RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Educação Financeira Corporativa, Mentoria Executiva e Disseminação do Conhecimento Gerencial: Formação de Lideranças para o Fortalecimento do Ecossistema Empreendedor

Corporate Financial Education, Executive Mentorship, and Knowledge Dissemination: Leadership Development for Strengthening the Entrepreneurial Ecosystem

Mônica Oliveira Cunha Bezerra
Administradora de Empresas com mais de 20 anos de atuação, executiva em planejamento financeiro, governança de redes de varejo franqueadas, estruturação de processos administrativos e investimentos corporativos no Brasil e nos Estados Unidos.

Resumo
Este artigo investiga o papel da educação financeira empresarial, da mentoria executiva e da transferência de metodologias de gestão no desenvolvimento de competências administrativas em Pequenas e Médias Empresas (PMEs). A partir da análise teórica dos processos de conversão do conhecimento tácito em explícito, o estudo analisa como a produção de materiais didáticos, guias práticos e programas de treinamento executivo eleva a maturidade organizacional de empreendedores e suas equipes. O trabalho examina os impactos da capacitação em gestão de fluxo de caixa, orçamento e planejamento estratégico na prevenção de falhas operacionais e no fortalecimento da competitividade sustentável de empresas no mercado contemporâneo.
Palavras-chave: Educação financeira empresarial. Mentoria executiva. Transferência de conhecimento. Capacitação gerencial. Sustentabilidade de PMEs.

Abstract
This article investigates the role of corporate financial education, executive mentorship, and management methodology transfer in developing administrative competencies within Small and Medium Enterprises (SMEs). Drawing upon the theoretical analysis of tacit-to-explicit knowledge conversion processes, the study examines how the production of educational materials, practical guides, and executive training programs elevates organizational maturity among entrepreneurs and their teams. The paper analyzes the impact of training in cash flow management, budgeting, and strategic planning on preventing operational failures and strengthening the sustainable competitiveness of businesses in the contemporary market.
Keywords: Corporate financial education. Executive mentorship. Knowledge transfer. Managerial training. SME sustainability.

Introdução

O fortalecimento do ecossistema empreendedor contemporâneo depende diretamente da elevação do nível de maturidade administrativa dos gestores e proprietários de pequenas e médias empresas. Conforme teoriza Kirzner (1973), a inovação e o desenvolvimento econômico são impulsionados pela capacidade de alerta dos empreendedores em identificar oportunidades de mercado. No entanto, a sobrevivência e o crescimento dos novos negócios enfrentam barreiras severas quando a intuição comercial não é acompanhada pelo conhecimento técnico formal em finanças corporativas, planejamento estratégico e gestão de equipes.

A ausência de educação financeira empresarial nas etapas de estruturação das PMEs é apontada pela literatura especializada como um dos principais fatores geradores de falências precoces.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Empreendedores frequentemente confundem o faturamento de vendas com o rendimento pessoal, negligenciam o controle de custos fixos e variáveis e desconhecem ferramentas essenciais de análise de viabilidade orçamentária. A incapacidade de interpretar demonstrativos financeiros básicos compromete a tomada de decisões gerenciais e deixa a empresa vulnerável a sobressaltos e crises de liquidez no caixa.

Este artigo propõe uma reflexão sobre o impacto pedagógico e econômico da difusão do conhecimento administrativo por meio de programas de mentoria executiva, treinamento de lideranças e desenvolvimento de materiais educacionais práticos. Ancorando-se nas teorias de aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento, o estudo demonstra que a conversão da experiência prática acumulada em metodologias didáticas padronizadas é uma estratégia altamente eficaz para capacitar empresários, profissionalizar equipes corporativas e promover a sustentabilidade econômica de novos empreendimentos no mercado.

Metodologia

Este estudo adota uma abordagem metodológica qualitativa e descritiva, pautada na análise teórica e documental de programas de capacitação executiva, desenvolvimento de conteúdos instrucionais e metodologias de mentoria empresarial. A pesquisa fundamenta-se na revisão bibliográfica de obras acadêmicas consagradas que tratam de aprendizagem organizacional, pedagogia corporativa, finanças gerenciais e gestão do conhecimento, como as desenvolvidas por Argyris (1999), Davenport e Prusak (1998) e Knowles, Holton e Swanson (2015).

