

UMA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA A VALORIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA

CASTRO, A. B. C.

Fatec Jahu - Gestão da Tecnologia da Informação
adriana.castro@fatec.sp.gov.br

An Organizational Culture for the Valuation of Economic and Financial Education

Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social.

Resumo

A construção de uma cultura organizacional consiste em promover ritos que possibilitem conhecer os artefatos e os valores da organização. O intuito central da pesquisa relatada foi apresentar os resultados de iniciativas realizadas para a construção de uma cultura organizacional que valorize a formação de professores em educação econômica e financeira. O desenvolvimento desta pesquisa se justificou pelo incentivo de organizações internacionais (Banco Mundial e a OCDE), por organizações nacionais (CONEF, MEC, CVM e Banco Central do Brasil) e pela relevância educacional e social. A pesquisa realizada teve natureza qualitativa, objetivos exploratórios e descritivos, com procedimentos de análise de estatística descritiva e métodos hipotético-dedutivos. Os resultados indicaram que os professores possuem um nível de alfabetização econômica e financeira alto, porém, este conhecimento não influencia nos hábitos de consumo, hábitos de poupança e nível de endividamento. Assim, a formação dos professores precisa incorporar a psicologia econômica e permitir o desenvolvimento de valores, senso crítico e responsabilidade social.

Palavras-chave: *Cultura Organizacional, Educação, Economia, Finanças.*

Abstract

The construction of an organizational culture consists in promoting rites to know the artifacts and values of the organization. The central purpose of the reported research was to present the results of initiatives carried out to build an organizational culture that values training in economic and financial education for teachers. The development of this research was justified by the encouragement of international organizations (World Bank and the OECD), national organizations (CONEF, MEC, CVM and Central Bank of Brazil), and the educational and social relevance. The research carried out had a qualitative nature, exploratory and descriptive objectives with descriptive statistical analysis procedures and hypothetical-deductive methods. The results indicated that teachers have a high level of economic and financial literacy, however, this knowledge has little influence on consumption habits, saving habits and level of indebtedness. Thus, teacher training needs to incorporate economic psychology and allow for the development of values, critical thinking and social responsibility.

Key-words: *Organizational Culture, Education, Economy, Finance.*

1. Introdução

O uso do termo cultura, em seu sentido vasto e universalista, se inicia no século XVIII, mas é no século XIX, que o conceito de cultura ganha contornos cientificistas [1]. O filósofo Edward Tylor foi um dos primeiros autores a definir o termo cultura por um viés antropológico e generalista. A cultura é um conjunto que inclui conhecimento, crenças, arte, moral, direito e hábitos adquiridos pelo homem, como membro de uma sociedade [2]. Por esta visão, a cultura pode ser adquirida, portanto, sua origem e seu caráter são inconscientes [1].

A cultura também pode ser composta por sistemas simbólicos: linguagem, regras matrimoniais, relações econômicas, arte, ciência e religião [3]. Os sistemas simbólicos vão permitir a construção de um elemento comum, capaz de nutrir as culturas particulares e produzir a invariabilidade da cultura [1].

As diferentes definições e visões da cultura expostas reforçam a ideia de que a generalização do termo cultura permite sua aplicação à diferentes conotações [2] [3]. Os conceitos antropológicos e sociológicos da cultura foram incorporados ao ambiente das organizações, principalmente a partir dos anos de 1970 e 1980 [1]. A apropriação do termo teve a finalidade de atender aos objetivos da hierarquia dominante que comanda as organizações, fazendo da cultura uma justificativa para perpetuar os seus valores [1].

O termo cultura organizacional tem uma origem recente e está intimamente ligado às definições de organização [4]. Existem diferentes estruturas e formatos organizacionais, assim como diferentes histórias de formação e maneiras de interação para a geração de valores e conceitos internos. O que há de comum entre as organizações é que elas são compostas por elementos gerais [5]. Se por um lado a organização pode assumir formatos diferentes, com estruturas organizacionais que vão das mais simples às mais complexas, por outro, os elementos comuns estão presentes nas diferentes configurações, sendo eles: cúpula estratégica (diretores e sócios); linha intermediária (gerentes e cargos intermediários); núcleo operacional (operários); tecnoestrutura (analistas da empresa); equipe de apoio (área especializada, terceirizada ou não, que dá suporte à organização); ideologia (engloba os valores, as crenças e as tradições que distinguem as diferentes organizações) [5].

