do Treinamento, foi disponibilizado um tempo para sanar potenciais dúvidas, além da aplicação de um formulário de *feedback* para a coleta do nível de satisfação dos treinandos. Conforme o planejado, o Treinamento teve duração de aproximadamente quatro horas.

4.4.1 Nível de Satisfação dos Participantes do Treinamento

Para a avaliação da satisfação dos participantes acerca do Treinamento, o formulário de *feedback* foi aplicado no encerramento do Treinamento e foi respondido por todos os participantes.

Foram avaliados os níveis de satisfação, conforme a Figura 25, dos treinandos para os seguintes critérios: explicação dos conceitos de Educação Financeira, atividade prática (elaboração de metas), comunicação da treinadora, aplicabilidade do conteúdo na vida pessoal e profissional, formato (online, pelo *Google Meet*), apresentação de slides (*PowerPoint*). Cada um dos critérios foi avaliado com as seguintes opções: muito satisfeito, satisfeito, razoavelmente satisfeito, pouco satisfeito e insatisfeito.

Figura 25: Nível de satisfação dos participantes



Fonte: Dos autores, 2021.

Notou-se que para quatro de seis critérios, todos os participantes ficaram muito satisfeitos.

Nos dois critérios restantes, 60% dos participantes ficaram muito satisfeitos. Em relação à aplicabilidade de conteúdo na vida pessoal e profissional, 40% dos participantes ficaram satisfeitos. Já na análise do formato, o resultado foi o menos positivo, tendo 20% dos participantes satisfeitos e 20% razoavelmente satisfeitos.

Ao todo, 86,7% das respostas foram “muito satisfeito”, 10% foram “satisfeito” e 3,3% foram “razoavelmente satisfeito”. Não houve nenhum feedback de insatisfação ou pouca satisfação para os critérios avaliados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Treinamentos, no geral, são ferramentas de altíssimo valor para a evolução do ser humano em diversas temáticas. A Educação Financeira é uma delas, pois possui grande importância na formação do jovem adulto, não só na vida pessoal, como também na profissional.

Para a criação, aplicação e avaliação de um bom Treinamento, são necessários estudos e alguns cuidados. O responsável deve sempre atentar-se, inicialmente, a quem é seu público-alvo e quais são as necessidades reais dessas pessoas, além de quais são os objetivos a serem alcançados ali. Essas informações podem ser encontradas de forma simples através de um questionário. Além disso, é necessário definir o formato, o tempo do Treinamento e quais recursos serão utilizados.

Levando isso em consideração, define-se o conteúdo a ser explorado, a profundidade que será abordada em cada tema e a metodologia a ser utilizada. A clareza em todas essas etapas definirá a qualidade e os resultados do evento em questão.

Após a aplicação do Treinamento, a avaliação do resultado garante que haja informações em mãos para possíveis análises e melhorias para novas aplicações.

O Treinamento em Educação Financeira trouxe novos conhecimentos, técnicas e clareza para os treinandos da Empresa Júnior, tornando-os mais aptos a gerenciarem recursos finitos.

6 REFERÊNCIAS

AMORIM, K. A. **A importância do Treinamento e desenvolvimento de empregados para os estabelecimentos alimentícios.** 2017. Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, São Paulo, 2017. Disponível em: < >. Acesso em: 19 out 2020.

ARAÚJO, F. A. L.; SOUZA, M. A. P. **Trabalhos para Discussão: Educação Financeira para um Brasil Sustentável** Evidências da necessidade de atuação do Banco Central do Brasil em educação financeira para o cumprimento de sua missão. Banco Central do Brasil, n 280, p. 1 - 52. jun 2012. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pec/wps/port/TD280.pdf>>. Acesso em: 30 set 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. Critério de Classificação Econômica do Brasil: Alterações na aplicação do Critério Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.abep.org/criterioBr/01_cceb_2021.pdf>. Acesso em: 19 nov 2021.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PEREIRA, M. H. G.; PUENTE-PALACIOS, K. E.; MORANDINI, D. C. **Impacto individual e organizacional de Treinamento:** Uma análise com base num modelo de avaliação institucional e na teoria multinível. Psicologia: Organizações e trabalho, v. 2, 117-146, 2002. <Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6841/6322>>. Acesso em: 10 ago 2020.

