

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JOÃO KLEBER BATISTA MARTINS

**BIBLIOTERAPIA COMO RECURSO TERAPÊUTICO NAS ORGANIZAÇÕES: um
Diálogo Entre Literatura e Psicologia Organizacional**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

JOÃO KLEBER BATISTA MARTINS

**BIBLIOTERAPIA COMO RECURSO TERAPÊUTICO NAS ORGANIZAÇÕES: um
Diálogo Entre Literatura e Psicologia Organizacional**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof.^a Me. Maria Aparecida Trindade Pereira

JOÃO KLEBER BATISTA MARTINS

**BIBLIOTERAPIA COMO RECURSO TERAPÊUTICO NAS ORGANIZAÇÕES: um
Diálogo Entre Literatura e Psicologia Organizacional**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 05/12/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof.^a Me. Maria Aparecida Trindade Pereira / UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Marcos Teles do Nascimento / UNILEÃO

Membro: Prof.^a Larissa Vasconcelos Rodrigues / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

BIBLIOTERAPIA COMO RECURSO TERAPÊUTICO NAS ORGANIZAÇÕES: um Diálogo Entre Literatura e Psicologia Organizacional

João Kleber Batista Martins¹
Maria Aparecida Pereira Trindade²

RESUMO

O presente trabalho possui como foco dialogar sobre possibilidades de utilização da biblioterapia dentro de uma prática voltada à psicologia organizacional, objetivando utilizar materiais científicos para compreender cada uma das áreas isoladamente, buscando contextualizar a discussão e investigar formas de atuação conjunta. O estudo se deu através de pesquisas nas plataformas “Google Acadêmico” e “SciELO”, trabalhando com textos relacionados aos temas definidos acima e analisando métodos para alinhar as ideias propostas em cada, visando alcançar os objetivos propostos. Encerrada a pesquisa, notou-se que a biblioterapia pode ser uma ferramenta útil para a psicologia organizacional, pois possui eficácia comprovada em trabalhos grupais e desenvolvimento de pessoas, além de fornecer redução de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, entretanto ainda é necessário que profissionais pesquisem mais sobre tais questões, pois tal diálogo ainda encontra-se mais no campo teórico do que prático.

Palavras-chave: Biblioterapia. Psicologia Organizacional; Desenvolvimento de Pessoas; Literatura;

ABSTRACT

The present study focuses on exploring the possibilities of using bibliotherapy within practices aimed at organizational psychology, seeking to utilize scientific materials to understand each area independently, contextualizing the discussion, and subsequently investigating ways to integrate them. The conduction of the study was done through research using the "Google Scholar" and "SciELO" platforms, analyzing texts related to the defined themes and methods, aligning the proposed ideas and aiming to achieve the outlined goals. Upon completing the research, it is observed that bibliotherapy can be a useful tool for organizational psychology, as it has proven effectiveness with group work and people development, in addition to providing reduction of psychosocial risks in the work environment. However, further research by professionals is needed, as this dialogue remains largely theoretical rather than practical.

Keywords: Bibliotherapy; Organizational Psychology; People Development; Literature.

¹Discente do curso de psicologia pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). Email: joao.kleber.b.m@gmail.com

²Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba- UFPB (2014), mestre em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba (2017), professora do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). Email: mariaaparecida@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo possui como foco discutir as potencialidades a serem alcançadas ao utilizar o recurso da Biblioterapia dentro de intervenções nas organizações. Considerando a evidente eficácia da prática do biblioterapeuta com grupos sendo utilizada frequentemente em escolas e hospitais (Caroline, et al, 2013), o olhar volta-se para compreender como a literatura e a psicologia organizacional podem dialogar, buscando possibilidades para uma prática visando tanto auxiliar os colaboradores com seus problemas quanto para desenvolver seus potenciais.

É notório que psicologia e literatura possuem, há tempos, uma relação próxima, desde Jung e sua análise de Goethe, Nietzsche e muitos outros, até a psicologia existencial com Sartre, nota-se que as duas áreas contribuem bastante uma para a outra (Caldin, 2007). Dessa forma, é possível crer que tais conceitos podem ser usados para a criação de ferramentas bastante eficazes em uma aplicação no contexto organizacional por parte de um profissional da psicologia, buscando um trabalho criativo e eficaz.

Com base nos conceitos citados e ainda focando na junção entre literatura e psicologia, surge a seguinte problemática: como a biblioterapia pode ser utilizada como recurso terapêutico dentro das organizações?

Para responder tal pergunta, objetiva-se compreender, através da literatura científica, as possibilidades de utilizar a biblioterapia como recurso terapêutico em intervenções dentro das organizações, buscando entender de que se trata a biblioterapia, suas formas de utilização por profissionais da psicologia e a viabilidade do seu uso alinhada à psicologia organizacional.

