

---

## LEITURA E TRABALHO: UM DIÁLOGO POSSÍVEL

Reading and working: a possible dialogue

Gilda Maria de A. Rocha B. de Carvalho<sup>1</sup>

**RESUMO:** As experiências de retomar memórias, afetos e escolhas, provocando através da leitura novos olhares, são fundamentais para a construção de um sentido do trabalho para a vida humana diferente do discurso comum assumido pelas grandes corporações e gurus da Administração de Empresas. Há onze anos, na PUC-Rio, a experiência do Programa Destrava Línguas de Formação de Leitores vem demonstrando que é possível compartilhar leituras literárias, artísticas e de experiências de vida, em uma autêntica prática de formação de leitores que transforma e concede ao participante um resgate de sua cidadania. Inserção ou retomada da formação acadêmica, ampliação da visão sobre o planejamento de carreira, resgate da autoestima, admissão da condição individual de cidadão participante de espaços culturais, sociais e institucionais são alguns dos resultados obtidos com esse programa institucional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Leitura; Memória; Trabalho; Conhecimento; Literatura.

**ABSTRACT:** The experiences of revisiting memories, affections and choices, bringing new perspectives through reading, are fundamental to build a sense of work for human life that is different from the common discourse assumed by big corporations and business gurus. For eleven years, at PUC-Rio, the Destrava Línguas program has been demonstrating that sharing artistic, literary readings and life experiences is possible in an authentic practice of readers' education that transforms and grants the participants a rescue of their citizenship. Insertion or resumption of academic education, expansion of career planning vision, recovery of self-esteem, admission of the citizen's individual condition participating in cultural, social and institutional spaces are some of the results obtained with this institutional program.

**KEYWORDS:** Reading; Memory; Work; Knowledge; Literature.

### INTRODUÇÃO

*Porque não é o muito saber que satisfaz a alma,  
mas sim o sentir e saborear as coisas  
internamente.*

Inácio de Loyola

---

<sup>1</sup> Mestre em Letras pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e coordenadora do Programa Destrava Línguas da Cátedra UNESCO de Leitura (PUC-Rio).

Que a leitura é importante para a vida ninguém discute, mas o que ela tem a ver com o trabalho? Realmente, quem lê tem um diferencial dentro de uma organização? O que é ler? O que se deve ler para o trabalho? Textos teóricos? Textos técnicos? Literatura? Arte? O que a leitura efetivamente faz com a gente? Por que ela é importante no processo educacional e na formação profissional?

Leitura tem a ver com a alfabetização e com o domínio de uma língua. Isso, em geral, se aprende no processo de escolarização, quando, ainda crianças, ingressamos no mundo da escola. Lá, aprendemos as primeiras letras que, juntas, formam fonemas que, juntos formam palavras, que juntas formam frases, que juntas formam o texto escrito ou falado. A língua portuguesa segue uma estrutura gramatical que, ao longo dos anos de escola, vamos aprendendo a conhecer. A esse código denominamos sintaxe, e gastamos muitas horas nos bancos escolares falando e estudando sobre isso. Ao final de nossa formação com mais ou menos anos de estudo, devemos estar todos dominando o mínimo do código linguístico que permita a comunicação oral e escrita. Nesse estágio, pode-se considerar que estamos, portanto, alfabetizados, letrados.

Por sua vez, a leitura tem a ver com o aprimoramento daquelas primeiras letras; tem a ver com o enriquecimento do vocabulário, com a aplicação de figuras de linguagens e outros recursos que a própria língua nos oferece para dar ao texto mais ou menos impacto, mais ou menos formalidade, mais ou menos “tempero”. E tem a ver com dar ao texto a nossa própria voz, porque ler nos faz dizer o que queremos, o que somos e, sobretudo, o que precisamos compartilhar.

