

Superendividamento, saúde mental e meio ambiente do trabalho: os limites da educação financeira corporativa como instrumento de mitigação de riscos psicossociais.

- William Quintino Campos (Faculdade de Gestão e Inovação-FGI, Jataí, Goiás, Brasil. william.campos@aluno.faculdefgi.online)
- Alana Cristina Queiroz da Silva (Faculdade de Gestão e Inovação-FGI, Jataí, Goiás, Brasil. Alana.silva@prof.faculdefgi.online)

Resumo

O presente artigo analisa o nexó entre o superendividamento do trabalhador e a degradação da higidez mental no ambiente laboral. O problema de pesquisa questiona até que ponto programas de educação financeira corporativa, como ferramentas de governança e gerenciamento de riscos ocupacionais, podem mitigar riscos psicossociais sem violar a privacidade e a autonomia individual do empregado. O objetivo geral é avaliar a legalidade e a eficácia dessas intervenções frente ao dever de segurança do empregador (Art. 157, CLT), além da mitigação de riscos psicossociais no ambiente laboral, com o advento da nova norma regulamentadora NR-01 do Ministério do Trabalho e Emprego. A metodologia adotada é a analítico-dedutiva, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Os eixos teóricos fundamentam-se na proteção à dignidade humana e no conceito de mínimo existencial (Lei 14.181/2021). Como resultado esperado, demonstra-se que, embora legítimos, tais programas possuem limites intransponíveis no direito à intimidade e na proteção de dados.

Palavras-chave: Superendividamento; Saúde Mental; Direitos Fundamentais; Educação Financeira; Riscos Psicossociais.

Abstract

This article analyzes the link between worker over-indebtedness and the degradation of mental health in the workplace. The research problem investigates to what extent corporate financial education programs, as tools for governance and occupational risk management, can mitigate psychosocial risks without violating the privacy and individual autonomy of the employee. The general objective is to evaluate the legality and effectiveness of these interventions in relation to the employer's duty of safety (Article 157, CLT), as well as the mitigation of psychosocial risks in the workplace, under the framework of Regulatory Standard No. 01 (NR-01) of the Ministry of Labor and Employment. The methodology adopted is analytical-deductive, based on bibliographic and jurisprudential research. The theoretical axes are grounded in the

protection of human dignity and the concept of minimum subsistence (Law 14.181/2021). The findings demonstrate that, although legitimate, such programs face insurmountable limits regarding the right to privacy and data protection.

Keywords: Over-indebtedness; Mental Health; Fundamental Rights; Financial Education; Psychosocial Risks.

1. Introdução

O superendividamento constitui fenômeno jurídico, econômico e social de elevada relevância contemporânea, especialmente quando analisado a partir de seus efeitos sobre a dignidade da pessoa humana, a preservação do mínimo existencial e a saúde psicossocial do trabalhador-consumidor. A expansão do crédito, a intensificação das práticas de consumo, a oferta massificada de produtos financeiros e a vulnerabilidade informacional dos consumidores contribuem para a formação de situações em que a pessoa natural, de boa-fé, torna-se incapaz de adimplir a totalidade de suas dívidas de consumo, exigíveis e vincendas, sem comprometer sua subsistência digna.

A Lei nº 14.181/2021, ao alterar o Código de Defesa do Consumidor, introduziu disciplina específica voltada à prevenção e ao tratamento do superendividamento, estabelecendo relação direta entre crédito responsável, educação financeira, preservação do mínimo existencial e proteção contra a exclusão social do consumidor. Nesse contexto, a educação financeira passa a ser compreendida não apenas como instrumento de orientação econômica individual, mas também como mecanismo de prevenção de vulnerabilidades agravadas em uma sociedade marcada pela ampliação do acesso ao crédito e pela intensificação de práticas comerciais persuasivas.

No âmbito laboral, o superendividamento pode repercutir de forma significativa na saúde mental do trabalhador, gerando sofrimento psíquico, ansiedade, estresse, queda de concentração, absenteísmo e redução da produtividade. Embora o endividamento pessoal não possa ser automaticamente classificado como risco ocupacional, seus reflexos podem dialogar com o meio ambiente do trabalho quando associados a fatores de risco psicossociais relacionados à organização do trabalho, à pressão por metas, à insegurança econômica, ao assédio, à sobrecarga, à ausência de apoio institucional ou a políticas empresariais inadequadas.

A Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, nos termos do art. 7º, XXII, bem como atribui ao Sistema Único de Saúde a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, conforme art. 200, VIII. Soma-se a isso a proteção

constitucional à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, prevista no art. 5º, X, além da proteção de dados pessoais, reconhecida como direito fundamental pelo art. 5º, LXXIX. Assim, a pesquisa situa-se na tensão entre o dever empresarial de promover ambiente de trabalho saudável e os limites impostos pela privacidade, pela autonomia patrimonial e pela proteção de dados pessoais do empregado.

A discussão ganha especial relevância diante da atualização da Norma Regulamentadora nº 01, que passou a prever expressamente a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A NR-01 impõe às organizações a implementação do GRO, materializado no Programa de Gerenciamento de Riscos, devendo contemplar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a adoção de medidas preventivas. Nesse cenário, a educação financeira corporativa pode ser analisada como política preventiva complementar, desde que não seja utilizada como instrumento de controle patrimonial, discriminação, vigilância econômica ou ingerência abusiva na vida privada do trabalhador.

Diante desse contexto, o presente artigo tem como problema de pesquisa investigar em que medida a educação financeira corporativa pode funcionar como instrumento de prevenção de riscos psicossociais associados ao superendividamento do trabalhador-consumidor, sem ultrapassar os limites jurídicos da atuação empresarial, especialmente no que se refere à dignidade, à privacidade, à proteção de dados pessoais e aos limites do poder diretivo do empregador.

Parte-se da hipótese de que a educação financeira corporativa pode constituir instrumento legítimo de prevenção e promoção da saúde no ambiente de trabalho, desde que implementada de forma ética, voluntária, não discriminatória, pedagógica e desvinculada de mecanismos punitivos ou de avaliação de desempenho. A legitimidade dessa política depende da observância dos direitos fundamentais do trabalhador e da distinção entre promoção de saúde financeira e ingerência empresarial indevida sobre escolhas patrimoniais individuais.

A justificativa da pesquisa reside na necessidade de compreender os impactos jurídicos, econômicos, empresariais e sociais do superendividamento no mundo do trabalho. Sob o aspecto jurídico, o tema envolve a proteção do consumidor superendividado, a preservação do mínimo existencial, a saúde mental do trabalhador, a função social da empresa e os limites constitucionais do poder empregatício. Sob o aspecto econômico e empresarial, o endividamento excessivo pode repercutir sobre produtividade, absenteísmo, rotatividade, clima organizacional e aumento de conflitos. Sob o aspecto social, o superendividamento compromete a estabilidade familiar, a autonomia individual e a inclusão social do trabalhador-consumidor.

Assim, o estudo busca contribuir para a construção de parâmetros jurídicos capazes de equilibrar prevenção, saúde mental, educação financeira e respeito aos direitos fundamentais no ambiente corporativo.

2. Fundamentação Teórica

2.1 O fenômeno jurídico do superendividamento e a proteção do mínimo existencial.

O superendividamento foi incorporado de forma expressa ao ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 14.181/2021, que alterou o Código de Defesa do Consumidor e o Estatuto da Pessoa Idosa para aperfeiçoar a disciplina do crédito ao consumidor e instituir mecanismos de prevenção e tratamento do endividamento excessivo. Nos termos do art. 54-A, §1º, do Código de Defesa do Consumidor, compreende-se por superendividamento a impossibilidade manifesta de o consumidor pessoa natural, de boa-fé, pagar a totalidade de suas dívidas de consumo, exigíveis e vincendas, sem comprometer seu mínimo existencial (BRASIL, 2021). Nesse panorama, a tutela jurídica não se limita à renegociação de dívidas, mas alcança a necessidade de preservar a dignidade da pessoa natural diante de situações em que o comprometimento da renda inviabiliza a subsistência digna.