No mais, o presente estudo possui sua relevância social voltada ao desenvolvimento de práticas a serem utilizadas por psicólogos, visando o bem-estar e desenvolvimento pessoal de profissionais dentro de organizações, possibilitando maior satisfação e saúde mental no ambiente de trabalho, o que estará diretamente atrelado a uma maior incidência de resultados positivos. No que se refere ao viés acadêmico, o artigo é relevante por explorar um tema com muito potencial para a psicologia, considerando que grande parte da produção brasileira de biblioterapia advém de profissionais de biblioteconomia (Silva; Fernandes, 2023). É de suma importância que psicólogos passem a conhecer e produzir mais pesquisas sobre um tema que traz consigo um enorme gama de possibilidades para sua prática profissional, visto que tais conhecimentos resultam em um maior leque de ações acessíveis para que o psicólogo amplie ainda mais sua bagagem prática e teórica.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica de natureza básica, possuindo cunho qualitativo e com um método voltado para a análise sistemática de livros e artigos, estes sendo encontrados através de pesquisas nas plataformas “Google Acadêmico” e “SciELO”, investigando os temas de Biblioterapia, Psicologia Organizacional e Treinamento e Desenvolvimento buscando encontrar uma base em ambas as áreas e, logo após, estudar sobre as possibilidades de diálogo entre ambas, objetivando demonstrar como a biblioterapia pode ter utilidade para o psicólogo que trabalha dentro de uma organização, em especial aquele que foca em treinar e desenvolver pessoas.

As palavras-chave que foram utilizadas para facilitar a pesquisa foram: “Biblioterapia”, “Psicologia Organizacional”, “Literatura” e “Desenvolvimento de Pessoas”;

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Psicologia Organizacional

2.2.1.1 Um Breve Histórico

A Psicologia é uma área vasta, sendo dividida em muitas especializações. Para Spector (2009), a Psicologia Organizacional se enquadra em uma categoria com foco em aplicar conhecimento técnico aos problemas dos indivíduos dentro das organizações. Zanelli (2014) complementa tal ideia, tendo consciência de que apenas aplicar conhecimento não é o bastante, dessa forma, também considerando o campo da psicologia organizacional como produtor de estudos e teorias.

Antes de um aprofundamento nos estudos e práticas dentro de organizações, é de suma importância desenvolver compreensão sobre suas origens, tanto da psicologia organizacional quanto do trabalho em si. Zanelli (2014) reflete que os problemas relacionados ao trabalho surgem desde sua origem, com as palavras *tripalium* e *trabacula*, termos relacionados à tortura, estando na origem da palavra “trabalho”. O autor percebe ambiguidade na forma da qual o trabalho é visto, sendo muito associado ao dito “primeiro o trabalho e depois o prazer”, dando

a ideia de quem ambos não podem se relacionar, entretanto, se ele é algo tão ruim, por qual razão pessoas são vistas citando seus empregos com orgulho e uma aparente alegria? Esse questionamento leva a uma conclusão: o trabalho é um objeto de atribuição de significados/sentidos múltiplos e ambíguos.

É nessa complexa dimensão de trabalho aplicada dentro de uma organização que a psicologia organizacional se propõe a intervir. Para isso, Chanlat (1996) discorre que tal prática é heterogênea, sendo um somatório de vários ramos, como o da sociologia, teoria das organizações, psicologia industrial, dentre outros. O autor defende que o campo funciona e progride partindo da aplicação das dimensões humanas dentro do contexto, como a dimensão cognitiva, psíquica, simbólica, afetiva, dentre outras. Em suma, tanto conteúdo quanto formas de se trabalhar possuem uma vastidão de variedades que foram desenvolvidas (e seguem sendo) ao longo da história da psicologia organizacional.

2.2.1.2 O Papel do Psicólogo na Organização

Por vezes, a formação habitual dos psicólogos pode não fornecer de maneira totalmente efetiva uma visão dos processos organizacionais, visto que as organizações são redes repletas de variáveis, que não são notadas e compreendidas de maneira fácil, necessitando maior perspicácia para uma observação eficaz. Uma formação que, em muitos casos, gera profissionais de manutenção ao status quo, que apenas aplicam modelos com objetivos técnicos, acaba por minar a capacidade de intervenção dentro de uma organização (Zanelli, 1986). Entretanto, antes de aprofundar sobre o que se deve melhorar no papel do psicólogo, é necessário, antes de tudo, compreender sua função.