Ao assumir a semelhança entre as organizações, torna-se possível definir o termo cultura organizacional como um fenômeno constituído por elementos comuns. A cultura organizacional é composta por níveis, sendo eles [6]:

- Artefatos (processos e estruturas visíveis da organização que são extremamente difíceis de serem decifrados. Fazem parte o ambiente construído pela organização, sua arquitetura, tecnologia, *layout* do escritório, padrões de vestimenta e comportamentos, dentre outros. Por mais claros e palpáveis que possam parecer dependem de membros iniciados na organização para serem explicados);
- Valores (estratégias, objetivos, ideais, normas, padrões, princípios morais e outras premissas. Os valores são mais difíceis de observar diretamente);
- Pressupostos inconsistentes (comportamento composto por anomalias e fenômenos inexplicáveis extraídos de posições subjacentes).

Então, o nível mais superficial e visível são os artefatos, abaixo deles estão os valores, que necessitam de entrevistas com membros-chave da organização ou análise de conteúdo dos artefatos para que possam ser identificados. As normas, crenças e premissas, que são propagadas pela organização, encontram suas raízes nos pressupostos. O nível mais baixo para a formação da cultura organizacional, os pressupostos, são a parte inconsciente e invisível da organização. Os pressupostos são difíceis de serem identificados [6].

Outras definições sobre cultura organizacional também apontam elementos comuns como: artefatos (ambiente construído pela organização); valores; pressupostos (crenças) e símbolos (narrativas que sustentam os valores da organização) [7] [8]. Em outra visão, a cultura organizacional é construída pela íntima interação dos ritos e cerimônias. Os ritos são um conjunto de atividades planejadas. São eventos dramáticos e relativamente elaborados, consolidando várias formas de expressões culturais. O rito é realizado por meio de interações sociais, geralmente para benefício público. As cerimônias são um sistema de vários ritos conectados em uma única ocasião ou evento [9].

A visão de cultura organizacional adotada no desenvolvimento da pesquisa relatada assume que é necessário conhecer os artefatos (comportamentos e conhecimento) juntamente

com os valores da organização, através da promoção de ritos que consolidem as ideias a serem implantadas [6] [7] [8] [9].

Assim, a questão que norteou o desenvolvimento desta pesquisa foi: como construir uma cultura organizacional que valorize a formação em educação econômica e financeira de professores do Centro Paula Souza?

O Centro Paula Souza (CPS) é uma autarquia do governo do estado de São Paulo, que foi criada em 1969. O intuito foi gerar uma instituição de ensino com uma nova proposta de formação profissional escolar, que oferecesse cursos superiores de tecnologia com uma duração menor que os cursos tradicionais de nível superior e que pudessem capacitar os alunos para o mercado de trabalho [10]. Atualmente, o CPS é vinculado Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de São Paulo. A instituição administra 228 Escolas Técnicas (Etecs) e 77 Faculdades de Tecnologia (Fatecs) [11].

A estrutura organizacional do CPS é complexa. Na sede da instituição atua a Administração Central, que é composta por membros de todos os elementos das configurações organizacionais (cúpula estratégica, linha hierárquica, núcleo operacional, tecnoestrutura e equipe de apoio). Os membros da cúpula estratégica atuam na Superintendência, na Unidade de Ensino Médio e Técnico (CETEC), na Unidade de Ensino Superior (CESU), na Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa (UPEP), Unidade de Formação Inicial e Educação Continuada (UFIEC), Unidade de Gestão Administrativa (UGAF), Unidade de Infraestrutura (UIE) e Unidade de Recursos Humanos (URH). Além da sede, o CPS é composto por unidades de ensino (Etecs e Fatecs) que estão situadas na capital do estado e nas cidades do interior. Nas unidades de ensino também existem membros que compõem a linha hierárquica, núcleo operacional, tecnoestrutura e equipe de apoio.

A importância de construir uma cultura organizacional que incentive a formação do professor em educação econômica e financeira é justificada pela relevância da temática. Tanto internacionalmente quanto nacionalmente a educação econômica e financeira é recomendada como componente essencial de formação de alunos e professores.