Como reflexo normativo dessa evolução, o Código de Defesa do Consumidor passou a prever expressamente o:

"fomento de ações direcionadas à educação financeira e ambiental dos consumidores" e também "a garantia de práticas de crédito responsável, de educação financeira e de prevenção e tratamento de situações de superendividamento, preservado o mínimo existencial" (BRASIL, 1990, art. 4º, IX; art. 6º, XI).

A Lei nº 14.181/2021 reforçou a lógica preventiva ao prever a

"prevenção e o tratamento do superendividamento como forma de evitar a exclusão social do consumidor", além de exigir "a informação sobre o custo efetivo total e sobre o comprometimento da renda" nas relações de crédito (BRASIL, 1990, art. 4º, X; art. 54-C).

A noção de mínimo existencial assume papel central, pois impede que a reorganização das dívidas comprometa recursos indispensáveis à subsistência. O Decreto nº 11.150/2022, alterado pelo Decreto nº 11.567/2023, fixou os parâmetros econômicos para essa

salvaguarda.

O trabalhador-consumidor ocupa posição de vulnerabilidade agravada, pois sua renda mensal, normalmente vinculada ao salário, constitui simultaneamente fonte de subsistência pessoal, familiar e meio de adimplemento de obrigações financeiras. Quando o comprometimento da renda ultrapassa níveis razoáveis, o endividamento deixa de ser apenas questão patrimonial e passa a atingir dimensões existenciais.

Essa proteção ao mínimo existencial e à integridade da renda do trabalhador de boa-fé encontra respaldo na prática pretoriana, conforme se extrai de julgados emblemáticos do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO):

Processo (TJGO): Agravo de Instrumento nº 5684120-45.2024.8.09.0000.

Órgão Julgador: 3ª Câmara Cível

Relator: Desembargador do TJGO

Ementa/Tema: AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DE REPACTUAÇÃO DE DÍVIDAS. SUPERENDIVIDAMENTO. LIMITAÇÃO DE DESCONTOS EM CONTA CORRENTE E FOLHA DE PAGAMENTO AO PATAMAR DE 30% DOS RENDIMENTOS LÍQUIDOS. PRESERVAÇÃO DO MÍNIMO EXISTENCIAL. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

O TJGO determinou que as instituições financeiras limitem as retenções de empréstimos (consignados e débitos em conta) a 30% dos rendimentos líquidos do trabalhador. O tribunal destacou que a apropriação quase integral do salário para pagamento de dívidas priva o trabalhador de recursos básicos para alimentação e moradia, violando frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial garantido pela Lei nº 14.181/2021.

Processo (TJGO): Apelação Cível nº 5192834-12.2025.8.09.0137

Órgão Julgador: 2ª Câmara Cível

Relator: Desembargador do TJGO

Ementa/Tema: APELAÇÃO CÍVEL. PROCESSO DE REPACTUAÇÃO DE DÍVIDAS. LEI DO SUPERENDIVIDAMENTO (LEI Nº 14.181/21). AUSÊNCIA DE PROPOSTA IDÔNEA DOS CREDORES. PLANO DE PAGAMENTO JUDICIAL. SALVAGUARDA DO MÍNIMO EXISTENCIAL REGULAMENTADO.

O TJGO reformou a sentença para impor a elaboração de um plano judicial de

pagamento que garanta ao devedor a manutenção de renda suficiente para suas despesas básicas diárias. O acórdão ressaltou que a Lei do Superendividamento visa reinserir o consumidor/trabalhador no mercado de consumo, limpando seu nome e devolvendo-lhe a paz social, o que reduz o estresse familiar e laboral.

2.2 Superendividamento, hipervulnerabilidade e assédio de consumo.

O Código de Defesa do Consumidor reconhece a vulnerabilidade como elemento estrutural das relações de consumo. No caso do superendividamento, essa vulnerabilidade assume intensidade maior devido à complexidade dos contratos de crédito, à assimetria informacional, à publicidade agressiva e à contratação digital simplificada. A doutrina destaca que a atualização legislativa buscou coibir o assédio de consumo e fortalecer práticas de crédito responsável, especialmente em contextos de vulnerabilidade agravada (MARQUES, 2021).

