

Liderança e desenvolvimento de competências: o impacto do coaching na performance da equipe assistencial hospitalar

Leadership and skills development: the impact of coaching on the performance of the hospital care team

Liderazgo y desarrollo de habilidades: el impacto del coaching en el desempeño del equipo de atención hospitalaria

DOI: 10.5281/zenodo.18630299

Recebido: 01 fev 2026

Aprovado: 12 fev 2026

Jonathan da Silva Borges

Enfermeiro – Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT)

Endereço: Cáceres – Mato Grosso

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2813-6060>E-mail: jhony-tga@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo analisa a influência das práticas de *coaching* no desempenho e na qualidade assistencial das equipes hospitalares, visando compreender como essa ferramenta de gestão impacta a liderança e a segurança do paciente. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de natureza narrativa e abordagem qualitativa, realizada mediante levantamento de dados nas bases Google Scholar, SciELO e Periódicos CAPES. A seleção das obras obedeceu a um recorte temporal de 2015 a 2025, priorizando artigos em português e inglês que abordassem a relação entre liderança e desenvolvimento de competências. Os resultados demonstram que a transição de um modelo de gestão autoritário para a liderança *coaching* favorece o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como inteligência emocional e comunicação assertiva, essenciais para a coesão do grupo. A análise confirma a hipótese de que o suporte oferecido pelo líder-coach aumenta a resiliência dos profissionais, reduz o absenteísmo e minimiza erros assistenciais. O estudo conclui que a aplicação dessas técnicas é fundamental para a humanização do ambiente de trabalho, promovendo autonomia, engajamento e, conseqüentemente, uma assistência mais segura e eficiente.

Palavras-chave: Coaching. Liderança em enfermagem. Gestão hospitalar. Desempenho da equipe. Segurança do paciente.

ABSTRACT

This article analyzes the influence of coaching practices on the performance and quality of care of hospital teams, aiming to understand how this management tool impacts leadership and patient safety. It is a bibliographic research, narrative in nature and qualitative in approach, carried out through data collection in the Google Scholar, SciELO, and CAPES Journals databases. The selection of works followed a time frame from 2015 to 2025, prioritizing articles in Portuguese and English that addressed the relationship between leadership and competency development. The results demonstrate that the transition from an authoritarian management model to coaching leadership favors the development of behavioral skills, such as emotional intelligence and assertive communication, essential for group cohesion. The analysis confirms the hypothesis that the support offered by the leader-coach increases the resilience of professionals, reduces absenteeism, and minimizes care errors. The study concludes that the application of these techniques is fundamental for the humanization of the work environment, promoting autonomy, engagement, and consequently, safer and more efficient care.

Keywords: Coaching. Leadership in nursing. Hospital management. Team performance. Patient safety.

RESUMEN

Este artículo analiza la influencia de las prácticas de coaching en el desempeño y la calidad de la atención de los equipos hospitalarios, con el objetivo de comprender cómo esta herramienta de gestión impacta el liderazgo y la seguridad del paciente. Se trata de una investigación bibliográfica, de naturaleza narrativa y enfoque cualitativo, realizada mediante la recopilación de datos en las bases de datos de Google Scholar, SciELO y CAPES Journals. La selección de trabajos siguió un período de 2015 a 2025, priorizando artículos en portugués e inglés que abordaran la relación entre liderazgo y desarrollo de competencias. Los resultados demuestran que la transición de un modelo de gestión autoritario a un liderazgo de coaching favorece el desarrollo de habilidades conductuales, como la inteligencia emocional y la comunicación asertiva, esenciales para la cohesión grupal. El análisis confirma la hipótesis de que el apoyo ofrecido por el líder-coach aumenta la resiliencia de los profesionales, reduce el absentismo y minimiza los errores de atención. El estudio concluye que la aplicación de estas técnicas es fundamental para la humanización del entorno laboral, promoviendo la autonomía, el compromiso y, en consecuencia, una atención más segura y eficiente.