A análise examina os processos de estruturação de cursos, workshops, guias de aplicação prática (*checklists*) e ferramentas de diagnóstico criados para elevar a competência gerencial de pequenos empresários. Avaliam-se as métricas de eficácia no ensino corporativo, abordando a absorção de conceitos como gestão de fluxo de caixa, elaboração de orçamentos operacionais, definição de indicadores-chave de desempenho (KPIs) e planejamento de expansão de marca.

A triangulação analítica contrapõe os desafios enfrentados por PMEs no cotidiano operacional às soluções oferecidas por programas estruturados de mentoria e transferência de *know-how*. Essa abordagem metodológica permite fundamentar cientificamente a tese de que a democratização do conhecimento gerencial atua como uma ferramenta preventiva de proteção patrimonial e de desenvolvimento socioeconômico regional.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Capítulo 1: O Papel da Educação Financeira Empresarial na Tomada de Decisões Gerenciais

A educação financeira corporativa difere da educação financeira pessoal por focar no gerenciamento dos recursos e das obrigações da pessoa jurídica no ambiente de negócios. Conforme adverte Ross, Westerfield e Jaffe (2015), a falta de domínio sobre conceitos fundamentais de contabilidade gerencial impede que o empresário compreenda o real estado de saúde financeira de sua organização. A capacitação de gestores e equipes em noções de fluxo de caixa, margem de contribuição e ponto de equilíbrio operacional é o primeiro passo para a profissionalização de qualquer empreendimento.

O ensino da gestão de caixa deve capacitar o administrador a diferenciar rigorosamente o regime de caixa do regime de competência. Empreendedores sem formação financeira adequada tendem a considerar receitas ainda não liquidadas como dinheiro disponível, efetuando investimentos imprudentes ou distribuições de lucros prematuras. A educação financeira ensina a projetar as entradas e saídas de recursos com antecedência, prevendo períodos de seca financeira e mantendo os níveis ideais de capital de giro exigidos para a operação diária da empresa.

A interpretação e análise de demonstrativos financeiros, como a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) e o Balanço Patrimonial, transforma dados numéricos brutos em diagnósticos acionáveis. Compreender a incidência dos custos variáveis sobre a receita líquida e o impacto dos custos fixos de ocupação e folha de pagamento na margem EBITDA permite ao empresário realizar cortes cirúrgicos de despesas e renegociar contratos desequilibrados sem comprometer a qualidade dos produtos ou serviços oferecidos aos clientes.

Além disso, a educação financeira empresarial aborda o planejamento e a conformidade tributária como elementos de competitividade. O conhecimento básico sobre a legislação fiscal e a correta enquadração tributária evitam o pagamento indevido de impostos e a incidência de passivos fiscais que podem inviabilizar o negócio no futuro. A conscientização sobre a importância da conciliação bancária diária e da auditoria de contas a pagar e receber estabelece uma cultura de rigor ético e transparência no uso dos recursos corporativos.

Conclui-se que a educação financeira empresarial é o pilar de sustentação de qualquer estratégia de crescimento sustentável. Ao capacitar empresários e suas equipes na interpretação de relatórios financeiros e na utilização de ferramentas orçamentárias científicas, constrói-se uma gestão consciente e analítica, capaz de tomar decisões estruturadas que protegem o patrimônio da empresa e garantem sua lucratividade no longo prazo.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Capítulo 2: Mentoria Executiva, Desenvolvimento de Lideranças e Aprendizagem Organizacional

A mentoria executiva estabelece um canal de aprendizagem focado no desenvolvimento de competências comportamentais e estratégicas indispensáveis para o exercício da liderança empresarial. Segundo Clutterbuck (2014), o processo de mentoria no ambiente corporativo proporciona a aceleração do desenvolvimento profissional por meio da troca estruturada de experiências e reflexões sobre casos reais de gestão. A mentoria atua como um catalisador, oferecendo ao mentorado uma visão externa e neutra sobre os desafios operacionais e estratégicos do seu negócio. O papel do mentor executivo é orientar o empreendedor no fortalecimento de competências chave, tais como capacidade de delegação, gestão do tempo, tomada de decisões sob pressão e inteligência emocional. Em pequenas e médias empresas, é comum que o proprietário sofra de isolamento decisório, sem pares na organização com quem discutir estratégias e incertezas. A mentoria oferece um espaço seguro para a análise de dilemas de gestão, avaliação de oportunidades de investimento e planejamento de transições de comando ou societárias.