Tem a ver, portanto, com cidadania, na medida que facilita a compreensão sobre o exercício de direitos e deveres. É nessa dimensão social da leitura que se insere a sua aplicabilidade no trabalho, que não acontece somente no que se precisa conhecer para bem exercer uma profissão, enquanto domínio de conhecimentos específicos, mas, sobretudo, no que a leitura possibilita a um profissional enquanto agente de intervenção e mudança no mundo. Assim, considera-se nesta dimensão a capacidade de uma pessoa posicionar-se, relacionar-se e interagir com o outro a partir de um reconhecimento de histórias de vida que, em um dado momento, se encontram num determinado espaço institucional.

## LEITURA E MEMÓRIA

É comum a associação da imagem do leitor com a de uma pessoa ávida por livros, como se a leitura só acontecesse entre os olhos e o texto

escrito quando, na realidade, acontece de diversos modos. Ler é, em uma definição bem simplificada, decodificar um texto que pode ser apresentado em diversos formatos ou suportes. Assim é que uma obra de arte, um filme e uma peça de teatro também podem ser considerados textos. Da mesma forma, um texto pode estar impresso em um livro ou gravado em um suporte digital, como um e-book, por exemplo.

E existem, ainda, aqueles textos que não nos damos conta de que são textos, efetivamente, como os acontecimentos do cotidiano. Desse modo, a previsão do tempo determina a roupa que usaremos no dia, assim como os tipos de compromissos que teremos ou, ainda, o nosso estado de saúde física ou bem estar emocional determinam nosso fazer desde o momento do despertar até o final de nosso dia. Todos são exemplos de leitura que fazemos muitas vezes sem nos dar conta de que estamos lendo.

A capacidade de decifrar um código está diretamente relacionada à memória. Aprendemos ou memorizamos códigos que utilizamos na leitura de um texto escrito, os chamados códigos linguísticos. Neles, incluímos as regras ortográficas e de sintaxe. Aprendemos que sujeito e verbo devem concordar em gênero e número, que a crase não pode ser usada antes de palavras masculinas ou verbos no infinitivo, que pronomes oblíquos não são usados para começar frases na linguagem escrita, que o sujeito não pode ser separado do verbo por vírgula, e por aí vai... e também aprendemos fórmulas matemáticas, equações químicas, acidentes geográficos e outros tantos conteúdos que contribuem para a constituição da nossa formação escolar e profissional.

O processamento desses conteúdos em nosso cérebro é feito através do acionamento de uma memória composta por raciocínios lógicos e depurativos que podem atuar na resolução de problemas, na produção de novos conhecimentos, na comunicação e na leitura enquanto decodificação de símbolos e palavras, ou seja, uma memória racional porque funciona em um nível que, a princípio, não requer o envolvimento de emoções ou sentimentos.

O que nos interessa, porém, é a leitura que provoca não somente a absorção de conhecimentos, mas a que também leva a uma transformação pessoal. Esse tipo de leitura tem a ver com o que conhecemos e experimentamos do mundo e da vida, e não necessariamente se relaciona com a alfabetização. Tem a ver com a construção oral de histórias e repertórios, com narrativas passadas de geração em geração, com conhecimento popular e com a utilização dos sentidos corporais quando são colocados a postos para absorção de sensações que se traduzem em aprendizado. Tem a ver com experiências vividas, boas ou ruins. Podemos chamar esta outra memória de “emocional” ou “afetiva”, no sentido daquilo que nos afeta, nos toca e nos transforma.

É essa memória que nos faz ter ou não empatia pelos personagens dos livros, pelas imagens dos filmes, pelas emoções que beiram a epifania ou o horror e que estão presentes nas narrativas, na composição dos personagens e dos cenários, na escolha de uma canção ou um efeito visual. É por isso que nos identificamos com uma história ou sentimos que um poema “fala ao coração”. É como um encontro, uma autêntica identificação que ajuda a tornar claros os acontecimentos e os sentimentos. Esse é o grande poder da Arte, na medida em que ela nos ajuda a compreender a realidade. Toda manifestação artística nos ajuda a dizer aquilo que não conseguimos dizer pela razão.