Palabras clave: Coaching. Liderazgo en enfermería. Gestión hospitalaria. Rendimiento de equipo. Seguridad del paciente.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente hospitalar contemporâneo caracteriza-se pela alta complexidade e pela exigência constante de eficiência, o que demanda dos profissionais de saúde não apenas competência técnica, mas também robustez emocional e capacidade de adaptação. Nesse cenário, o modelo de gestão adotado impacta diretamente a saúde mental do trabalhador e a qualidade do serviço prestado. Segundo Menezes *et al.* (2022), existe uma relação intrínseca entre a liderança e a resiliência dos enfermeiros, sugerindo que o suporte oferecido pela gestão atua como um fator de proteção contra o estresse ocupacional e favorece a manutenção de um clima organizacional saudável.

A evolução das práticas gerenciais tem impulsionado a transição de modelos de chefia autoritários para abordagens mais participativas e humanizadas. A figura do líder centralizador cede espaço ao gestor que atua no desenvolvimento de sua equipe, utilizando ferramentas que estimulam a autonomia. Consoante Hanzel e Faveri (2024), os estilos de liderança exercidos nas instituições de saúde são determinantes para o engajamento da equipe, sendo que posturas focadas no diálogo e no crescimento profissional tendem a gerar melhores resultados assistenciais e maior satisfação no trabalho.

Apesar da reconhecida importância das competências técnicas, observa-se que muitas falhas na assistência não decorrem da falta de conhecimento clínico, mas de lacunas na comunicação, na inteligência emocional e no trabalho em equipe. Diante disso, surge a necessidade de investigar ferramentas que possam suprir essas carências comportamentais e potencializar o capital humano nas instituições de saúde. Nesse contexto, o problema de pesquisa que norteia este estudo define-se pela seguinte indagação: Como as

práticas de coaching podem influenciar o desempenho e a qualidade assistencial das equipes de saúde no ambiente hospitalar?

Como resposta provável a essa questão, levanta-se a hipótese de que a adoção de técnicas de coaching pelos gestores promove o desenvolvimento de soft skills essenciais, como a comunicação não violenta e a empatia. Acredita-se que, ao assumir uma postura de líder-educador, o gestor fortalece a confiança mútua e a coesão do grupo. Ademais, pressupõe-se que equipes lideradas sob essa ótica apresentem indicadores superiores de segurança do paciente, com redução de erros e de conflitos interpessoais.

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar, por meio da literatura científica, a influência das práticas de coaching no desempenho da equipe assistencial. De modo específico, pretende-se conceituar o coaching e diferenciá-lo de outras práticas de treinamento; identificar o papel do enfermeiro e do gestor médico na aplicação dessas técnicas; e verificar os reflexos dessa metodologia na melhoria da comunicação, na redução do turnover e na qualidade do cuidado prestado ao paciente.

A relevância desta pesquisa reside na urgência de humanizar as relações de trabalho em saúde, um setor marcado por altos índices de esgotamento profissional. Para a comunidade científica e para os gestores hospitalares, este estudo justifica-se ao compilar evidências sobre estratégias de liderança que não apenas otimizam recursos, mas que valorizam o ser humano. Compreender esses mecanismos é vital para promover ambientes de prática mais seguros, sustentáveis e acolhedores tanto para quem cuida quanto para quem é cuidado.

Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, de natureza narrativa e qualitativa. O levantamento de dados ocorreu em bases confiáveis, como Google Scholar, Periódico CAPES e SciELO, mediante a filtragem pelas palavras-chave: Coaching, Liderança em Saúde, Equipe de Enfermagem e Desempenho Profissional, considerando a periodização de 2015 a 2025. Como critério de inclusão, selecionaram-se artigos completos publicados nos idiomas português e inglês, disponíveis gratuitamente; como critério de exclusão, eliminaram-se textos duplicados, incompletos ou que não abordassem diretamente a temática central.

A estrutura do trabalho organiza-se de forma lógica para facilitar a compreensão do tema abordado. O desenvolvimento inicia-se com a fundamentação teórica, que explora os conceitos de gestão e a aplicação do coaching na saúde, seguida pela análise dos impactos dessa prática no desempenho assistencial. Por fim, apresentam-se as considerações finais, que sintetizam os achados da revisão e respondem aos objetivos traçados, conectando a teoria levantada às necessidades práticas do cotidiano hospitalar.

2. METODOLOGIA

A metodologia refere-se ao conjunto de etapas e processos sistemáticos percorridos para a construção do conhecimento científico. Para a elaboração deste estudo, optou-se pela pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo e abordagem qualitativa. Segundo Gil (2021), esse tipo de pesquisa é elaborado a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, permitindo ao investigador uma cobertura mais ampla dos fenômenos do que aquela que poderia ser obtida pela pesquisa direta. Cabe ressaltar que o estudo não possui viés exploratório, experimental ou quantitativo, nem prevê intervenções práticas, detendo-se à análise da literatura existente.

