

O COACHING COMO FERRAMENTA PARA POTENCIALIZAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO NA SEGURANÇA DO TRABALHO

[\[ver artigo online\]](#)

Marinaldo Loures Ferreira¹

RESUMO

Este trabalho tem como proposta a reflexão da aplicação da metodologia Coaching como ferramenta para potencializar a gestão na Segurança do Trabalho, objetivando um ambiente saudável e seguro aos envolvidos. As organizações têm investido cada vez mais em treinamentos, objetivando a capacitação e qualificação de seus colaboradores com o intuito de serem efetivas e competitivas no mercado globalizado. O Coaching surge então como uma ferramenta capaz mapear as competências e as necessidades dentro das organizações, promovendo resultados e impulsionando os colaboradores a um objetivo único, cuja meta é a produtividade e a redução de acidentes no trabalho.

Palavras-chave: Coaching; Segurança do trabalho; Treinamentos.

ABSTRACT

This paper proposes the reflection of the application of the Coaching methodology as a tool to enhance management in Work Safety, aiming at a healthy and safe environment for those involved. The organizations have invested more and more in training, aiming the training and qualification of its employees with the intention of being effective and competitive in the globalized market. Coaching then emerges as a tool capable of mapping the competencies and needs within organizations, promoting results and impelling employees to a single goal, whose goal is productivity and reduction of accidents at work.

Keywords: Coaching; Workplace safety; Trainings.

¹ Bacharel em Engenharia Civil, Doutorando em Produção Vegetal pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM, Unai/MG, Brasil. E-mail: marinaldo79@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-8106-2793>



INTRODUÇÃO

A palavra “Coaching” tem se destacado na mídia, tornando uma metodologia em ascensão, fato este, resultante da busca das empresas por conhecimento no intuito de obterem melhores resultados no seu processo interno e externo.

Segundo Marques (2018), Coaching é uma palavra da idade média usada para descrever o condutor de carruagens, profissional da época, que era chamado de cocheiro, aquele que conduz o coche (carruagem).

Há várias teorias sobre a origem do coaching ao longo do tempo, porém numa era mais recente, Costa (2017) comenta que a utilização do termo coaching ressurgiu em 1850 na Inglaterra, para se referir aos mestres e professores de universidades, no qual eram responsáveis pela orientação e tutela de alunos em seus testes e trabalhos, conduzindo-os a resultados satisfatórios.

O Coaching no entendimento atual é um processo onde um profissional com habilidades e preparo auxilia outra pessoa a atingir suas metas e objetivos, através da compreensão de suas potencialidades e treinamento para superação dos seus pontos fracos.

Comin e outros (2016) reforça que a metodologia coaching é definida como uma ferramenta de desenvolvimento humano onde o coach, profissional preparado cuja responsabilidade é conduzir o processo, auxilia seu coachee, pessoa que será acompanhada a atingir suas metas e resultados desejados seja na esfera pessoal ou profissional.

Para Schlatter (2018) o Coaching é um processo de reflexão conjunta entre o coach e coachee, pois trabalham juntos a situação desejada e os caminhos de conexão, onde o coach auxilia no processo, organizando opções, conduzindo o coachee a priorizar alternativas que o levarão à realização da visão estabelecida e desejada.

Martinhago (2014) afirma que o processo de trabalho de um coach é multidisciplinar e envolve diversos conceitos como psicologia, gestão, neurociência, filosofia e sociologia. Souza (2013) reforça relatando que o coaching tem suas raízes em princípios filosóficos aristotélicos, aos pensamentos budistas, a teoria da Gestalt, e de gurus da ontologia e de negócios.

O coaching pode ser aplicado em vários segmentos, adequando-se a necessidade do mercado, segundo Marques (2012), existe dois grandes nichos de Coaching e suas inúmeras possibilidades e ramificações, sendo o Life Coaching que é o Coaching a nível pessoal e o Executive e/ou Business Coaching sendo o Coaching a nível corporativo.

Nesta perspectiva de abrangência do coaching, o presente trabalho tem como objetivo discorrer e promover uma reflexão na aplicação da metodologia do coaching como ferramenta para potencializar a gestão do conhecimento na área de segurança do trabalho para evitar acidentes.