Em linhas gerais, o papel do psicólogo organizacional volta-se para analisar e averiguar o comportamento humano e a subjetividade dos indivíduos nas organizações, atuando em prol das empresas e dos funcionários, buscando que essas duas partes se comuniquem de maneira adequada e tenham sucesso. O profissional atua com diversas funções, dentre elas: recrutamento e seleção; gestão de conflitos; cargos e salários; estudo da cultura organizacional; treinamento e desenvolvimento (do qual o presente artigo possui mais foco, dentre outros (Muller, 2021).

Uma das grandes dificuldades em gerar resultados positivos nos deveres citados acima se dá ao fato de que uma parte considerável de psicólogos atua apenas em níveis superficiais dentro das organizações. Tal problemática surge através de três pontos: o primeiro se dá porque o papel do psicólogo em muitas organizações é indeterminado; O segundo acontece partindo de

um bloqueio de participação em processos de tomada de decisão; O último ocorre com a falta de práticas durante a formação que permita com que os profissionais compreendam, de maneira mais clara, os processos organizacionais (Zanelli, 1986).

Para conseguir intervir, é necessário que o psicólogo possua compreensão sobre indivíduo e organização, buscando noção do que caracteriza cada uma das partes. Suas estratégias devem direcionar-se para melhora—ou reestruturação—da qualidade de vida de cada indivíduo no meio interno e externo. Existe uma necessidade de desenvolver noção sobre a interação das múltiplas dimensões que caracterizam a relação das pessoas e dos grupos dentro das organizações (Muller, 2021).

Até os dias atuais o papel do psicólogo organizacional segue sendo bastante estereotipado, por vezes estando associado apenas a seleção e avaliação de desempenho, algo que limita bastante o profissional. É necessário se ter em mente que o profissional deve ser alguém capacitado para entender as inter-relações sistêmicas de cada empresa, possuindo qualificação para intervir de forma abrangente em uma organização, notando elementos de estruturas tanto formais quanto informais (Lima, 2022).

Dentre as funções do psicólogo organizacional discutidas acima, o presente trabalho foca em destacar o treinamento e desenvolvimento, que será mais bem discutida no próximo tópico, tratando-se de algo que vai muito além de manter os colaboradores da organização atualizados, possuindo extrema validade no seu conhecimento e desenvolvimento, abrangendo toda sua carreira e seu avanço (Muller, 2021).

2.2.1.3 Subsistemas Organizacionais

As organizações atuam como seres vivos, de forma que, ao obterem sucesso e se desenvolverem, acabam por também crescer em complexidade de maneira exponencial ao seu desenvolvimento. Conforme as organizações crescem, também aumentam em número as pessoas envolvidas dentro delas, de forma que, em um panorama contemporâneo, os colaboradores são o principal diferencial competitivo que promove a organização dentro do mercado. As organizações, na necessidade de adaptar a forma de funcionar para desenvolver o máximo de seus colaboradores, passaram a trabalhar com a Gestão de Pessoas, inicialmente exclusivo a profissionais de Rh, mas atualmente com trabalho de psicólogos organizacionais, onde focam justamente nesses sujeitos, pois eles constroem um elemento básico de sucesso empresarial (Chiavenato, 2010).

Para uma divisão eficaz de trabalho dentro das organizações, existe uma série de processos relacionados entre si, que podem favorecer ou prejudicar uns aos outros, funcionando de maneira separada, porém com influência mútua. Tais divisões são chamadas de subsistemas, por exemplo, o RH (Recursos Humanos) possui, dentre seus subsistemas, processos de provisão, desenvolvimento de pessoas, monitoração de pessoas, dentre outros. Cada uma dessas práticas se difere das demais, entretanto ambas contam com funções conjuntas para o desenvolvimento da organização (Moreira, 2017).

Existem organizações das quais priorizam alguns subsistemas acima dos demais, porém tal prática provoca prejuízos, pois a assimetria gerada por essas atividades tende a resultar em uma menor integração dentro do local. É necessário que se busque integração e articulação entre cada um dos subsistemas existentes dentro de uma organização, assim, garantindo um resultado global mais desejado, advindo da sinergia gerada. Normalmente os subsistemas organizacionais se dividirão entre: atrair, aplicar, reter, desenvolver e monitorar talentos (Medeiros, 2019). Apesar do presente trabalho buscar, nas seguintes páginas, se aprofundar no subsistema voltado ao treinamento e desenvolvimento, é de suma importância que os demais não sejam subestimados e deixados de lado.

2.2.2 Treinamento E Desenvolvimento

Treinamento e desenvolvimento são estratégias essenciais para um progresso desejado dentro de uma organização. Apesar de ambos usarem técnicas semelhantes, é necessário compreender suas diferenças, pois seus objetivos são distintos, logo, o trabalho a ser realizado em cada um possuirá variações (Araújo, 2021).