Quando começamos a pensar em nós mesmos como leitores, acabamos por nos remeter às nossas próprias histórias, desde o nome que nos foi dado, a casa onde nascemos, as nossas lembranças de infância e tudo o mais que contribuiu para nos constituirmos como adultos. Muitos serão capazes de identificar um grande contador de histórias na ou da família. Outros, talvez, tenham conhecido grandes contadores de “causos”, ou das histórias da rua ou do bairro.

Para o bem ou para o mal, revisitar a infância auxilia na compreensão sobre muitas questões da vida adulta que não serão tratadas aqui com perspectivas psicológicas ou histórico-sociais. Queremos ir ao encontro da infância para tirar dela o que foi relevante para a vida adulta enquanto narratividade, ou seja, com o olhar de quem consegue enxergar que há uma narrativa que costura a vida humana. Esta narrativa começa a ser contada desde a escolha de um nome para o bebê que chegará e segue pelos encontros e desencontros da vida familiar, escolar e social.

Assim, seja boa ou ruim, é preciso “tomar posse” de uma história que é pessoal e singular; pois não há histórias de vida que sejam iguais e, por isso, a especialidade de cada vida humana. Reconhecer isso é ser capaz de ler o texto da própria vida, colocando como frases finais aquelas que Carlos Drummond de Andrade escreveu sobre si mesmo no poema “Infância”:

E eu não sabia que a minha história  
era mais bonita que a história de Robinson Crusoe.  
(DRUMMOND, 1997, p.10-11)

Por fim, o exercício de trazer à memória a infância faz-nos reconhecer a importância da própria história de vida, fundamental para entender o que trazemos em nós mesmos como acervo pessoal. Essas histórias ficam em nossa memória como que a compor um repertório e são acionadas muitas vezes por sensações trazidas por um cheiro, um sabor, uma música ou uma imagem. Estão, portanto, em um nível não cognitivo, mas emocional e por isso mesmo, são determinantes de nossas ações. Se positivas, nos ajudam a

tomar decisões de uma categoria; se negativas, de outra. Determinam nosso modo de ver e posicionar diante do mundo, pois liberam potencialidades adquiridas por incentivos amorosos ou nos inibem por medo ou algum outro tipo de experiência negativa. Determinam, enfim, a voz que cada um dá a si mesmo.

Diante de um texto, cabe ao leitor realizar três perguntas: “o que o texto diz?”; “o que o textos me diz?” e “o que o texto me faz dizer?” Respondê-las é não só a reação de um leitor preparado para interpretar aquilo que o texto está dizendo, mas também pronto para, a partir do texto, atuar no mundo – ainda que o texto seja a sua própria vida. Desta forma, é possível ao leitor encontrar a própria voz, ou a sua opinião. É preciso se sentir seguro para soltá-la: quanto mais elaborado e mais variado, maiores as chances do leitor assumir uma voz firme, segura, crítica e participativa. Ler possibilita que a pessoa atue no mundo, com o seu modo de ser, com sua história, com a sua marca. E, no mundo, há lugar para todos.

## SOBRE O TRABALHO

Trabalho e leitura possuem uma íntima relação. Lemos para aprender a tarefa a ser realizada; lemos para desenvolver o conhecimento tecnológico e construir o novo; lemos para tomar decisões, para formar opiniões, para registrar e relatar. Mas, se falamos de uma leitura que leva ao prazer de ler, à construção de um novo ser humano e de novos patamares de participação e cidadania, como relacionar isso ao mundo mecanicista das organizações empresariais?

O processo de humanização do espaço de trabalho nasceu como reivindicação e demanda após anos seguidos de aplicação dos princípios tayloristas<sup>2</sup>, sobretudo nas fábricas. Há quase um século, Elton Mayo realizou, em uma fábrica de tecidos na Filadélfia<sup>3</sup>, uma experiência de

---

<sup>2</sup> Os princípios desenvolvidos por Frederick Taylor (1856-1915) têm a ver com a padronização de procedimentos e a produção em série em linhas de montagem de veículos e que depois foram adaptadas e disseminadas em fábricas e até mesmo em escritórios de serviço. A crítica mais contundente a esse modelo é a que Charles Chaplin faz em seu clássico filme *Tempos Modernos*.