Este é um nicho importante de atuação, visto que a estatística do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho² (2019), disponibilizado pelo Ministério Público do Trabalho e OIT, mostram que no ano de 2017, aconteceu um acidente de trabalho a cada cinquenta e quatro segundos e uma morte em acidente de trabalho a cada quatro horas e vinte e dois minutos aproximadamente.

Reforçando a ideia do coaching na segurança do trabalho, Franco (2016) afirma que desenvolveu uma metodologia de coaching voltada a área de segurança do trabalho e que tem ajudado as empresas com resultados satisfatórios, cujo objetivo principal é a interação dos funcionários e empresa no importante desafio de prevenção de acidentes, aplicando técnicas de coaching, treinamentos, psicologia positiva, segurança no trabalho e administração.

² Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho foi desenvolvido e é mantido pelo Ministério Público do Trabalho em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho no âmbito do fórum Smartlab de Trabalho Decente.

Para obter o resultado esperado, este trabalho pautou-se em pesquisa bibliográfica, usado como referência literaturas publicadas e disponibilizadas no meio eletrônico, revistas e livros.

DESENVOLVIMENTO

Para associarmos a aplicação do coaching na Segurança do trabalho, primeiramente teremos de entender o universo dessa ciência que visa à proteção e a saúde dos trabalhadores garantindo o seu bem-estar físico e mental.

De acordo com Chiavenato (2014) a Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médica e psicológica que são utilizadas para prevenir acidentes, promovendo ambientes seguros e saudáveis para as pessoas.

Silva, Nascimento e Botelho (2016) acrescentam que a Segurança no trabalho pode ser considerada uma ferramenta importante para o desenvolvimento humano e econômico. Sendo humano por focar na preservação da vida, na qualidade física e psicológica do trabalhador. Econômica por estar diretamente ligada a produtividade, uma vez que, um ambiente de trabalho seguro não haverá interrupções das atividades e muito menos afastamento de mão de obra.

Na visão de Souza e Machado (2013) a segurança do trabalho adota algumas medidas em conjunto com as ciências aplicadas, desenvolvendo ações preventivas para o trabalhador desenvolver com segurança suas atividades laborais.

Franco (2016) afirma que as medidas preventivas de acidentes estão basicamente divididas em três grandes grupos, sendo as Medidas Físicas que buscam as proteções e melhorias em máquinas, equipamentos e instalações em geral, as Medidas Sistêmicas que tratam da estruturação da segurança do trabalho através de procedimentos, sistemas, análise de dados, programas e políticas, e as Medidas Comportamentais que visa a capacitação e desenvolvimento de uma cultura de prevenção a todos os envolvidos da empresa.

A preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho segundo Monteiro e outros (2005), constituem uma das principais bases para o desenvolvimento adequado da força de trabalho, sendo indispensável para um ambiente produtivo e de qualidade e que os resultados estão intimamente relacionados com a valorização do capital humano dentro das instituições.

Para Chiavenato (2014) as pessoas constituem o principal patrimônio das organizações e afirma que este capital humano passou a ser uma questão vital para o sucesso do negócio sendo o principal diferencial competitivo das empresas bem-sucedidas.

Estudos apontam que investir em segurança do trabalho torna a empresa competitiva e diferenciada, ficando à frente das concorrentes devido a melhores resultados, equipes com alta performance e imagem positiva perante a sociedade. Ressaltando que implantar programas de prevenção não é custo e sim um investimento estrategicamente motivacional aos funcionários, influenciando diretamente no processo produtivo (SILVA, NASCIMENTO E BOTELHO, 2016, p.05).

A Segurança do trabalho é definida por normas e leis, que segundo o site SST online (2018) as leis trabalhistas em saúde e segurança do trabalho estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) através de Normas Regulamentadoras³ (NRs). Essas normas são disponibilizadas no site da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho⁴ (2019) de forma gratuita e são compostas por trinta e sete documentos, dentre eles:

- NR 1 - Disposições Gerais;
- NR 2 - Inspeção Prévia;

³ As Normas Regulamentadoras (NR) de acordo com a ENIT (2019) são disposições complementares ao capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

⁴ ENIT – Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (2019), vinculada à secretaria de inspeção do trabalho – SIT, órgão do ministério do trabalho destinado a coletar, registrar, produzir e disseminar conhecimento dirigido às atividades da inspeção do trabalho.