BRASIL. **Diário Oficial da União.** Ed. 250, seq. 1, p. 1.. Brasília: 2020. <Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.021-de-30-de-dezembro-de-2020-297208167>>. Acesso em: 19 nov 2021.

CAMILO, J.; GOMES, D. F. N. G.; FORTIM, I. **Gestão de pessoas:** práticas em Treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Editora Senac, 2018.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos:** O Capital Humano da Organizações. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009. <Disponível em: https://stream2.docero.com.br/pdf_dummy/eyJpZCI6IjE3NjA4MmIsIm5hbWUiOiJSZWV4N1cnNvcyBodW1hbm9zIG8qY2FwaXRhbCBodW1hbm8gZGFzIG9yZ2FuaXphXHUwMGU3XHUwMGY1ZXMgTG12cm8qLSBJZGFsYmVydG8gQ2hpYXZlbnF0byIsImV4dGVuc2lvbil6InBkZiIsImNoZWNrc3VtX2IkIjojNDYzNzM3OSJ9>. Acesso em: 10 ago 2020.

GUELBERT, M. *et al.* **Treinamento e desenvolvimento:** mais do que uma vantagem competitiva para as organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 28, 2008, Rio de Janeiro. p. 1 - 14. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_tn_stp_072_514_12151.pdf>. Acesso em: 16 set 2020.

INOCENTE, D. F. **Análise de um programa de Treinamento e de seus resultados:** um estudo de caso do MBA Gestão Pública - Banco do Brasil. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia,

Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2006. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-23012007-134149/publico/DavidForlilnocente.pdf>>. Acesso em: 19 out 2020.

LANKSHEAR, C.; KNOBEL, M. **New Literacies: Everyday practices and classroom learning** (second edition). Maidenhead e Nova York: Open University Press, 2006.

MAGALHÃES, M. L. & ANDRADE, J. E. B. **Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de Treinamento**. Estudos de Psicologia, 6(1), 33-50. 2001.

ODELIUS, C. C.; SIQUEIRA JR, F. A. B. **Treinamento, Desenvolvimento E Educação Em Organizações: Aspectos Que Influenciam A Efetividade de Seus Resultados**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. p. 1 - 16. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B1757.pdf>>. Acesso em: 15 set 2020.

OLIVIERI, M. F. A. **Educação Financeira**. São Paulo: 2001. <Disponível em: https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/108/pdf_9>. Acesso em: 16 ago 2020.

PEREIRA, D. G.; BASTOS, F. C. C.; MARIOT, G. B. **Treinamento e desenvolvimento: Um estudo de caso em uma empresa do estado do Paraná - Pr. Vianna Sapiens, Juíz de Fora, v. 9, n. 2, p. 52 - 78. jul/dez 2018**. Disponível em: <<https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/267/281>>. Acesso em: 14 set 2020.

PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: 2013.

REICHEL, H. **Treinamento e Desenvolvimento**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. <Disponível em: https://www.academia.edu/13392059/TREINAMENTO_E_DESENVOLVIMENTO>. Acesso em: 16 ago 2020.

TOLEDO, P. B. F.; ALBURQUERQUE, R. A. F.; MAGALHÃES, A. R. **O comportamento da Geração Z e a influência nas atitudes dos professores**. Rio de Janeiro, 2012. <Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/38516548.pdf>>. Acesso em: 19 nov 2021.

TONET, H. C. *et al.* **Liderança e gestão de pessoas em ambientes competitivos**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

XAVIER, T.; FERREIRA, M. C. O. **A influência da educação financeira no comportamento de compra do consumidor e antecedentes ao endividamento**. São Paulo: IFSP, 2018.

ANEXO A – DIAGNÓSTICO PRÉVIO: EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Questionário Aprimora

Esta é uma pesquisa sobre Finanças e parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso: "APLICAÇÃO DE UM TREINAMENTO EM EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR CÂMPUS LONDRINA".

Gostaria de contar com a sua colaboração, respondendo algumas perguntas que levarão somente alguns minutos. Suas respostas não serão analisadas individualmente, de modo que será mantido total sigilo quanto às suas opiniões.