<sup>3</sup> Essa primeira experiência foi realizada em 1923 e procurava avaliar o impacto da introdução de recursos que propiciassem maior conforto no ambiente de trabalho em relação ao índice de rotatividade de pessoal da fábrica. Porém, a mais famosa experiência desse tipo, também conduzida por Mayo, foi realizada em uma fábrica de Chicago, onde, efetivamente, foi possível medir e sistematizar questões relativas à fadiga, *turn over* e acidentes de trabalho, relacionados às condições físicas laborais. Esta pesquisa ficou conhecida como *Experiência de Hawthorne* constituiu, efetivamente, a base da Teoria das Relações Humanas. A esse respeito, pode-se ver CHIAVENATTO, I. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 3. ed. São Paulo: Mac Graw-Hill do Brasil, 1983, p. 96 e ss.

humanização do trabalho que inaugurou uma série de outros estudos que acabaram por inserir definitivamente a pessoa humana na ordem do dia da pesquisa sobre o desempenho das organizações. Essa abordagem surgiu na perspectiva de se aplicar às organizações os conceitos que começavam a ser desenvolvidos pelas Ciências Humanas e Sociais – sobretudo pela Psicologia e Sociologia – nas primeiras décadas do século XX. Intertextualidades, como se pode notar.

É inegável que, no decorrer do século XX, a explosão das tecnologias de informação e comunicação transformou substancialmente o mundo do trabalho, exigindo novas posturas e novas perspectivas de avaliação. Com o uso em larga escala de ferramentas tecnológicas para comunicação e gerenciamento de informações, as organizações contemporâneas ganharam novos contornos e passaram a se inserir em mercados físicos e virtuais. Para gerenciá-las surgiram, nas últimas décadas, inúmeras teorias – e outros tantos modismos – em que técnica e humanização passaram a ser inter-relacionadas em uma perspectiva holística e integral do desenvolvimento humano, econômico, social e, em particular, institucional.

Assim, vimos surgir teorias que consideram o conhecimento produzido pelas organizações, o que nos remete, obviamente, às pessoas que nelas atuam. Tornar-se uma organização que gerencia o seu conhecimento – e, em consequência, o seu potencial humano – é uma tendência mundial, ainda que o caminho não esteja de todo construído e muitas experiências ainda careçam de amadurecimento e avaliação.

Uma vez que os processos de trabalho passam a ser vistos como cadeias produtivas onde cada pessoa agrega aquilo que conhece, o conceito de equipe assume uma dimensão totalmente nova. Em um ambiente com essa perspectiva, a comunicação entre as pessoas ainda é o melhor caminho para o compartilhamento do conhecimento de cada um e para o estabelecimento de um ambiente de trabalho acolhedor e humanizado.

Neste ponto, atentamos para a construção de relações de trabalho em que a técnica e a ética possam ser exercidas em um ambiente positivo e saudável, onde o desenvolvimento de um corresponde ao sucesso de todos. São relações construídas em rede, onde cada indivíduo corresponde a um nó, intimamente ligado ao outro, tecendo todos um mesmo bordado – portanto, o sucesso ou insucesso de um único ponto determinará o maravilhamento diante do desenvolvimento harmônico, tal como em um tecido rendando, ou o desencanto por vê-lo corroído, esburacado<sup>4</sup>.

Outro desafio profissional desses nossos tempos é a formação quase

---

<sup>4</sup> Outras reflexões sobre esse assunto podem ser encontradas em CARVALHO, Gilda M. R.; TAVARES, Marcia da S. *Informação & Conhecimento: uma abordagem organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

que contínua provocada por uma necessidade de atualização constante em um mundo que muda o tempo todo. No nível técnico, esta categoria de formação pode ser suprida pela oferta de ensino formal, profissionalizante ou especializado. Mas, se desejarmos buscar a interpretação de uma realidade que hoje se encontra fragmentada, com novas escritas e novos meios de expressão, veremos que, somente, o ensino formal não dá conta de atender aos anseios por respostas.