- NR 3 - Embargo ou Interdição;
- NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;
- NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI);
- NR 7 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- NR 8 - Edificações;
- NR 9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais;
- NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
- NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;
- NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
- NR 13 - Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações;
- NR 14 - Fornos;
- NR 15 - Atividades e Operações Insalubres;
- NR 16 - Atividades e Operações Perigosas
- NR 17 - Ergonomia;
- NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;
- NR 19 - Explosivos;
- NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;
- NR 21 - Trabalho a Céu Aberto;
- NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;
- NR 23 - Proteção Contra Incêndios;
- NR - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;
- NR 25 - Resíduos Industriais;
- NR 26 - Sinalização de Segurança;
-

- NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho (revogada);
- NR 28 - Fiscalização e Penalidades;
- NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
- NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;
- NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;
- NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde;
- NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;
- NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;
- NR 35 - Trabalho em Altura;
- NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados;
- NR 37 - segurança e saúde em plataformas de petróleo.

Nascimento (2018) descreve que os documentos regulamentares no intuito de melhor compreensão, foram de certa forma dividida em NRs gerais, temáticas e técnicas, no qual, as NRs gerais correspondem às que podem ser aplicadas a diferentes espaços de trabalho, as NRs temáticas referentes a ambientes de trabalho específicos e por fim, as NRs técnicas que se referem a máquinas, equipamentos e outros aspectos relacionados aos mesmos.

É obrigação da administração da organização segundo Bolonhesi e outros (2006) implantar um programa de educação, médico e psicológico para os colaboradores, garantindo trabalho seguro e sadio, contribuindo assim para a prevenção de acidentes, eliminando condições inseguras no ambiente de trabalho que possam vir a causar a redução ou perda da sua capacidade para realização das atividades.

É na esfera de treinamentos e capacitações que a metodologia coaching tem a oferecer a segurança do trabalho, visto que o “Coaching é uma metodologia de desenvolvimento humano, que tem como principal objetivo potencializar resultados em curto espaço de tempo”. (MARQUES, 2014 p. 260).

O coaching é a atividade de consultoria e aconselhamento de acordo com Oliveira (2015, p. 5 e 6) e compreende que:

O foco deve ser, sempre, o desenvolvimento pessoal e profissional, ou seja, o coaching pode “ir fundo” nas questões técnicas e administrativas, mas também pode considerar, com menor intensidade, os comportamentos, habilidades e atitudes das pessoas. [...]. O processo de coaching trabalha focado em resultados previamente negociados e estabelecidos, ou seja, é fundamental que a empresa tenha todos os processos de planejamento implementados [...].

Na visão de Wunderlich (2018) a carência de técnicas pedagógicas para o crescimento profissional na gestão quanto na liderança corporativa, levaram o desenvolvimento de diversos tipos de coaching atendendo as mais variadas áreas, que ao mesmo tempo estão interligadas e elenca os principais aplicados ao meio corporativo:

- Coaching Executivo: Metodologia aplicada para o desenvolvimento de profissionais em cargos de liderança e executivos de uma organização, visando o alinhamento de suas decisões e ações;
- Coaching de Liderança (Leader Coach): Trabalha no desenvolvimento de líderes, comandar pessoas e equipes através da empatia, do respeito e da motivação, melhorando o relacionamento dentro da organização;
- Coaching de Performance: O objetivo é promover o auto desempenho, autodesenvolvimento e autoconhecimento, tanto do ponto de vista profissional, quanto pessoal e de liderança;
- Coaching de Negócios: Metodologia destinada a empresários, buscando o aumento de resultados e identificando as novas oportunidades no mercado;
-

- Coaching de Carreira: Ajuda o indivíduo a identificar o que realmente carece no mercado de trabalho, cria estratégias específicas para alcançar metas profissionais;
- Coaching de Equipes: Trabalha o desenvolvimento do espírito de equipe, de compartilhamento de competências e experiências para o atingir de as metas em conjunto.