Organizações internacionais como o Banco Mundial e a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) recomendam a disseminação do assunto entre a população e a sua inserção como prática educacional [12] [13]. Educar as pessoas sobre economia e finanças é proporcionar conhecimento, isto significa alfabetizar financeiramente, desenvolver valores, responsabilidade social, senso crítico e habilidades [14] [15] [16].

Da mesma forma, organizações nacionais como o Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF), o Ministério da Educação (MEC), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Banco Central também recomendam o desenvolvimento de programas de educação financeira. O CONEF recomenda o desenvolvimento de programas educacionais formativos, implementação de ciclos de mensuração e mapeamento juntamente com o desenvolvimento de lideranças em educação financeira [17]. O MEC e a CVM desenvolveram em parceria o Programa Nacional de Educação Financeira nas Escolas [18].

As justificativas apresentadas para a construção de uma cultura organizacional que valorize a educação econômica e financeira na formação de professores são acrescidas às contribuições educacionais e sociais geradas com esta iniciativa. A contribuição educacional está alicerçada no aspecto formativo professor-aluno. O conhecimento e o comportamento dos professores gera impacto direto nos estudantes [19]. O apoio institucional neste processo é fundamental. A contribuição social gerada consiste na conscientização das pessoas sobre a

importância da boa gestão dos recursos financeiros pessoais e familiares. Em 2023, a porcentagem de famílias que relataram ter alguma dívida atingiu o patamar de 78,3% da população brasileira e a proporção de famílias em situação de inadimplência (com contas em atraso) chegou a 29,1% [20]. O conhecimento em economia e finanças contribui para esclarecer as pessoas sobre como gerenciar melhor os seus recursos sem incorrer em endividamento desnecessário, o que compromete a saúde financeira pessoal e familiar.

Portanto, o objetivo central deste trabalho é apresentar os resultados das primeiras iniciativas realizadas para construir uma cultura organizacional que valorize a formação em educação econômica e financeira dos professores. Os objetivos específicos são apresentar os resultados de uma pesquisa realizada junto aos professores do CPS, para identificar os artefatos (nível de alfabetização econômica, hábitos e procedimentos na gestão de recursos) e valores através de ritos.

2. Materiais e métodos

2.1. Materiais

Considerando que a construção de uma cultura organizacional identificar os artefatos (comportamentos e conhecimento) e os valores da organização juntamente com a promoção de ritos que consolidem ideias a serem implantadas, foram organizadas duas palestras (ritos) foram ministradas palestras na Etec Joaquim Ferreira do Amaral (presencial) e na Etec Prof. Armando José Farinazzo (online).

Após cada palestra foi aplicado o Teste de Avaliação Econômica e Financeira para Professores (TAEF – P), utilizando o aplicativo *Google Forms*. A finalidade da aplicação do TAEF – P foi identificar os artefatos e valores da organização. O TAEF - P foi desenvolvido por esta pesquisadora em parceria com a *Universidad de La Frontera*. A estrutura do TAEF – P foi composta por 12 questões subdivididas nos segmentos: alfabetização financeira (6 questões); cultura organizacional (2 questões); impacto familiar (1 questão); hábitos de consumo (1 questão) e poupança (1 questão); nível de endividamento (1 questão).

Em virtude da Lei 13.709 – Lei Geral de Proteção de Dados, não puderam ser fornecidas informações sobre a população. Desta forma, optou-se por construir uma amostra aleatória simples. A população foi composta por 166 professores. Responderam ao questionário 108 professores. Para um nível de confiança de 95%, a amostra apresentou margem de erro de 5,59 pp.

A amostra possuiu as seguintes características:

- Gênero: 61 masculino (56,5%) e 47 feminino (43,5%);
- Composição do núcleo de convivência familiar: marido e esposa com filhos 61 (56,5%), marido e esposa sem filhos 20 (18,5%), pais e/ou irmãos 8 (7,4%), mora sozinho 10 (9,3%), mora com amigos e/ou namorada 3 (2,8%), outra situação 6 (5,6%).

2.2. Metodologia

A pesquisa teve abordagem qualitativa, objetivos de pesquisa exploratória e descritiva. Nos procedimentos de análise foi utilizada a estatística descritiva e a metodologia hipotético-dedutiva [21].

