



A ansiedade financeira tornou-se um dos fatores mais determinantes da saúde mental contemporânea e seu impacto já é sentido de forma direta dentro das organizações. Para os departamentos de Recursos Humanos, isso representa um desafio crescente: lidar com equipes que enfrentam insegurança financeira constante, dificuldade de planejamento e medo do futuro.

Segundo a Anbima (Raio X do Investidor 2026), 61% dos brasileiros não possuem investimentos, 51% não investem porque não sobra dinheiro e apenas 8% investem pensando na aposentadoria. Esses dados revelam um cenário de fragilidade financeira que ultrapassa a esfera pessoal e se manifesta no ambiente de trabalho por meio de estresse contínuo, perda de foco e queda de produtividade. Em um contexto de pressão econômica, a dificuldade de honrar as necessidades e desejos da vida cotidiana, a ausência de reservas (seja para uma emergência, seja para aproveitar uma oportunidade) e a falta de perspectiva de renda futura tornam-se gatilhos permanentes de ansiedade.

Esse quadro se intensifica quando observamos a baixa capacidade da população de compreender conceitos essenciais para o planejamento de longo prazo. O Relatório de Cidadania Financeira do Banco Central (2025) mostra que o brasileiro acerta, em média, 53% das questões sobre inflação, juros simples e compostos, risco e retorno, desempenho que coloca o país na 33ª posição global, abaixo da média mundial.

Os maiores erros aparecem justamente nos temas mais importantes para o planejamento previdenciário: 87% erram questões de cálculo de juros simples e 42% falham em perguntas sobre diversificação de risco. Esses achados se somam ao Pisa 2022, que coloca o Brasil entre os últimos colocados em letramento financeiro entre jovens, reforçando que a dificuldade de planejar o futuro é estrutural e atravessa gerações.

Para o RH, isso significa lidar com colaboradores que enfrentam realidades financeiras complexas sem instrumentos adequados e que, por isso, podem viver sob estresse crônico. A dimensão organizacional desse problema fica ainda mais clara quando observamos o impacto direto sobre comportamento e desempenho.

Pesquisa da Credits + Opinion Box (2026) mostra que 66% dos trabalhadores afirmam que problemas financeiros impactam sua saúde mental, e 50% relatam ansiedade constante devido ao endividamento. Esse estresse se traduz em rotinas fragilizadas: 64% dizem ter dificuldade em cumprir horários e manter o foco por causa das dívidas. Em contrapartida, 71% performam melhor quando estão com as contas em dia, evidenciando que estabilidade financeira é um determinante direto de produtividade, engajamento e bem-estar.

Esse impacto não é apenas subjetivo. A Organização Mundial da Saúde estima que ansiedade e depressão geram US\$ 1 trilhão por ano em perdas de produtividade global, evidenciando que o problema é estrutural, não periférico. No Brasil, a Previdência Social concedeu mais de meio milhão de licenças por incapacidade temporária relacionadas a transtornos mentais e comportamentais somente em 2025, com custo estimado próximo de R\$ 3,5 bilhões apenas para o INSS.

Esses números reforçam que o adoecimento emocional atravessa o mercado de trabalho e que a insegurança financeira é parte relevante desse fenômeno. Nesse contexto, a ansiedade financeira deve ser compreendida como um risco corporativo, e não apenas como uma dificuldade individual.

O medo do futuro, a ausência de reservas e a incapacidade de planejar criam um ciclo de estresse que afeta presenteísmo, engajamento e rotatividade. Para enfrentar esse desafio, as empresas precisam ampliar sua atuação no campo do bem-estar financeiro. A previdência complementar fechada cumpre papel estratégico nesse sentido ao oferecer previsibilidade de longo prazo, reduzir incertezas e permitir que o trabalhador construa uma perspectiva concreta de renda futura.

Quando integrada às políticas de gestão de pessoas, ela se torna um instrumento de proteção que ajuda a mitigar a ansiedade crônica associada ao pós-carreira.

Mas a previdência complementar fechada só alcança seu potencial quando acompanhada de educação financeira e previdenciária contínua, conduzida de forma estruturada pelo RH. Programas permanentes de orientação, simuladores de renda futura, trilhas de conhecimento e ações de sensibilização contribuem para reduzir vulnerabilidades, fortalecer a autonomia dos colaboradores e criar uma cultura de segurança financeira. Essa atuação não apenas melhora o bem-estar individual, mas também mitiga riscos organizacionais associados ao presenteísmo, à queda de produtividade e ao aumento da rotatividade.

Empresas que ignoram a ansiedade financeira também ignoram um dos fatores mais influenciadores da saúde mental atual. Em um cenário onde o medo do futuro já afeta produtividade, engajamento e qualidade de vida, cuidar do preparo financeiro dos colaboradores é cuidar da empresa hoje. Para o RH, isso significa assumir um papel central na construção de ambientes de trabalho mais estáveis, saudáveis e preparados para o futuro, reconhecendo que segurança financeira é, cada vez mais, parte essencial da estratégia de gestão de pessoas.

***Cristiano Verardo** é Diretor de Segurança, Relacionamento e Tecnologia da Vexty

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 14.08.2026.