O processo de coleta de dados foi realizado mediante busca eletrônica nas bases de dados Google Scholar, Periódico CAPES e SciELO, além da consulta a obras físicas de referência sobre o tema. Para o refinamento da busca, utilizaram-se os descritores e palavras-chave: "Coaching", "Liderança em Enfermagem", "Gestão hospitalar", e "Segurança do paciente". A periodização principal abrangeu os últimos dez anos, contudo, considerou-se a inclusão de obras anteriores a esse recorte temporal, dada a sua relevância histórica e conceitual para o embasamento do tema.

Os critérios de inclusão estabelecidos compreenderam artigos completos, disponíveis gratuitamente na íntegra, publicados nos idiomas português e inglês, que abordassem a relação entre práticas de coaching e o ambiente hospitalar. Foram excluídos do estudo os manuscritos duplicados nas bases de dados, editoriais, resumos simples e textos que não apresentassem aderência direta aos objetivos propostos. Para a análise e interpretação dos materiais, seguiu-se a lógica da pesquisa qualitativa com textos, que busca compreender os significados e as construções teóricas presentes nos documentos (Bauer e Gaskell, 2017).

A seleção do material obedeceu a um fluxo criterioso de triagem. Inicialmente, a busca pelos descritores resultou em um quantitativo de 45 publicações. Após a leitura exploratória dos títulos e resumos, foram pré-selecionados 20 trabalhos que indicavam pertinência com a temática. Em seguida, realizou-se a leitura integral e crítica dessas obras, aplicando-se os critérios de exclusão, o que resultou na eliminação de 12 textos por repetição ou abordagem superficial. Ao final desse processo, selecionaram-se 8 referências bibliográficas que compuseram o corpus de análise deste artigo.

O tratamento dos dados baseou-se nos princípios da Análise de Conteúdo, entendida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos (Bardin, 2016). Essa abordagem permitiu categorizar as informações coletadas em eixos temáticos, facilitando a discussão sobre os modelos de liderança e seus impactos. A organização do discurso

científico pautou-se também na compreensão de que o saber é construído através de enunciados que devem ser analisados dentro de suas condições de produção e existência (Foucault, 2008).

Não foi utilizado nenhum software específico para a análise de dados, sendo o processo realizado de forma manual e reflexiva. A estatística inicial do levantamento serviu apenas para demonstrar o rigor na seleção das fontes, sem finalidade de análise métrica. A síntese das informações buscou integrar as diferentes perspectivas dos autores selecionados, construindo um texto coeso que respondesse ao problema de pesquisa sem, no entanto, propor generalizações estatísticas, mantendo-se fiel à natureza qualitativa do método.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1. O Coaching como Ferramenta de Gestão e Liderança em Saúde

O conceito de coaching no ambiente de saúde deve ser compreendido como uma metodologia estruturada que visa o desenvolvimento humano e profissional, distanciando-se de práticas convencionais de ensino. Ao contrário de um treinamento técnico pontual, que foca na transmissão de conhecimento, essa abordagem concentra-se em desbloquear o potencial latente do indivíduo para maximizar seu desempenho. Nesse sentido, Moura et al. (2020) destacam que a liderança fundamentada nesse método busca não apenas a execução de tarefas, mas a transformação do comportamento e a autonomia do liderado nas tomadas de decisão clínica e administrativa.

É fundamental diferenciar essa prática da consultoria ou da mentoria, pois o líder que atua como coach não entrega respostas prontas, mas estimula o profissional a encontrar soluções através da reflexão. Segundo Menezes et al. (2022), essa dinâmica fortalece a resiliência dos enfermeiros, permitindo que enfrentem as adversidades do cotidiano hospitalar com maior equilíbrio emocional e capacidade adaptativa, características que não são adquiridas meramente com instruções diretivas ou repasse de protocolos.

No cenário histórico da gestão hospitalar, observa-se uma transição necessária dos modelos de chefia tradicionais para formatos mais colaborativos. O modelo autoritário e verticalizado, focado apenas no comando e controle, tem dado lugar a uma gestão participativa onde o gestor atua como facilitador. Consoante Hanzel e Faveri (2024), os estilos de liderança adotados pelos enfermeiros impactam diretamente a atmosfera de trabalho, sendo que a postura de líder-educador favorece o engajamento da equipe e a humanização das relações interpessoais dentro das instituições.