As hipóteses consideradas no processo de análise de resultados foram:

H1: A sobrecarga de trabalho, normalmente, afeta mais as mulheres do que aos homens, em virtude do acúmulo de mais funções domésticas para as mulheres. Então, o gênero do professor influencia na busca por cursos de capacitação em economia e finanças?

H2: O apoio institucional na construção de uma cultura organizacional que valoriza a formação do professor gera impactos junto ao núcleo familiar?

H3: Existe alguma relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e o comportamento financeiro, no que se refere à hábitos de consumo do professor?

H4: Existe alguma relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e o comportamento financeiro, no que se refere à hábitos de poupança do professor?

H5: Existe alguma relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e o comportamento financeiro, no que se refere ao nível de endividamento do professor?

3. Resultados e Discussão

Os resultados do nível de alfabetização econômica e financeira dos professores demonstraram altos níveis de acertos em questões relativas ao funcionamento dos juros, inflação e riscos de mercado. O nível de acertos diminui em assuntos sobre o valor do dinheiro ao longo do tempo. A tabela 1 apresenta as questões e o nível de acerto. Os professores também foram indagados sobre seu nível de conhecimento em economia. Numa escala de 1 a 7, a maioria dos professores (36,1%) apontou nível de conhecimento 4, os demais valores significativos se concentram acima de 4, indicando conhecimento acima da média.

Tab. 1 – Alfabetização Financeira dos Professores.

Questões	Acertos
Digamos que você tenha R\$ 100,00 em uma conta poupança e a taxa de juros seja de 2% ao ano. Após 5 anos, quanto você acha que teria na conta, caso deixasse o dinheiro rendendo juros?	88,90%
Suponha que a taxa de juros nominal em sua conta poupança seja de 1% ao ano e a inflação de 2% ao ano. Após 1 ano, quanto você poderia comprar com o dinheiro desta conta?	81,50%
Quando um investidor distribui seu dinheiro entre diferentes ativos, o risco de perder dinheiro diminui?	71,30%
Suponha que meu amigo herde R\$ 1.000.000,00 hoje e seu irmão herde R\$ 1.000.000,00 em 3 anos. Quem é mais rico por herança?	57,40%
Suponha que no ano de 2025 sua renda tenha dobrado e os preços de todos os produtos e serviços também tenham dobrado. Em 2025, quanto você poderá comprar com sua renda?	52,70%

Fonte: (CASTRO, 2023).

Para verificar a hipótese 1 (H1) atribuída foi efetuado testes de T, para questão sobre de influência do gênero na busca por cursos de capacitação em economia e finanças. A média das respostas do gênero feminino foi de 3,85, com um desvio padrão de 1,12. A média das respostas do gênero masculino foi de 2,89 com um desvio padrão de 1,36. Um teste t para as amostras independentes foi realizado para comparar as médias dos dois grupos. A estatística t foi de 3,95, com $gl=106$ e $p<.001$. O tamanho do efeito para a diferença entre os grupos foi calculado usando d de Cohen, resultando em um valor de 0,767 que é considerado um efeito médio a alto.

Os resultados deste teste indicam que há uma diferença estatisticamente significativa entre as médias das respostas entre os gêneros. Especificamente, o gênero feminino teve uma média nas respostas maior que o gênero masculino. Esse resultado sugere que as mulheres consideram que o gênero influencia na busca por cursos de capacitação mais do que os homens.

A hipótese 2 (H2) questiona a relação entre cursos de capacitação e seu impacto junto ao núcleo familiar. A H2 foi testada pelo teste qui-quadrado de independência (6x2), considerando o compartilhamento do conteúdo aprendido em cursos de capacitação com familiares (escala de 1 a 2) e estrutura familiar (escala de 1 a 6). Não foi encontrada associação significativa ($X^2(2) = 6,86$, $p = 0,232$, $N=108$).

A hipóteses H3 questiona a relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e hábitos de consumo. O teste de hipótese efetuado foi o teste qui-quadrado de independência (5x7) considerou níveis de alfabetização econômica e financeira (conhecimento em economia, com escalas de 1 a 7) e hábito de consumo (escala de 1 a 5). O hábito de consumo foi medido pela óptica da compulsividade, através da dificuldade de resistir a comprar algo que se quer muito comprar. Foi encontrada uma associação significativa entre hábito de consumo e os níveis de alfabetização econômica e financeira ($X^2(5) = 24,2$, $p = 0,450$, $N=108$).