Na esfera pessoal Wunderlich (2018) destaca:

- Life Coaching (Coaching de Vida): Metodologia que trabalha o autodesenvolvimento, ampliação de consciência e proposição e consecução de metas pessoais;
- Coaching de Qualidade de Vida: Trabalha a qualidade de vida, a organização em torno da realidade, procurando melhores formas de viver integrado ao meio externo e com maior sentido interior de vida;
- Coaching Educacional: Focado no desenvolvimento dos profissionais em educação, assim como para impulsos motivacionais a estudantes e técnicas avançadas de como estudar;
- Coaching de Relacionamentos: Metodologia aplicada para melhorias nos relacionamentos pessoais ou profissionais, focando em soluções para superação de conflitos, busca meios para uma relação mais afetuosa;
- Coaching Familiar: Trabalha em prol da harmonia familiar, relacionamento dos casais, convivência de pais com filhos, dentre outros;
- Coaching Espiritual: Consiste em despertar a consciência e o poder interior, dando oportunidade a questionar e ultrapassar crenças limitantes;
- Coaching Financeiro: Ajuda no desenvolvimento da habilidade econômica e planejamento financeiro, seja no âmbito familiar, seja em outras esferas da vida pessoal e profissional;
- Coaching Esportivo: Destina-se ao desenvolvimento de atletas e de equipes esportivas, visando a superação de limites e consecução de objetivos.

Conforme exposto, a metodologia coaching é abrangente, sendo aplicada em diversos segmentos pessoal quanto profissional. Diante destes aspectos, o intuito do coaching na segurança do trabalho no entendimento de Sobral (2015) é abrir a mente do trabalhador, tornando-o importante e ciente do processo, através de treinamentos e programas, despertando a consciência de prevenção de acidentes e sensibilizando os envolvidos.

Segundo Castro (2015) o Coaching auxilia pessoas e empresas a se desenvolverem de forma mais rápida e eficiente produzindo resultados mais satisfatórios quanto à saúde e segurança do trabalho, pois permite mapear as competências e as necessidades, desenvolvendo de forma clara e objetiva a comunicação e os objetivos de acordo com a cultura da empresa.

Para que a cultura da segurança do trabalho se torne natural e rotineira aos colaboradores, todos os envolvidos na empresa precisam se submeter ao processo metodológico do Coaching, serem líderes de si, portanto, os gestores, profissionais da segurança e envolvidos nos programas da segurança do trabalho devem associar as técnicas adquiridas no treinamento e capacitação do coaching e aplicá-las no dia a dia.

Marques (2014) acrescenta que as empresas precisam desenvolver ambientes propício ao desenvolvimento de novas lideranças e que o coaching é capaz de aumentar as capacidades humanas e cognitivas revelando novos líderes, criando uma cultura onde todos focam nos resultados respeitando as metas propostas.

A metodologia do Líder coaching (coaching de liderança) aplicado nas empresas, poderá ajudar os funcionários a desenvolverem as qualidades associadas ao sucesso, Vries (2013, p.68) continua conceituando que:

O coaching de liderança se baseia no conceito de que as pessoas aprendem mais na prática – um tema central é justamente o aprendizado pela experiência [...]. Seu objetivo é direcionar uma pessoa ou um grupo de pessoas, para que todos atinjam uma meta específica e mutuamente determinada, oferecendo a cada participante o foco e a consciência necessária para acelerar o progresso organizacional.

Marques (2014) define o Líder Coach sendo um profissional que conduz sua gestão através do exemplo, suas atitudes são inspiração e servem de motivação para a equipe que o cerca, sendo um gestor diferenciado, atento às novas demandas corporativas, sociais e humanas, sempre buscando o desenvolvimento e evolução das pessoas à sua volta.

As organizações atuais no entendimento de Vries (2013, p. 65):

[...] exigem líderes com habilidades nas áreas de resolução de problemas e influência, e capazes de criar um ambiente colaborativo – executivos com inteligência emocional, aptos a compreender de maneira clara o melhor modo de analisar processos complicados e entender as minúcias e as complexidades da cadeia de valores da empresa [...].

Para Franco (2016) é essencial que os líderes despertem o seu interesse pela segurança do trabalho, ampliando os seus conhecimentos e colocando em prática através da interação com suas equipes ou envolvidos, e reforça que, com essa postura, é provável que os demais trabalhadores percebam que a empresa é comprometida com a prevenção de acidentes no seu dia a dia e assim possam se envolver com mais compromisso.