Dessa forma, o enfermeiro-líder assume um papel central na aplicação dessas técnicas, utilizando ferramentas que promovem a melhoria contínua. A escuta ativa e a empatia tornam-se instrumentos de

trabalho tão importantes quanto o conhecimento técnico, permitindo que o gestor identifique as necessidades individuais de sua equipe. Para Galiotti *et al.* (2024), a liderança coaching do enfermeiro possui uma relação intrínseca com a qualidade do ambiente de prática profissional, criando um espaço onde o diálogo e a troca de experiências são valorizados em detrimento da punição pelo erro.

A aplicação prática dessas técnicas envolve o estabelecimento claro de metas e o acompanhamento constante do desenvolvimento dos subordinados. Em contextos de alta complexidade, como no atendimento pré-hospitalar, essa abordagem direciona a equipe para uma atuação mais segura e coordenada. Utsch *et al.* (2025) reforçam que a liderança exercida com características de coaching nesses ambientes é vital para alinhar as competências técnicas dos profissionais às exigências críticas dos atendimentos de urgência e emergência.

Outro pilar dessa metodologia é o uso do feedback construtivo, que deve ser contínuo e orientado para o futuro, ao invés de focar apenas em falhas passadas. Essa comunicação assertiva permite ajustar condutas sem gerar desmotivação, promovendo um ciclo de aprendizado constante. A literatura aponta que intervenções de liderança baseadas em coaching influenciam positivamente os processos de equipe, melhorando a coordenação e a resposta diante de situações críticas (Maynard *et al.*, 2021).

Além do suporte individual, o gestor utiliza essa ferramenta para fomentar a coesão do grupo, transformando um aglomerado de profissionais em uma equipe de alta performance. O foco desloca-se da supervisão vigilante para o empoderamento, onde cada membro reconhece sua responsabilidade no resultado do cuidado. De acordo com Dimas, Lourenço e Rebelo (2016), o coaching em equipes interprofissionais de saúde tem efeitos diretos sobre as emoções do grupo e sua eficácia, sugerindo que o manejo adequado dos sentimentos coletivos é parte da competência do líder.

Em suma, a adoção dessa ferramenta de gestão representa uma mudança de paradigma na cultura organizacional da saúde. Não se trata apenas de uma técnica moderna, mas de uma necessidade estratégica para lidar com a complexidade das relações humanas em hospitais. A revisão sistemática de processos mostra que a implementação de coaching para melhoria da qualidade resulta em desfechos processuais mais eficientes, consolidando-se como um recurso indispensável para a governança clínica atual (Ballengee *et al.*, 2022).

3.2. Reflexos do Coaching no Desempenho e na Qualidade Assistencial

A análise dos resultados práticos da aplicação do coaching em saúde revela melhorias tangíveis nos indicadores de qualidade e na eficiência dos processos assistenciais. Estudos indicam que equipes submetidas a essa metodologia apresentam maior adesão a protocolos e diretrizes clínicas, resultando em

um cuidado mais padronizado e seguro. Segundo Ballengee *et al.* (2022), a eficácia do coaching voltado para a melhoria da qualidade é evidenciada pelo aprimoramento dos desfechos de processo, o que sugere que o suporte contínuo aos profissionais é determinante para a sustentabilidade das boas práticas.

Sob a ótica das competências comportamentais, ou habilidades interpessoais, observa-se um desenvolvimento significativo na inteligência emocional e na capacidade de comunicação dos colaboradores. O ambiente hospitalar, muitas vezes marcado por conflitos e estresse, beneficia-se de profissionais que sabem gerenciar suas emoções e interagir de forma não violenta. Para Dimas, Lourenço e Rebelo (2016), as intervenções de coaching atuam diretamente na regulação das emoções da equipe, o que é um fator preditivo para a eficácia do trabalho coletivo e para a manutenção de um clima organizacional saudável.