O desenvolvimento de lideranças no ambiente corporativo abrange também a capacitação dos gerentes intermediários e supervisores de equipe. Conforme salienta Yukl (2013), a eficácia organizacional depende da capacidade dos líderes em traduzir os objetivos estratégicos da diretoria em metas operacionais claras e motivadoras para a equipe de frente. Programas de mentoria em grupo e workshops corporativos capacitam os gerentes em comunicação assertiva, mediação de conflitos, avaliação de desempenho e motivação de pessoal.

A aprendizagem organizacional, conforme descrita por Argyris (1999), exige a criação de uma cultura onde o aprendizado seja contínuo e caracterizado pelo "circuito duplo" (*double-loop learning*), onde não apenas as ações são corrigidas, mas os próprios valores e premissas subjacentes da gestão são questionados. A mentoria incentiva o abandono de modelos mentais obsoletos e estimula a visão sistêmica na empresa. Essa abordagem eleva o engajamento da equipe e acelera a implementação de melhorias nos processos operacionais.

Portanto, a mentoria executiva e o desenvolvimento de lideranças são investimentos estratégicos no capital humano da empresa. Ao aprimorar as competências de gestão dos proprietários e gerentes, cria-se uma estrutura de comando resiliente e adaptável, capaz de conduzir a organização com segurança em mercados competitivos e de promover a inovação contínua nas operações e serviços.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Capítulo 3: Metodologias de Conversão do Conhecimento Tácito em Explícito na Administração

A gestão do conhecimento organizacional estuda os processos de criação, armazenamento e disseminação do capital intelectual acumulado pelas empresas. De acordo com a análise fundamental de Davenport e Prusak (1998), o conhecimento nas organizações transforma-se em um ativo altamente valioso quando deixa de ser uma propriedade exclusiva dos indivíduos e passa a ser codificado e compartilhado por toda a estrutura corporativa. A sustentabilidade do negócio exige transformar intuições e práticas informais em sistemas estruturados.

Nas pequenas e médias empresas, a maior parte do *know-how* operacional reside de forma tácita na mente dos fundadores e funcionários mais antigos. Quando esses indivíduos se ausentam ou se desligam da empresa, o conhecimento crítico sobre o funcionamento do negócio é perdido, gerando descontinuidade nos serviços e retrabalho. O desafio da administração é promover a conversão desse saber informal em documentação acessível por meio de processos padronizados de registro e treinamento.

A produção de materiais didáticos, modelos de planejamento, roteiros de avaliação e ferramentas digitais representa a concretização desse processo de codificação. A criação de *checklists* operacionais, guias de atendimento ao cliente, manuais de procedimentos financeiros e planilhas orçamentárias padronizadas permite que qualquer colaborador qualificado execute as tarefas com o mesmo padrão de excelência estabelecido pela liderança, garantindo a replicabilidade das operações.

A disseminação do conhecimento codificado deve ser apoiada por ferramentas de tecnologia da informação e metodologias de ensino corporativo. Conforme destaca Garvin (2000), a construção de uma organização que aprende exige que a empresa disponha de sistemas claros para coletar dados, interpretar resultados e transferir conhecimentos para toda a equipe. A padronização da linguagem instrucional assegura que os conceitos de gestão sejam compreendidos uniformemente em todas as unidades da organização.

Em suma, a sistematização e codificação do conhecimento prático transformam a experiência individual em um ativo intangível imobilizado da empresa. A conversão do conhecimento em metodologias educacionais e operacionais explícitas confere à organização a independência em relação a indivíduos específicos, garantindo a estabilidade das operações, a facilidade de expansão por franquias ou filiais e a perpetuidade do negócio no mercado.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Capítulo 4: Desenvolvimento de Programas Educacionais e Materiais Didáticos para Capacitação Empresarial

A criação de programas de desenvolvimento empresarial e materiais didáticos de alta qualidade exige a combinação entre rigor teórico e aplicabilidade prática. Segundo Knowles, Holton e Swanson (2015), a andragogia, ciência que estuda a aprendizagem de adultos, estabelece que os profissionais aprendem de forma mais eficaz quando o conteúdo é focado na resolução imediata de problemas reais vividos no seu cotidiano. O material pedagógico voltado para o público corporativo deve ser desenhado para ser eminentemente prático e orientado para a aplicação direta nos negócios.