Para Sobral (2015) o envolvimento e o compromisso dependem da abordagem. O empregado deve ser treinado e educado através de metodologias e processos cuja linguagem seja acessível, para que aprenda não só a aplicar as boas práticas de segurança, como replicar seu comportamento aos colegas.

Yamaguchi e Vieira (2015) reforçam que o processo do coaching como ferramenta para promover novas competências nas organizações, possibilita aos colaboradores a busca por novas informações, o envolvimento e a compreensão do processo, a geração de conhecimento individual que posteriormente tornar-se coletivo.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, concluiu-se que a metodologia coaching é essencial para capacitar, desenvolver e envolver os treinados para realização de atividades com mais empenho, dedicação e envolvimento, sendo uma metodologia com vários recursos, ferramentas e técnicas, proporcionando que um indivíduo saia do seu estado atual e chegue a um patamar desejado de forma rápida e satisfatória, mostrando-se ideal na tratativa da segurança do trabalho dentro das organizações.

É sabido que, há certa resistência em relação à segurança do trabalho por parte dos trabalhadores e gestores, a metodologia de abordagem e treinamentos convencionais muitas vezes não convence e não envolvem. E neste contexto que a metodologia coaching é essencial, pois desenvolve habilidades pessoais em cada um, busca envolvê-los no processo, os tornam partes importantes e líderes de si mesmo.

A saúde e a segurança dos trabalhadores é o ponto principal de atenção dentro de uma organização, perdas materiais e humanas abala a credibilidade de investidores e clientes, portanto, com foco neste objetivo, a reflexão mais indicada é usar toda a metodologia coaching para analisar o ambiente de trabalho de acordo com a legislação trabalhista vigente, definir com objetividade o estado desejado e a partir dessa etapa traçar as metas, definir programas e treinamentos para que o resultado esperado seja alcançado e todos os colaboradores possam desenvolver suas atividades com saúde e segurança e estar cientes da sua responsabilidade e comprometimento para o então esperado “Zero acidente”.

A preocupação das empresas com a motivação dos funcionários é constante, a necessidade de um ambiente saudável, o bom relacionamento interpessoal e o comprometimento com as atividades desenvolvidas, forçam as organizações a buscar soluções metodológicas que desenvolvam as habilidades de seus colaboradores tanto na esfera pessoal quanto coletiva, sendo o coaching a ferramenta mais procurada para atender essa demanda.

O coaching tem muito a somar na segurança do trabalho, pois, é uma metodologia flexível, adaptável e eficiente, desenvolvendo o potencial dos envolvidos, tornando-os ciente e consciente da sua participação nos processos da organização, contribuindo de forma efetiva para o alcance dos resultados dentro de um ambiente de trabalho seguro.

Propõe-se que o assunto pesquisado seja objeto de posteriores estudos mais aprofundados, pois há poucas pesquisas que associe o coaching a segurança do trabalho e acredita-se que os fundamentos do coaching podem mudar a percepção, aceitação e o comprometimento com programas voltados a proteção dos indivíduos no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BOLONHESI, Edson Benalia et al. As imposições legais sobre saúde e segurança no trabalho e as ações nas organizações rurais. *Caderno de administração*. V. 14, N.2, p. 25- 36, jul. / dez. 2006. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/4869>. Acesso em: 09 fev. 2019.

BRASIL, ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – ENIT. SST – NR – português. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em: 24 mar. 2019.

CASTRO, Eric Ricardo Calhau. A importância do coaching no mecanismo de informações e orientações sobre saúde e segurança do trabalho no período da ginástica laboral. *Web artigos*, 2015. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-do-coaching-no-mecanismo-de-informacoes-e-orientacoes-sobre-saude-e-seguranca-do-trabalho-no-periodo-da-ginastica-laboral/134154>. Acesso em: 02 fev. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Idalberto Chiavenato. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COMIN, Paula Danelon et al. A importância da metodologia coaching na vida profissional. *Revista Científica FACOL/ISEOL, Volume III, número II, novembro de 2016*. Disponível em: http://www.facol.br/integrada/ed002_2016/v3_n2_2016_11_ART009_COMIN.pdf. Acesso em: 06 jan. 2019.