Ficamos, pois diante da necessidade de formação que seja capaz de integralizar outras habilidades, as quais possam impulsionar relações, incrementar novos posicionamentos e, sobretudo, despertar novos sentidos para a realidade. Assim, formar representa colocar a pessoa em relação com o mundo da cultura, do sensível, do afetivo e prever a (re)descoberta de si mesmo e de seu potencial humano. É este tipo de formação que define líderes e oferece o diferencial para empresas e pessoas que nelas trabalham.

Enfim, o século XXI trouxe perspectivas de um novo ser humano que certamente construirá novos modelos institucionais. Apenas começamos a caminhar nesse novo século e esperamos que os espaços organizacionais favoreçam a troca de experiências e, por meio desta, ideias fundamentais despontem. E é neste ponto que podemos nos perguntar: seria a leitura uma tecnologia que nos ajuda a responder aos desafios desse novo momento?

## UM SENTIDO PARA A LEITURA NO TRABALHO

Ao longo da História, a humanidade desenvolveu habilidades e ferramentas que pudessem resolver suas necessidades. Esse é um processo irreversível e está profundamente relacionado com o que entendemos sobre o que vem a ser “tecnologia”. É preciso ter claro que o conceito de “tecnologia” não está somente relacionado com máquinas, computadores ou virtualidade. Tecnologia é tudo o que utilizamos para fazer as coisas, desde uma máquina, um computador, até uma metodologia, a forma de executar uma receita de bolo. Sob esse ponto de vista, a leitura é sim uma tecnologia e, como tantas outras, necessária para o desenvolvimento do trabalho, por isso, é preciso conhecê-la bem<sup>5</sup>.

Não podemos falar somente da leitura de fruição, ou aquela que é prazerosa e que nos entretém, mas também daquela leitura mais árdua que, às vezes, deixamos de lado porque nos exige mais concentração e uma capacidade maior de decodificação, cujo domínio é fundamental para o

---

<sup>5</sup> A esse respeito pode-se ler o instigante texto *Leitura é uma Tecnologia*, de Affonso Romano de Sant’anna, publicado em SANT’ANNA, Afonso Romano de. *Ler o Mundo*. São Paulo: Global Editora, 2011, p. 13-20.

desenvolvimento de qualquer trabalho. Falamos aqui de textos teóricos, manuais de instrução, roteiros e fluxos de procedimento, análise de informações etc.

A leitura de informação (se a podemos chamar assim) nos dá o conhecimento necessário para a realização do trabalho. A leitura da literatura nos dá o “respiro” ou a “inspiração” necessária para o enfrentamento da realidade. Em seu texto *Literatura para quê?*, Antoine Compagnon cita Roland Barthes: “[A] literatura não permite andar, mas permite respirar.” (COMPAGNON, 2009, p. 41). E continua seu texto comentando que se com essa frase Barthes denuncia o uso instrumental da literatura, não deixa de considerar, porém, que o “respirar” é, em si mesmo, uma “virtude peitoral” (COMPAGNON, 2009, p. 42).

Este reconhecimento coloca, pois, a literatura em uma categoria que nos remete não somente ao lazer puro e simples, mas à epifania ou ao encontro com um olhar que transcende a visão física. Literatura assemelha-se a respirar, como ação que acalma os sentidos, colocando-os em suspenso e, neste ato, (re)descobre para eles novas possibilidades. E, mais, ao oferecer à literatura o *status* de uma virtude peitoral, coloca-a simbolicamente junto do peito, portanto, junto do coração, do *cuore*. A literatura nos move não por seu caráter instrumental ou pedagógico, mas porque trabalha no centro de nosso desejo e de nossas emoções – o coração humano.