O desenvolvimento de guias práticos e metodologias de gestão deve utilizar uma linguagem direta, objetiva e isenta de jargões acadêmicos desnecessários. A apresentação de conceitos complexos de finanças e planejamento estratégico deve ser acompanhada de exemplos de casos práticos do varejo e serviços, modelos de planilhas preenchidas e roteiros passo a passo de implementação. A utilização de recursos visuais, tais como infográficos, fluxogramas de processos e tabelas de diagnóstico, facilita a absorção do conteúdo e acelera a consulta no ambiente de trabalho.

Os programas de capacitação estruturados para PMEs devem modularizar os conteúdos em etapas progressivas de maturidade administrativa. Módulos iniciais devem focar na organização básica do negócio, abordando controle de caixa, separação de contas e padronização de atendimento. Módulos avançados podem introduzir temas como planejamento estratégico de expansão, análise de viabilidade para abertura de filiais ou franquias, governança societária e estratégias de captação de recursos para crescimento.

A oferta desses conteúdos por meio de formatos híbridos, combinando *workshops* presenciais, mentorias remotas e videoaulas gravadas, amplia o alcance da capacitação empresarial. Pequenos empresários que dispõem de tempo limitado para frequentar cursos tradicionais podem consumir os materiais educativos em horários flexíveis, aplicando as ferramentas imediatamente em suas empresas. A interação com mentores em sessões ao vivo permite sanar dúvidas específicas e adaptar os conceitos genéricos às particularidades de cada setor comercial.

Conclui-se que o desenvolvimento de materiais didáticos e programas educacionais especializados é o meio mais eficaz para multiplicar o impacto da ciência da administração na sociedade. Ao transformar conceitos abstratos em ferramentas de trabalho práticas e acessíveis, capacita-se uma nova geração de gestores a governarem seus negócios com rigor técnico, promovendo a eficiência operacional, a geração de renda e a estabilidade socioeconômica nas comunidades onde operam.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Capítulo 5: O Impacto da Capacitação em Gestão na Sustentabilidade do Ecossistema Empreendedor

A profissionalização das pequenas e médias empresas por meio da capacitação gerencial continuada gera impactos econômicos e sociais que extrapolam as fronteiras individuais de cada organização. De acordo com Audretsch e Beckmann (2007), a competitividade de uma região depende da densidade e da resiliência do seu tecido empreendedor. Empresas geridas com rigor técnico estabelecem relações comerciais mais estáveis com fornecedores, cumprem rigorosamente seus contratos e oferecem empregos de maior qualidade e remuneração para a população.

A redução dos índices de falência precoce de PMEs é o benefício direto mais relevante da capacitação em gestão. A mortalidade de pequenas empresas gera enorme desperdício de recursos econômicos, destruição de economias familiares e descontinuidade de serviços locais. Quando os empreendedores são capacitados em análise prévia de viabilidade, controle de fluxo de caixa e gestão de custos, o índice de insucesso operacional despenca, preservando investimentos e mantendo a dinâmica econômica ativa no ecossistema local.

Empresas mais organizadas e capacitadas possuem maior facilidade de acesso ao crédito e às linhas de financiamento para expansão. Bancos e instituições financeiras avaliam a maturidade administrativa e a transparência contábil das empresas antes de conceder empréstimos. A apresentação de planos de negócios bem estruturados, demonstrativos financeiros auditáveis e projeções de fluxo de caixa realistas reduz a percepção de risco pelas instituições credoras, resultando em taxas de juros menores e prazos de amortização mais adequados para a empresa.

Além disso, a capacitação gerencial estimula a inovação e a sustentabilidade no ambiente de negócios. Empresários qualificados compreendem a importância do investimento contínuo em tecnologia da informação, melhoria de processos e ações de responsabilidade social corporativa. A adoção de boas práticas de governança eleva o padrão de exigência de todo o mercado local, forçando a concorrência a profissionalizar suas operações para manter-se relevante perante os consumidores.

Em suma, a capacitação continuada em gestão é um investimento estratégico de alto retorno para todo o ecossistema produtivo. A disseminação do conhecimento financeiro e administrativo transforma empreendedores intuitivos em gestores analíticos, fortalece a cadeia de fornecedores locais e promove a geração sustentável de empregos e renda, consolidando a educação corporativa como um vetor indispensável de desenvolvimento socioeconômico perene.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.
Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

Considerações Finais

A investigação promovida neste artigo evidencia que a capacitação gerencial, a educação financeira empresarial e a transferência sistemática de metodologias administrativas são os pilares fundamentais para o fortalecimento e a longevidade das pequenas e médias empresas. A transição da intuição comercial para a gestão científica analítica é a condição necessária para que empreendedores desenvolvam organizações resilientes, rentáveis e preparadas para enfrentar os desafios de mercados altamente competitivos.