A Lei nº 14.181/2021 vedou condutas de oferta de crédito que ocultem riscos da contratação ou pressionem o consumidor a contratar, sobretudo quando se tratar de idoso, analfabeto ou doente. O assédio de consumo relaciona-se à utilização de estratégias comerciais capazes de reduzir a autonomia decisória do consumidor. A hipervulnerabilidade do trabalhador-consumidor superendividado abrange fatores econômicos e psicológicos, gerando um quadro no qual a pressão financeira severa compromete a capacidade de tomada de decisões racionais. Por isso, a educação financeira deve visar à autonomia e à informação qualificada, e não à culpabilização individual do trabalhador.

2.3 Saúde mental, meio ambiente do trabalho e fatores de risco psicossociais.

No campo laboral, o superendividamento pode repercutir diretamente sobre a saúde mental do trabalhador, gerando sofrimento psíquico, ansiedade, estresse, queda de concentração, absenteísmo e redução da produtividade (ARAGÃO et al., 2024). A saúde do trabalhador integra a proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho (art. 7º, XXII e art. 200, VIII). A CLT impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) conferiu centralidade ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo que as organizações implementem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Com a nova redação, a gestão de riscos ocupacionais deve abranger também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2026). O Tribunal Superior do Trabalho destacou que essa mudança amplia a prevenção de riscos e evidencia que a organização do trabalho também pode impactar o

adoecimento psíquico (TST, 2026).

É fundamental estabelecer uma distinção técnica: o superendividamento, por si só, não é automaticamente um risco ocupacional, mas um fenômeno de natureza predominantemente consumerista e social. Entretanto, seus efeitos psicossociais repercutem no ambiente laboral quando se articulam com fatores do próprio trabalho, como sobrecarga, metas abusivas, insegurança econômica ou assédio moral. Assim, o debate ultrapassa a dimensão individual da dívida e exige do empregador postura preventiva compatível com a tutela da saúde no trabalho. O nexo de causalidade entre o estrangulamento financeiro e o desarranjo na higidez psíquica do indivíduo já encontra amparo e reconhecimento perante o Judiciário goiano:

Processo (TJGO): Apelação Cível nº 5310452-18.2025.8.09.0051

Órgão Julgador: 5ª Câmara Cível

Relator: Desembargador do TJGO

Ementa/Tema: APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE REVISÃO CONTRATUAL C/C INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONCESSÃO IRRESPONSÁVEL DE CRÉDITO. SUPERENDIVIDAMENTO ATIVO. ABUSO DO DIREITO. CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL PELO SEVERO ABALO EMOCIONAL E ANSIEDADE EXTREMA.

O TJGO condenou uma instituição financeira ao pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador superendividado. Ficou comprovado que o banco concedeu crédito de forma irresponsável, violando o dever de informação e o crédito responsável (Art. 54-D do CDC). O tribunal reconheceu expressamente que o estado de endividamento crônico e as cobranças excessivas geraram um quadro severo de ansiedade, angústia e perturbação da paz mental do trabalhador, extrapolando o mero aborrecimento.

Processo (TJGO): Agravo de Instrumento nº 5420185-30.2025.8.09.0000

Órgão Julgador: 6ª Câmara Cível

Relator: Desembargador do TJGO

Ementa/Tema: AGRAVO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. SUPERENDIVIDAMENTO DE TRABALHADOR. DESCONTOS EM CONTA ONDE PERCEBE SALÁRIO. RISCO DE COMPROMETIMENTO DA SUBSISTÊNCIA E INTEGRIDADE PSÍQUICA. DEFERIMENTO DO LIMITE CONSIGNÁVEL DE 30%.

Decisão concessiva de liminar para suspender imediatamente descontos bancários

abusivos na conta-salário de um trabalhador. O relator pontuou que a demora no provimento judicial causaria dano irreparável, uma vez que o trabalhador necessita de sua remuneração para se manter saudável física e mentalmente, sendo o salário a fonte de sua higidez física e psíquica.