Ações de promoção de leitura em organizações empresariais não são novidades. Muitas empresas possuem espaços para leitura, como salas ou mesmo bibliotecas, e disponibilizam livros para seus funcionários. Outras investem em clubes de leitura ou associam a leitura e resenha de livros a critérios para avaliação com vistas a processos de progressão funcional. Para além da leitura de textos, é possível encontrar ainda cineclubes ou facilidades para acesso à vida cultural, como descontos em teatros ou viagens. Muitas vezes, essas são ações que ou compõem uma gestão de benefícios oferecidos pela empresa ou se inserem em uma política, em que a provisão de bem-estar ao empregado relaciona-se diretamente com a sua capacidade produtiva. Isso não significa que sejam iniciativas que não tenham seu valor, mas, ao assumir que a leitura pode nos levar a um caminho de transformação pessoal e a uma consequente inserção cidadã no mundo, aquelas podem parecer-nos muito aquém das possibilidades que o investimento na formação de um leitor pode trazer.

## DESTRAVA LÍNGUAS: O RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA

Em 2007, após aproximadamente um ano de negociação e formulação do conteúdo programático, foi lançado, na PUC-Rio, o *Programa Destrava*



*Línguas de Formação de Leitores*, destinado aos funcionários da Universidade. O programa foi desenvolvido pela Cátedra UNESCO de Leitura PUC-Rio, que hoje faz parte integrante do Instituto Interdisciplinar de Leitura da PUC-Rio, em parceria com a Gerência de Recursos Humanos da Universidade e surgiu, inicialmente, após a constatação de que a demanda inicial de formação em redação empresarial constituía, *a priori*, uma demanda de formação de leitores no corpo funcional da PUC-Rio.

Ao completar seu 10º ano de existência, em 2017, cerca de 110 pessoas já haviam frequentado o *Destrava Línguas*, em sua maioria funcionários técnico-administrativos da Universidade, mas também professores e empregados de empresas que atuam no *campus* da PUC-Rio. O Programa, inicialmente formulado para duração de três semestres, sofreu alterações ao longo do tempo, de modo a atender a necessidade de conter a evasão originada pelo período de férias de verão e a respectiva revisão de planos para o novo ano. Na sua edição de 2018, o *Destrava Línguas* está sendo lançado no formato semestral, diferente do anterior que tinha duração de um ano, mas vinha sofrendo com a perda de alunos por dificuldades de diversas origens para o acompanhamento dos encontros.

O percurso prevê três módulos, ou momentos. O primeiro faz o caminho do resgate das memórias de infância e de histórias, levando o participante a tomar consciência de que já é um leitor além de colocá-lo em contato com seu próprio repertório/acervo. No segundo módulo são trazidas à reflexão temáticas que demonstram como as artes, em geral, e a literatura, em particular, encontram a vida. São tratados temas como ficção e realidade, intertextualidade, ponto de vista, leitura de imagens, literatura e cinema, literatura e jornalismo, entre outros. Nesta etapa, procuramos fazer visitas a exposições ou espaços culturais. Encerrando o curso, o terceiro módulo trata da relação entre trabalho e leitura, começando com dinâmicas que procuram trazer à memória o percurso profissional de cada participante e sua história com a instituição PUC-Rio. Coletamos histórias pitorescas da memória de cada um sobre acontecimentos vividos no ambiente do trabalho e aprofundamos a reflexão sobre o sentido do trabalho para cada um e as questões éticas que estão presentes no cotidiano profissional.

Ao chegar aos 10 anos do Programa, temos claro que implementar um curso nos moldes do *Destrava Línguas* foi uma decisão certamente ousada. Seus resultados não são mensuráveis em termos de qualificação ou outras habilidades que podem ser medidas quando do aprendizado formal ou técnico. Ao contrário, seus ganhos são de outra ordem, pois significam transformação pessoal que podem – ou não – impactar o grupo e os vínculos estabelecidos no ambiente de trabalho.