O estudo demonstra que a ausência de conhecimento em finanças corporativas e controle de caixa é a causa primária das crises de liquidez e falências precoces no ambiente das PMEs. A implementação de programas de educação financeira empresarial, focados na interpretação de DREs gerenciais, conciliação bancária, precificação científica e gestão do capital de giro, instrumentaliza o administrador a tomar decisões estratégicas pautadas em dados concretos, protegendo o patrimônio da empresa contra sobressaltos operacionais.

A mentoria executiva e o desenvolvimento de lideranças revelam-se como catalisadores indispensáveis no processo de amadurecimento organizacional. Ao oferecer espaço para a reflexão crítica sobre as rotinas de gestão e capacitar gerentes intermediários em comunicação, mediação de conflitos e avaliação de desempenho, constrói-se uma estrutura de comando coesa e preparada para conduzir a empresa em fases de expansão e reestruturação.

A aplicação das teorias de gestão do conhecimento, especificamente o processo de conversão do conhecimento prático em metodologias formais por meio da elaboração de manuais, guias práticos e ferramentas digitais, assegura a perpetuidade do capital intelectual da empresa. A codificação do *know-how* operacional transforma experiências individuais em patrimônio intangível da organização, garantindo a padronização do atendimento e viabilizando o crescimento sustentável por meio de filiais ou franquias.

Ademais, o desenvolvimento de materiais didáticos e programas de treinamento acessíveis democratiza o alcance da ciência da administração na sociedade. Ao traduzir conceitos teóricos complexos em ferramentas de trabalho imediatamente aplicáveis na rotina das PMEs, capacita-se uma classe empresarial mais consciente, capaz de gerir custos com rigor, investir na inovação dos seus serviços e cumprir com suas obrigações fiscais e sociais.

O impacto da disseminação do conhecimento gerencial reflete-se no fortalecimento do ecossistema econômico como um todo. Pequenas e médias empresas geridas por administradores qualificados apresentam menores taxas de falência, mantêm relações comerciais mais estáveis com fornecedores e geram empregos de maior qualidade. A redução dos índices de mortalidade de PMEs preserva o

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Ano VII, v.2 2026 | submissão: 02/09/2026 | aceito: 18/09/2026 | publicação: 09/10/2026

capital investido na sociedade e estimula o desenvolvimento socioeconômico regional de forma contínua.

Diante do cenário de constante transformação tecnológica e das exigências por maior eficiência produtiva, a capacitação gerencial continuada deixa de ser um evento isolado para tornar-se uma cultura permanente nas organizações. Empreendedores que investem na educação financeira própria e de suas equipes adquirem a capacidade de adaptar seus modelos de negócios com agilidade, identificando novas oportunidades comerciais e garantindo sua rentabilidade no longo prazo.

Conclui-se que a difusão da educação financeira empresarial e o incentivo à mentoria executiva são os caminhos mais eficientes e sustentáveis para promover a prosperidade das organizações e o desenvolvimento da sociedade. O conhecimento administrativo, quando sistematizado e compartilhado com rigor técnico e ética profissional, transforma potenciais comerciais em grandes empresas geradoras de riqueza, empregos e bem-estar social perene.

Referências

ARGYRIS, C. *On Organizational Learning*. 2. ed. Cambridge: Blackwell Business, 1999.

AUDRETSCH, D. B.; BECKMANN, I. A. *Entrepreneurship and Economic Growth*. 1. ed. Oxford: Oxford University Press, 2007.

CLUTTERBUCK, D. *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation*. 5. ed. Londres: Kogan Page, 2014.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. 1. ed. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

GARVIN, D. A. *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. 1. ed. Boston: Harvard Business School Press, 2000.

KIRZNER, I. M. *Competition and Entrepreneurship*. 1. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1973.

KNOWLES, M. S.; HOLTON, E. F.; SWANSON, R. A. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 8th ed. Nova York: Routledge, 2015.

ROSS, S. A.; WESTERFIELD, R. W.; JAFFE, J. *Corporate Finance*. 11. ed. Nova York: McGraw-Hill, 2015.

YUKL, G. *Leadership in Organizations*. 8. ed. Boston: Pearson, 2013

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.