A hipóteses H4 questiona a relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e hábito de poupança. A H4 foi testada pelo teste de qui-quadrado de independência (5x7), considerando níveis de alfabetização econômica e financeira (conhecimento em economia, com escalas de 1 a 7) e hábitos de poupança (escala de 1 a 5). O hábito de poupança foi medido pela intenção de poupar nos próximos 12 meses. Mediante as resposta, não foi encontrada uma associação significativa entre hábito de poupar e os níveis de alfabetização econômica e financeira ($X^2(5) = 5,19$, $p = 0,519$, $N=108$).

A hipóteses H5 (relação entre os níveis de alfabetização econômica e financeira e nível de endividamento) foi testada por mesmo método. O teste de qui-quadrado de independência (5x7) considerou níveis de alfabetização econômica e financeira (conhecimento em economia, com escalas de 1 a 7) e nível de endividamento (escala de 1 a 5). Mediante resposta por opção, não foi encontrada uma associação significativa entre nível de endividamento e os níveis de alfabetização econômica e financeira ($X^2(5) = 14,2$, $p = 0,289$, $N=234$).

4. Considerações finais

A cultura organizacional consiste em promover ritos que consolidem as ideias a serem implantadas e conhecer os artefatos e valores da organização. Construir uma cultura organizacional que valorize a educação econômica e financeira é permitir que um assunto fundamental possa ser abordado de maneira institucionalizada. Para que os alunos possam obter conhecimento e construir hábitos que contribuam para a saúde financeira pessoal e familiar, é necessário iniciar o processo com a formação dos professores.

O intuito central deste trabalho é apresentar os resultados das primeiras iniciativas realizadas para construir uma cultura organizacional que valorize a formação em educação econômica e financeira dos professores. Embora a pesquisa tenha sido limitada, participaram apenas duas unidades de Etec, os resultados obtidos foram significativos. A avaliação sobre o nível de alfabetização econômica e financeira demonstrou que os professores possuem um nível de conhecimento alto. Isto confirma que o apoio institucional deve priorizar aspectos que vão além dos cursos de capacitação. Mais do que proporcionar conhecimento é necessário

motivar o professor a inserir a educação econômica e financeira de maneira transversal nos conteúdos que já ministra.

O teste de hipótese H1 demonstrou que é necessário considerar a sobrecarga de atividades dos professores, principalmente das mulheres, na construção de uma cultura de valorização da educação econômica e financeira. As iniciativas da instituição para a formação dos professores devem ser iniciadas com atividades que despertem o interesse a curiosidade da temática, sem imposição de adoção de práticas obrigatórias em sala de aula. A H2 justifica que a temática é importante e relevante, porque gera impacto no professor como indivíduo, no seu núcleo familiar, nos alunos e na sociedade como um todo.

Sobre o impacto do nível de alfabetização econômica e financeira junto aos hábitos de consumo (H3), hábitos de poupança (H4) e nível de endividamento (H5), todos os resultados indicaram que não há associação significativa. Isto reforça a necessidade de abordar a formação dos professores além da alfabetização econômica e financeira, pois hábitos são comportamentos que possuem outras vertentes, como questões psicológicas e emocionais.

Portanto, a educação econômica e financeira deve ser incentivada como uma prática de formação ampla, que construa valores, senso crítico e responsabilidade social. A alfabetização econômica e financeira está inserida na educação econômica e financeira, mas representa apenas uma parte do processo. Associar a psicologia econômica ao itinerário formativo do professor é fundamental na construção de uma cultura organizacional que valorize essa temática.