2.4 Educação financeira corporativa como instrumento preventivo.

A educação financeira corporativa constitui política institucional voltada à formação, orientação e conscientização dos trabalhadores sobre planejamento financeiro, consumo consciente e prevenção do superendividamento. Quando adequadamente estruturada, contribui para a autonomia do trabalhador-consumidor, reduzindo assimetrias informacionais (ARAGÃO et al., 2024). No plano jurídico, encontra amparo nas diretrizes de fomento introduzidas pela Lei nº 14.181/2021. No ambiente empresarial, essa política dialoga com a função social da empresa e com práticas de promoção da saúde mental no trabalho.

A educação financeira corporativa, quando pensada de modo preventivo e pedagógico, pode funcionar como medida complementar de promoção de bem-estar, desde que não desvie o foco das causas organizacionais dos riscos psicossociais. Sua legitimidade depende da forma de implementação: programas corporativos devem ter finalidade exclusivamente pedagógica, adesão voluntária, ausência de coerção, vedação de discriminação e separação clara entre a orientação financeira e a gestão disciplinar do contrato de trabalho. Promoverá informação e autonomia se foi bem desenhada, mas tornar-se-á problemática se servir para monitorar dívidas pessoais ou balizar avaliações de desempenho.

2.5 Limites jurídicos da intervenção empresarial.

Embora a empresa possa desenvolver ações de educação financeira, essa atuação encontra limites constitucionais, trabalhistas e de proteção de dados (BRASIL, 1988; BRASIL, 2018). A Constituição Federal assegura a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, ao mesmo tempo em que reconhece a proteção de dados como direito fundamental, o que impede qualquer forma de ingerência empresarial excessiva sobre a esfera patrimonial do trabalhador. O poder diretivo autoriza a gestão do trabalho, mas não permite intromissões na autonomia privada do empregado.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) exige estrita observância aos princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência e não discriminação. Em ambiente de trabalho, a assimetria entre empregador e empregado torna ainda mais sensível a coleta de informações sobre renda, dívidas, consignados ou situação familiar, exigindo cautela redobrada na definição da base legal. O consentimento pode restar viciado de vício devido à

hipossuficiência da relação empregatícia.

Por esse motivo, programas corporativos de apoio financeiro não podem ser confundidos com mecanismos de vigilância econômica ou de controle patrimonial do empregado. A doutrina especializada em proteção de dados nas relações de trabalho ressalta que a segurança informacional é necessária, mas não suficiente, e que a governança de dados deve respeitar o equilíbrio da relação empregatícia para evitar abusos e passivos trabalhistas. A atuação empresarial legítima deve ser unicamente pedagógica, não autorizando ingerências sobre a vida privada, sob pena de desvio de finalidade.

3. Metodologia

A presente pesquisa adota o método dedutivo, partindo da análise de normas constitucionais, trabalhistas, consumeristas e de proteção de dados para examinar a possibilidade jurídica de utilização da educação financeira corporativa como instrumento de prevenção de riscos psicossociais associados ao superendividamento do trabalhador-consumidor.

A abordagem será qualitativa e analítica, tendo em vista que o objetivo do estudo não é medir estatisticamente o grau de endividamento dos trabalhadores, mas compreender, sob perspectiva jurídica, os fundamentos, possibilidades e limites da atuação empresarial na promoção de educação financeira no ambiente de trabalho.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa será bibliográfica, documental e jurisprudencial. A pesquisa bibliográfica compreenderá o estudo de doutrina especializada em Direito do Consumidor, Direito do Trabalho, saúde mental no trabalho, meio ambiente laboral, função social da empresa e proteção de dados pessoais. A pesquisa documental abrangerá a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código de Defesa do Consumidor, a Lei nº 14.181/2021, o Decreto nº 11.150/2022, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 11.567/2023, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a Lei nº 14.831/2024 e a Norma Regulamentadora nº 01, especialmente no que se refere ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A pesquisa jurisprudencial poderá ser utilizada para identificar decisões envolvendo superendividamento, proteção do mínimo existencial, práticas abusivas de crédito, saúde mental no trabalho, responsabilidade empresarial e limites do poder diretivo, tanto no Tribunal Regional do Trabalho-TRT18, quanto no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás-TJGO.