COSTA, Marco Túlio. A origem do coaching: Como surgiu esta poderosa ferramenta. Instituto de Neurolinguística Empresarial. 2017. Disponível em: <http://inemp.com.br/a-origem-do-coaching-como-surgiu-esta-poderosa-ferramenta/>. Acesso em: 09 jan. 2019.

FRANCO, Emerson. *Aplicação do Coaching na Segurança do Trabalho*. Coaching: Gerando Transformações. Rogério Lubk (comp.), São Paulo – INC editora, 2016.

MARQUES, José Roberto. O que é ser um Líder Coach? 2014. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-ser-um-lider-coach/>. Acesso em: 02 jan. 2019.

MARQUES, José Roberto. *Como surgiu e qual o objetivo do Coaching?* JRM, 2014. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-surgiu-e-qual-o-objetivo-coaching/>. Acesso em: 22 mar. 2019.

MARQUES, José Roberto. *Os segredos do coaching*. Escrito por máster coaches sênior / José Roberto Marques. Goiânia: Editora IBC, 2014.

MARQUES, José Roberto. Qual é a origem do coaching. Instituto Brasileiro de Coaching, 2015. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>. Acesso em: 09 jan. 2019.

MONTEIRO, Luciano Fernandes et al. A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos. *XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de novembro de 2005*. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_12/copiar.php?arquivo=Monteiro_LF_A%20importancia%20da%20s.pdf. Acesso em: 09 jan. 2019.

NASCIMENTO, Henrique. Conheça 5 normas regulamentadoras (NRs) de segurança do trabalho. Uninabuco, 2018. Disponível em: <http://www.joaquimnabuco.edu.br/noticias/conheca-5-normas-regulamentadoras-nrs-de-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 09 mar. 2019.

Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho. Smartlab, MPT, OIT, 2019. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br>. Acesso em: 02 fev. 2019.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. *Coaching, mentoring e counseling: Um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade corporativa*. Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

SCHLATTER, Gabriel Vianna. Definição do posicionamento de mercado para novas empresas através do coaching de negócios. *International Journal of Business & Marketing (IJBMKT)*, Porto Alegre, v. 3, n. 1, 2018, 94–103. Disponível em: <http://www.ijbmkt.org/index.php/ijbmkt/article/view/73>. Acesso em: 09 jan. 2019.

SILVA, K. P.; NASCIMENTO, R. F.; BOTELHO, M. A. S. Segurança no trabalho: Uma ferramenta competitiva. *Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. XIII SEGeT 2016*. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/35124439.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2019.

SOBRAL, Emily. “Não vamos colocar uma meta...” Mas, em SST é possível ter metas claras. Blog Emily Sobral, 2015. Disponível em: <https://segurancaocupacionais.com.br/nao-vamos-colocar-uma-meta-mas-em-sst-e-possivel-ter-metas-claras/>. Acesso em: 02 fev. 2019.

SOUZA, Adriana Maria de. O coaching na atuação do profissional da informação. 2013. *Dissertação (Mestrado em Cultura e Informação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013*. doi: 10.11606/D.27.2013.tde-18112013-165246. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27151/tde-18112013-165246/pt-br.php>. Acesso em: 09 jan. 2019.

SST online. As diferenças entre a legislação trabalhista x previdenciária de saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <http://www.sstonline.com.br/as-diferencas-entre-a-legislacao-trabalhista-x-previdenciaria-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 09 jan. 2019.

VRIES, de Kets. *O efeito porco-espinho: O coaching executivo e os segredos de se construir times de alto desempenho*. Manfred F. R. Kets de Vries; Tradução Sieben Gruppe. São Paulo: Editora DVS, 2013.

WUNDERLICH, Marcos. Tipos de Coaching: quais modalidades você conhece? Instituto Holos, 2018. Disponível em: <https://holos.org.br/tipos-de-coaching/>. Acesso em: 23 mar. 2019.

YAMAGUCHI, Cristina keiko; VIEIRA, Adriana carvalho pinto. Coaching como ferramenta para potencializar a gestão do conhecimento nas organizações. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/285420334>. Acesso em: 02 jan. 2019.