Referências

- [1] CUCHE, D. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: EDUSC, 1999.
- [2] TYLOR, E. T. **Primitive Culture: researches into of development mythology, philosophy, religion, art, and custom**. London: John Murray Albemarle Street, 1871. v. II. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=RUMBAAAAQAAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=tylor+\(1871\)&ots=X_w_cvQSbT&sig=Ln7H5-7o9jz5xOGqdHdhYWNjrIw#v=onepage&q=tylor%20\(1871\)&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=RUMBAAAAQAAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=tylor+(1871)&ots=X_w_cvQSbT&sig=Ln7H5-7o9jz5xOGqdHdhYWNjrIw#v=onepage&q=tylor%20(1871)&f=false). Acesso em 5 mar. 2023.
- [3] LÉVI-STRAUSS, C. Introdução à obra de Marcel Mauss. In: MAUSS, M. **Sociologia e Antropologia**. São Paulo: Cosac Naify, 2003.
- [4] SCHEIN E.H. Organisational Culture. **American Psychologist**, v. 43, n. 2, p. 109-119, 1990.
- [5] MINTZBERG, H. *et al.* **O processo da estratégia: conceitos, contexto e casos selecionados**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- [6] SCHEIN, E. H. The role of the founder in creating organizational culture. **Organizational Dynamics**, 12(1), p. 13-28, 1983. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90023-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90023-2). Acesso em 24 mar. 2023
- [7] FREITAS, M. E. Cultura organizacional: grandes temas em debates. **Revista de Administração de Empresas**, v.31, n.2, p.73-82. jul./ set., 1991.
- [8] HATCH, M. J. The dynamics of organizational culture. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 4, p. 657-893, 1993.
- [9] TRICE, H. M.; BEYER, J. M. Studing organizational cultures through rites and ceremonial. **Academy of Management Review**, v. 9, n. 4, p. 653-699, 1984.

- [10] SCHWARTZMAN, S. O Centro Paula Souza e a educação profissional no Brasil. In: NEGRI, B.; TORRES, H. G.; CASTRO, M. H. G. **A Educação básica no Estado de São Paulo: avanços e desafios**. São Paulo: Seade/FDE, 2014.
- [11] PORTAL CPS. Disponível em: <https://www.cps.sp.gov.br/sobre-o-centro-paula-souza/>. Acesso em 5 ago 2023.
- [12] OECD - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Recommendation on Principles and Good Practices for Financial**. Paris: OCDE Publishing, 2005. Disponível em: <https://www.oecd.org/finance/financial-education/35108560.pdf>. Acesso 17 out. 2022.
- [13] BANCO MUNDIAL **Estratégia 2020 para a Educação do Grupo Banco Mundial, Aprendizagem para Todos: Investir nos Conhecimentos e Competências das Pessoas para Promover o Desenvolvimento**. Washington: Banco Mundial, 2011. Disponível em: www.worldbank.org/educationstrategy2020. Acesso em 12 ago.2023.
- [14] KEMPSON E.; COLLARD, S.; MOORE, N. Measuring financial capability: An exploratory study. In: **Consumer financial capability: Empowering European consumers**. Brussels: European Credit Research Institute, 2006. Disponível em: http://www.ecri.eu/system/tdf/FinCap_Workshop_I_papers_0.pdf?file=1&type=node&id=75&force=0. Acesso 21 jun. 2022.
- [15] FUAD, D. R. S. M; MALIM, T; RIDZUAN, P. D. Innovation culture in education: a systematic review of the literature. **Management in Education**, 2022, v. 36(3), p. 135–149.
- [16] HUSTON, S. J. Measuring financial literacy. **Journal of Consumer Affairs**, 2010, v.44(2), p. 296–316. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2010.01170.x>. Acesso 10 mai. 2022.
- [17] BRASIL. Ministério da Educação e Comissão de Valores Mobiliários. **Programa Nacional de Educação Financeira nas Escolas**. Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.edufinanceiranaescola.gov.br/cursos/>. Acesso 22 jul. 2022.
- [18] _____. Comunicado FBEF nº 1/2021, de 20 de maio de 2021. **Diário Oficial da União**, Ministério da Economia/Banco Central do Brasil/Área de Relacionamento, Cidadania e Supervisão de Conduta, Brasília, DF, 21 de maio de 2021. Disponível em: https://www.gov.br/cvm/pt-br/assuntos/noticias/anexos/2021/20210524_comunicado_FBEF.pdf. Acesso 12 fev. 2022.
- [19] DENEGRI, M; MARTÍNEZ, G. ¿Ciudadanos o consumidores? Aportes constructivista a la educación para el consumo. **PAIDEIA. Revista de Educación**, v.37, p.101-116, 2004.
- [20] CNC-Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. **Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor**. Brasil: SESC e SENAC, 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/06/peic-endividamento-familias-CNC-maio-2023.pdf>. Acesso 23 jul. 2023.
- [21] GERHARDT, T. E; TOLFO, D. S. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acessado em: 5/03/2020.