Além disso, a resiliência dos profissionais de enfermagem é fortalecida quando a liderança adota uma postura de apoio e desenvolvimento, ao invés de apenas cobrança. A capacidade de lidar com a pressão e recuperar-se de situações traumáticas é essencial para evitar o esgotamento profissional (burnout). Consoante Menezes *et al.* (2022), existe uma relação positiva entre a liderança coaching e a resiliência dos enfermeiros, indicando que o suporte oferecido pelo líder funciona como um fator de proteção à saúde mental do trabalhador.

No âmbito da segurança do paciente, uma equipe motivada e bem liderada tende a cometer menos erros e a reportar falhas com mais transparência. A confiança estabelecida entre líder e liderado cria uma cultura de segurança onde o foco é a prevenção e o aprendizado. Maynard *et al.* (2021) demonstram que intervenções de coaching com líderes de equipe, mesmo em contextos cirúrgicos de alta pressão, impactam positivamente os processos de equipe e o desempenho, reduzindo riscos associados à falha de comunicação ou falta de coordenação.

Consequentemente, o clima organizacional é impactado pela forma como a gestão é conduzida, refletindo-se em indicadores administrativos como a rotatividade de pessoal e o absenteísmo. Ambientes onde o profissional sente-se valorizado e em constante crescimento tendem a reter talentos com maior facilidade. Hanzel e Faveri (2024) apontam que os estilos de liderança adotados influenciam a percepção dos enfermeiros sobre o ambiente hospitalar, sendo que abordagens mais participativas contribuem para a satisfação laboral e a redução da intenção de deixar o emprego.

Ainda sobre o desempenho, é notável como a autonomia promovida pelo coaching reflete na agilidade e na assertividade da assistência, especialmente em setores críticos. Em serviços de urgência, onde a tomada de decisão precisa ser rápida, a preparação psicológica e técnica da equipe é fundamental. De acordo com Moura *et al.* (2020), a liderança coaching no contexto do Serviço de Atendimento Móvel

de Urgência (SAMU) favorece a organização do trabalho e a prontidão da equipe para lidar com as demandas emergenciais.

Em cenários específicos, como o atendimento pré-hospitalar, a influência dessa prática se estende à capacidade de adaptação e improvisação responsável diante de recursos limitados ou situações adversas. A literatura sugere que a presença de um líder que atua como coach melhora a percepção de suporte organizacional. Utsch *et al.* (2025) observam que a liderança exercida pelos enfermeiros nesse contexto, quando pautada no desenvolvimento da equipe, potencializa a eficácia do atendimento e a segurança das operações realizadas fora do ambiente hospitalar controlado.

Portanto, apesar dos benefícios claros, a implementação dessas práticas enfrenta desafios, variando entre instituições públicas e privadas devido a diferenças de recursos e cultura organizacional. A sustentabilidade dessas iniciativas depende de um compromisso institucional com a educação permanente e a mudança de mentalidade gerencial. Galiotti *et al.* (2024) reforçam que a relação entre a liderança e o ambiente de prática é uma via de mão dupla, onde o investimento no desenvolvimento do líder coach é essencial para garantir uma assistência de excelência e a valorização da equipe de enfermagem a longo prazo.

4. CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste estudo evidencia que a adoção de práticas de coaching no ambiente hospitalar transcende o modismo gerencial, configurando-se como uma estratégia vital para a sustentabilidade das equipes de saúde. O objetivo geral foi plenamente alcançado ao demonstrar, através da literatura, que essa metodologia influencia positivamente o desempenho assistencial, promovendo uma mudança de paradigma do comando autoritário para a liderança servidora e educadora. Os resultados indicam que a gestão focada no desenvolvimento humano não apenas melhora o clima organizacional, mas reflete diretamente na qualidade do cuidado prestado ao paciente, validando a importância da humanização nas relações de trabalho.

No que tange aos objetivos específicos, o estudo obteve êxito em conceituar o coaching e diferenciá-lo de meros treinamentos técnicos, esclarecendo seu foco no desbloqueio do potencial latente do indivíduo. A pesquisa também elucidou o problema central levantado na introdução, confirmando que a atuação do gestor como coach impacta a performance da equipe ao fomentar a autonomia e a responsabilidade compartilhada. Ficou evidente que o enfermeiro-líder, ao utilizar ferramentas como escuta ativa e feedback construtivo, torna-se um facilitador capaz de mitigar conflitos e alinhar os objetivos institucionais às aspirações profissionais dos colaboradores.