@gmail.com (não compartilhado) [Alternar conta](#)



***Obrigatório**

Indique sua faixa etária: *

- Abaixo de 20 anos
- De 21 a 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- Acima de 41 anos

Quanto você ganha por mês? *

- Até 400,00
- De 400,00 a 1000,00
- De 1000,00 a 2000,00
- De 2000,00 a 3000,00
- Mais de 3000,00



Qual sua área de atuação na Empresa Junior? *

- Presidência
- Vice Presidência
- Administrativo Financeiro
- Marketing
- Comercial
- Projetos
- Trainee (sem setor definido)

Há quanto tempo você está na Empresa Junior? Considere também o tempo como trainee. *

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 meses há 1 ano
- De 1 a 2 anos
- Mais de 2 anos

Você já participou de algum curso, treinamento ou capacitação sobre Finanças Pessoais? *

- Sim
- Não



Que grau de importância você atribui à Educação Financeira na formação do jovem adulto? *

- Nada importante
- Pouco importante
- Razoavelmente importante
- Muito importante
- Indispensável

Você sabe identificar quais são os padrões de pensamento que te fazem comprar ou não alguma coisa? (O que você pensa/sente quando compra por impulso, ou quando vê uma promoção, ou quando faz compras grandes) *

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente
- Quase sempre
- Sempre

Para você, para que servem os investimentos, principalmente? *

- Para aumentar um pouco o dinheiro que eu poupo mensalmente
- Para os ricos ficarem mais ricos
- Para elevar meu patamar financeiro rapidamente
- Para garantir minha aposentadoria
- Para trazer mais tranquilidade e liberdade



Você sabe criar uma meta e de fato alcançá-la? (Sugestão: olhe para as metas que você definiu no começo do ano) *

- Não, costumo levar meus objetivos de forma intuitiva
- Acho que sei criar as metas, mas geralmente não alcanço meus objetivos
- Crio minhas metas de forma intuitiva e consigo cumprir
- Utilizo uma metodologia comprovada para criar as metas, e a execução costuma dar certo

Você utiliza algum método de controle de gastos? *

- Não
- Sim, uma planilha
- Sim, um aplicativo
- Sim, anoto o que gasto no papel

Você utiliza algum orçamento mensal (planejamento de quanto vai gastar com cada coisa)? *

- Não
- Só tenho uma estimativa do valor total que vou gastar no mês
- Tenho a estimativa do valor de algumas categorias específicas (limite ou estimativa de quanto gastarei com alimentação, por exemplo)
- Tenho uma estimativa do valor de cada categoria (moradia, alimentação, lazer...)
- Tenho quase todos os gastos planejados e detalhados



Você costuma comprar a prazo? *

- Não, pago tudo à vista (dinheiro, cartão de débito, pix)
- Compro no cartão de crédito, sem parcelar e sempre pago a fatura no vencimento correto
- Compro no crédito, às vezes parcelo, mas pago a fatura no vencimento correto
- Compro no crédito, às vezes parcelo, mas nem sempre consigo pagar no vencimento correto
- Parcelo muito e sempre atraso o pagamento das faturas

Você se considera uma pessoa endividada? *

- Sim
- Não

Você tem alguma conta vencida que não foi paga? *

- Sim
- Não

Você consegue poupar dinheiro? *

- Não, pois atualmente gasto mais do que ganho
- Não, pois atualmente não sobra nada
- Sim, poupo o que sobra
- Sim, tenho um planejamento de gastos e consigo poupar uma parte todo mês
- Sim, pois quando o dinheiro entra, invisto o percentual que defini e gasto o que sobrou



ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO

Feedback Aprimora

Esta é uma pesquisa sobre Finanças e parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso: "APLICAÇÃO DE UM TREINAMENTO EM EDUCAÇÃO FINANCEIRA NA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR CÂMPUS LONDRINA".

Gostaria de contar com a sua colaboração, respondendo algumas perguntas que levarão somente alguns minutos. Suas respostas não serão analisadas individualmente, de modo que será mantido total sigilo quanto às suas opiniões.



@gmail.com (não compartilhado) [Alternar conta](#)



***Obrigatório**

Avalie o treinamento quanto a: *

	Muito satisfeito	Satisfeito	Razoavelmente satisfeito	Pouco satisfeito	Insatisfeito
Explicação dos conceitos de Educação Financeira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parte prática (elaboração de metas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicação da treinadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicabilidade do conteúdo na vida pessoal e profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formato (online, pelo Zoom)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apresentação de Slides (powerpoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>