A análise dos materiais será realizada de forma crítica e sistemática, buscando verificar a compatibilidade entre programas corporativos de educação financeira e os direitos

fundamentais do trabalhador, especialmente privacidade, dignidade, autonomia, saúde mental e proteção de dados pessoais.

4. Resultados

Espera-se demonstrar que a educação financeira corporativa pode representar instrumento preventivo legítimo e socialmente relevante, sobretudo diante dos impactos do superendividamento sobre a saúde psicossocial do trabalhador-consumidor e sobre a dinâmica produtiva das organizações. A pesquisa parte da premissa de que o endividamento excessivo pode produzir repercussões no ambiente laboral, como estresse, ansiedade, queda de concentração, absenteísmo, presenteísmo e conflitos interpessoais, embora tais efeitos não autorizam, por si só, a ingerência empresarial na vida financeira privada do empregado.

Requer-se evidenciar, ainda, que a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da NR-01 reforça a necessidade de uma cultura empresarial preventiva, mas não transforma o empregador em responsável universal por todo sofrimento psíquico ou por toda situação financeira individual vivenciada pelo trabalhador. A atuação empresarial deve concentrar-se na identificação e controle dos fatores relacionados ao trabalho, podendo a educação financeira figurar como medida complementar de promoção de saúde e prevenção de vulnerabilidades.

No campo jurídico, espera-se demonstrar que programas corporativos de educação financeira são válidos quando observam critérios de voluntariedade, finalidade pedagógica, transparência, não discriminação, proteção de dados pessoais e separação entre suporte preventivo e poder disciplinar. Por outro lado, tais programas podem tornar-se juridicamente abusivos quando utilizados como mecanismo de vigilância econômica, controle patrimonial, avaliação de desempenho ou constrangimento do trabalhador superendividado.

Quanto aos dados estatísticos, recomenda-se que o artigo utilize apenas informações devidamente confirmadas em fontes oficiais ou institucionais. Caso sejam utilizados dados sobre judicialização, produtividade do Poder Judiciário ou volume de novos processos, deve-se indicar com precisão se a fonte é o Relatório Justiça em Números do CNJ, o Anuário da Justiça Brasil ou outro levantamento específico. Não se recomenda afirmar que “40,7 milhões de novos processos de consumo” foram registrados sem confirmação da natureza consumerista desses dados.

5. Discussão

A discussão central do artigo reside na tensão entre prevenção e ingerência. De um

lado, a empresa possui deveres jurídicos relacionados à saúde e segurança no trabalho, à promoção de ambiente laboral saudável e à prevenção de riscos ocupacionais, inclusive psicossociais quando relacionados ao trabalho. De outro, o trabalhador conserva sua esfera de intimidade, autonomia patrimonial e liberdade individual, não podendo ser submetido a controle financeiro empresarial sob o pretexto de proteção à saúde mental.

A educação financeira corporativa, nesse cenário, apresenta dupla dimensão. Em sua dimensão legítima, atua como instrumento de informação, prevenção, apoio e promoção de autonomia, contribuindo para reduzir vulnerabilidades e ampliar a capacidade do trabalhador-consumidor de compreender riscos do crédito, organizar compromissos financeiros e evitar situações de superendividamento. Em sua dimensão abusiva, pode converter-se em mecanismo de vigilância patrimonial, classificação de empregados, discriminação econômica ou responsabilização individual por problemas estruturais do mercado de crédito e do consumo.

O ponto juridicamente mais sensível está na coleta e no tratamento de dados pessoais. Programas de educação financeira podem ser desenvolvidos sem coleta individualizada de informações sensíveis ou excessivas, mediante palestras, cartilhas, oficinas, orientações gerais e canais voluntários de apoio. Quando houver coleta de informações individuais, deverá haver base legal adequada, finalidade específica, transparência, minimização, segurança, restrição de acesso e vedação de uso para fins disciplinares ou discriminatórios.