A hipótese levantada inicialmente foi confirmada pelos achados teóricos, que estabeleceram uma correlação direta entre a liderança coaching e o desenvolvimento de soft skills, como inteligência emocional e comunicação não violenta. A verificação dos dados apontou que equipes lideradas sob essa ótica apresentam maior resiliência diante do estresse e menores índices de erros procedimentais, resultando em maior segurança do paciente. Observou-se, portanto, que o fortalecimento dos vínculos de confiança entre líder e liderado atua como um fator de proteção contra o esgotamento profissional e o absenteísmo, problemas crônicos no setor da saúde.

Apesar da robustez das evidências qualitativas encontradas nas bases de dados selecionadas, a pesquisa apresentou limitações quanto à escassez de estudos nacionais que quantifiquem o retorno financeiro dessa implementação no sistema público de saúde. A busca por autores restringiu-se a artigos que abordassem a temática de forma descritiva, havendo pouca disponibilidade de dados longitudinais comparativos. Diante disso, sugere-se que futuras investigações realizem pesquisas de campo para mensurar estatisticamente o impacto do coaching na redução de custos operacionais e na retenção de talentos, ampliando o escopo de compreensão sobre a viabilidade econômica desse modelo de gestão em diferentes cenários hospitalares.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer de coração a todos que ajudaram na elaboração deste trabalho de conclusão de curso. O tema, *Liderança e Desenvolvimento de Competências: O Impacto do Coaching na Performance da Equipe Assistencial Hospitalar*, surgiu durante uma visita técnica a uma unidade de referência, onde vi na prática como o coaching e a Programação Neurolinguística (PNL) estavam sendo usados com os profissionais de saúde. Essa experiência realmente despertou minha curiosidade e me levou a buscar mais evidências na literatura sobre o impacto dessas abordagens na performance das equipes assistenciais.

Primeiro, agradeço à instituição que me proporcionou a visita técnica e me deu a chance de vivenciar de perto essas práticas inovadoras, que foram essenciais para a construção deste estudo. Também sou muito grato aos profissionais que dividiram suas experiências, me inspirando a mergulhar e conectar os achados práticos com a teoria. Agradeço aos meus orientadores e professores pela orientação, incentivo e contribuições que guiaram a pesquisa de forma clara e rigorosa.

Não posso esquecer também dos colegas e amigos que me deram apoio, sugestões e um bom diálogo durante essa jornada. Por último, um agradecimento especial à minha família, que sempre esteve ao meu lado com apoio incondicional, motivação e compreensão, essenciais para a realização deste trabalho.

REFERÊNCIAS

- BALLENGEE, Lindsay A. *et al.* Effectiveness of quality improvement coaching on process outcomes in health care settings: a systematic review. **Journal of General Internal Medicine**, v. 37, n. 4, p. 885-899, 2022.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.
- DIMAS, Isabel Dórdio; LOURENÇO, Paulo Renato; REBELO, Teresa. The effects on team emotions and team effectiveness of coaching in interprofessional health and social care teams. **Journal of Interprofessional Care**, v. 30, n. 4, p. 416-422, 2016.
- FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.
- GALIOTTI, Victoria Dorneles Nery *et al.* LIDERANÇA COACHING DO ENFERMEIRO E SUA RELAÇÃO COM O AMBIENTE DE PRÁTICA PROFISSIONAL EM ENFERMAGEM. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 33, p. e20240017, 2024.
- GIL, Antonio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa**. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 15, 2021.
- HANZEL, Rosimary Castro; FAVERI, Fabiano de. Estilos de liderança de enfermeiros que atuam em instituição hospitalar. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 24, n. 10, p. e17617-e17617, 2024.
- MAYNARD, M. Travis *et al.* Team leader coaching intervention: An investigation of the impact on team processes and performance within a surgical context. **Journal of applied psychology**, v. 106, n. 7, p. 1080, 2021.
- MENEZES, Heloísa de Góes Gigueira *et al.* Relação entre liderança coaching e resiliência dos enfermeiros no ambiente hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 56, p. e20220265, 2022.
- MOURA, André Almeida de *et al.* Liderança Coaching no contexto do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 54, p. e03657, 2020.
- UTSCH, Leticia Santiago *et al.* Liderança coaching exercida pelos enfermeiros no contexto do atendimento pré-hospitalar: estudo observacional analítico. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 78, p. e20240635, 2025.