Para avaliar os resultados do *Destrava Línguas*, temos como premissa que o ato de ler possibilita novos caminhos para a relação de um indivíduo

com o conhecimento e com a reflexão que ele oferece. Significa, portanto, assumir uma atitude crítica diante do que foi apreendido e fazer uso social dessa habilidade. Por isso, antes de uma avaliação puramente quantitativa do curso, gostamos de falar em “recolher os frutos” desse trabalho. Desde seu início, identificamos:

- o estabelecimento e o fortalecimento de vínculos afetivos, ampliando a colaboração entre pessoas e áreas;
- a melhoria da autoestima, através de uma dinâmica que facilita a partilha e o encontro com sentimentos e histórias pessoais, bem como a valorização de talentos individuais;
- a possibilidade de interação com pesquisadores e professores da Universidade, diminuindo a distância entre funcionários técnico-administrativos, professores e alunos;
- o reconhecimento da Universidade e seu *campus*, como um espaço de pertencimento e de ação;
- a ampliação de conhecimentos, a partir da contextualização dos temas tratados com o instrumental da História, da Psicologia, da Literatura, da Antropologia e de outras áreas do saber;
- a melhoria da formulação do pensamento, capacitando o participante a explicitá-lo de forma mais lógica, além do incremento da capacidade de argumentação;
- a tomada de consciência de seu lugar no mundo, das possibilidades existentes, bem como a emergência de uma postura cidadã marcada pela promoção humana.

Acompanhando a trajetória dos que passaram pela experiência, é possível detectar a transformação daqueles que se (re)descobriram capazes de ir além, (re)assumindo seu lugar no mundo, sabedores de que bens, como a cultura e o conhecimento, estão disponíveis para todos, indiscriminadamente. Retomando aquela ousadia inicial, vêm à mente as palavras de Guiomar de Gramont, que dizem muito sobre o trabalho realizado e, por isso, foram escolhidas para finalizar este texto:

Sem ler, o homem jamais saberia a extensão do prazer. Não experimentaria nunca o sumo Bem de Aristóteles: o conhecer. Mas, para que conhecer se, na maior parte dos casos, o que necessita é apenas executar ordens? Se o que deve, enfim, é fazer o que dele esperam e nada mais?  
Ler pode provocar o inesperado. Pode fazer com que o homem crie atalhos para caminhos que devem necessariamente ser longos. Ler pode gerar a invenção. Pode estimular a

imaginação de forma a levar o ser humano para além do que é devido.

[...]

Além disso, a leitura promove a comunicação de dores, alegrias e outros tantos sentimentos. A leitura é obscena. Expõe o íntimo, torna coletivo o individual e público, o secreto, o próprio. A leitura ameaça os indivíduos, porque os faz identificar sua história a outras histórias. Torna-os capazes de compreender e aceitar o mundo do outro. Sim, a leitura deveria ser proibida.

Ler pode tornar o homem perigosamente humano. (1999, p. 27-28)

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Carlos Drummond de. *A Senha do Mundo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

CARVALHO, Gilda Maria R. de; TAVARES, Marcia da S. *Informação e Conhecimento*. Uma abordagem organizacional. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2001.

CARVALHO, Gilda Maria R. de; BRANCO, Thatty Castello. *Leitura e Trabalho*. Destravando línguas, olhares, pensamentos. Curitiba: Hum Publicações, 2016. (Col. Mediações.)

CHIAVENATTO, I. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 3. ed. São Paulo: Mac Graw-Hill do Brasil, 1983.

COMPAGNON, Antoine. *Literatura para quê?* Trad. Laura Taddei Brandini. Belo Horizonte: Editora UFMG. 2009.

GRAMONT, G. de. Ler devia ser proibido. In: PRADO, J.; CONDINI, P. (org.). *A formação do leitor*. Rio de Janeiro: Leia Brasil, 1999.

SANT'ANNA, Afonso Romano de. *Ler o Mundo*. São Paulo: Global Editora. 2011.

VERSIANI, Daniela B. et al. *Manual de Reflexões sobre boas práticas de leitura*. São Paulo: Editora UNESP; Rio de Janeiro: Cátedra UNESCO de Leitura PUC-Rio, 2012.

Data de recebimento: 10 jun. 2020

Data de aprovação: 10 jun. 2020