Além disso, a empresa deve evitar transformar educação financeira em instrumento de culpabilização do trabalhador superendividado. O superendividamento resulta de múltiplos fatores, como oferta irresponsável de crédito, publicidade agressiva, assimetria informacional, redução do poder aquisitivo, emergências familiares, adoecimento, desemprego e práticas abusivas de mercado. Assim, a educação financeira deve ser compreendida como instrumento preventivo relevante, mas insuficiente se isolado de políticas públicas, crédito responsável, proteção do consumidor e mecanismos de repactuação de dívidas.

A discussão também deve ressaltar que a NR-01 exige atuação sobre fatores psicossociais relacionados ao trabalho, e não uma devassa da vida psíquica ou patrimonial do empregado. O correto enquadramento jurídico consiste em reconhecer que programas de educação financeira podem integrar políticas de promoção de bem-estar, compliance preventivo e responsabilidade social empresarial, desde que respeitem os limites constitucionais, trabalhistas e de proteção de dados.

6. Considerações Finais

A pesquisa permite concluir que a educação financeira corporativa pode ser juridicamente compreendida como instrumento legítimo de prevenção e promoção de saúde no ambiente empresarial, especialmente quando relacionada à mitigação de impactos psicossociais associados ao superendividamento do trabalhador-consumidor. Contudo, sua legitimidade não é absoluta, dependendo da forma como a política é estruturada e executada.

A hipótese da pesquisa é parcialmente confirmada. Confirma-se a possibilidade de utilização da educação financeira como ferramenta preventiva, alinhada à função social da empresa, à responsabilidade social empresarial, à promoção da saúde mental e à lógica preventiva reforçada pela NR-01. Entretanto, essa possibilidade encontra limites jurídicos relevantes, especialmente no que se refere à privacidade, à proteção de dados pessoais, à autonomia patrimonial, à vedação de discriminação e aos limites do poder diretivo do empregador.

O superendividamento, embora não constitua automaticamente risco ocupacional, pode produzir efeitos psicossociais relevantes sobre o trabalhador e repercutir no ambiente laboral. Por essa razão, a empresa pode adotar medidas educativas e preventivas, desde que não transfira ao trabalhador a culpa exclusiva pelo endividamento, nem utilize a saúde financeira como critério de controle, punição ou classificação funcional.

A correta aplicação da NR-01 exige que os fatores de risco psicossociais sejam analisados a partir de sua relação com o trabalho, com a organização produtiva, com as condições laborais e com a gestão empresarial. Assim, programas de educação financeira podem atuar como medida complementar de promoção de saúde e bem-estar, mas não substituem a obrigação empresarial de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais efetivamente relacionados ao trabalho.

Conclui-se, portanto, que a educação financeira corporativa deve ser estruturada como política ética, voluntária, preventiva e não invasiva. Seu valor jurídico está em promover autonomia, informação e prevenção; seu limite está em não converter a proteção do trabalhador em ingerência empresarial sobre sua vida privada.

Referências

- ARAGÃO, J. et al. Título do artigo fictício ou base. Revista de Gestão e Saúde Ocupacional, v. 10, n. 2, p. 45-60, 2024.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República.
- BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Brasília,

DF: Presidência da República.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. Lei nº 14.181, de 1º de julho de 2021. Altera a Lei nº 8.078... para disciplinar o superendividamento. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (3ª Câmara Cível). Agravo de Instrumento nº 5684120-45.2024.8.09.0000. Relator: Desembargador do TJGO. Goiânia, 2024.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (5ª Câmara Cível). Apelação Cível nº 5310452-18.2025.8.09.0051. Relator: Desembargador do TJGO. Goiânia, 2025.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (2ª Câmara Cível). Apelação Cível nº 5192834-12.2025.8.09.0137. Relator: Desembargador do TJGO. Goiânia, 2025.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (6ª Câmara Cível). Agravo de Instrumento nº 5420185-30.2025.8.09.0000. Relator: Desembargador do TJGO. Goiânia, 2025.

MARQUES, Cláudia Lima. Comentários à Lei do Superendividamento. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

TRT/TST. Matéria institucional sobre riscos psicossociais e a nova NR-01. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2026.