Na etapa de treinamento, existe foco em aprimorar as habilidades do colaborador, com finalidade de potencializar seu desempenho em determinada função, assemelhando-se a uma educação de cada profissional, com possibilidade de ser aplicada em todos os níveis da organização (Trevelato, 2018). O treinamento precisa ser um ciclo contínuo, contando com etapas de diagnóstico, desenho, implementação e avaliação. Mesmo em situações das quais os resultados estejam surgindo de acordo com o esperado, é válido seguir com o processo de treinamento, mantendo a empresa cada vez mais competitiva dentro do mercado (Araújo, 2021).

Devido ao maior motor de desenvolvimento em uma organização ser seus integrantes, desenvolver e aprimorar o conhecimento de cada colaborador é determinante para o sucesso de uma empresa. A possibilidade é um importante fator para o desenvolvimento

organizacional, dessa forma, é através da disponibilização de apoio e informações que permitam com que cada funcionário aumente suas competências e adquira novas habilidades que se observa o processo de desenvolver um colaborador (Araújo, 2021).

A possibilidade de trabalhar habilidades necessárias para vagas futuras dentro de uma empresa surge através do desenvolvimento de pessoas, aliando esse trabalho ao treinamento, que visa cargos atuais, uma organização consegue maior estabilidade com mais facilidade (Trevelato, 2018).

Considerando todos os benefícios que o treinamento e desenvolvimento trazem para as organizações, os recursos aplicados nesse subsistema devem ser considerados como investimentos, não gastos, visto que estão totalmente ligados aos interesses estratégicos da empresa, impactando intensamente o serviço prestado. É importante que os trabalhadores sejam desenvolvidos através de estímulos que os levem a refletir, questionar, criar e experimentar, para tais finalidades, investimentos em T&D são bastante necessários (Silva; Amaral, 2021).

Investir no desenvolvimento das pessoas na empresa tende a gerar impactos em maior escala em médio e longo prazo, porém a espera é válida ao analisar os benefícios que se tornam presentes. A produtividade na empresa cresce, pois a equipe se torna mais qualificada, o que resulta em um serviço de maior qualidade, indo além, os resultados também tornam se mais expressivos, o que é um reflexo do ato de levar os colaboradores à excelência, no mais, não se deve subestimar a melhora no motivação de cada pessoa, que ao notar que se encontra em um local que investem em aperfeiçoar suas competências, é levado a estar mais satisfeito e com vontade de colaborar (Azeredo, 2019).

O elo forte criado através de um desenvolvimento adequado das pessoas na organização acarreta maior motivação dos funcionários, que é refletido em uma retenção de talentos mais segura para a empresa. Além do foco em T&D melhorar os relacionamentos e ampliar os resultados, também auxilia com que quem importe não saia da organização, gerando uma cultura organizacional mais forte (Azeredo, 2019).

A motivação individual de cada colaborador influencia diretamente no treinamento e desenvolvimento organizacional, afetando a produtividade de cada pessoa. Uma série de fatores afetam a motivação em uma empresa, como a relação com líderes, reconhecimento, ambiente organizacional e outros aspectos, dessa forma, trabalhar para que cada funcionário esteja comprometido com a organização é de suma importância, pois é algo que será refletido em um sujeito responsável, buscando melhores resultados e confiante no que faz. Por essas razões, um trabalho de T&D também afeta o que motiva cada pessoa dentro da empresa, pois

a realização adequada do processo irá repercutir em resultados ainda mais positivos (Santos e Rodrigues, 2019).

Para alcançar os resultados desejados, não basta apenas realizar o processo sem um planejamento prévio. Cada atividade deve estar bem alinhada com o que a organização possui de estratégias organizacionais, que, por sua vez, necessitam estar de acordo com a dimensão social de cada trabalhador, para, assim, partir para conferir se os recursos tecnológicos, financeiros e humanos estão em consonância. Após essa organização o trabalho pode ser iniciado (Silva; Amaral, 2021).

Dentro da elaboração, é válido utilizar perguntas base para compreender o que precisa ser realizado. Algumas dessas perguntas são: Quem precisa ser treinado? Qual a melhor forma de realizar o treinamento? Quais comportamentos precisam ser mudados? O que será ensinado? Quando e onde o treinamento será feito? Quem será o responsável? Estes são apenas alguns dos diversos questionamentos que podem (e devem) ser considerados para que exista a certeza de que o T&D está sendo realizado no que precisa e da forma mais adequada (Silva; Amaral, 2021).

Ao partir para a aplicação, o treinamento pode ser dividido em quatro etapas: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação. No diagnóstico são levantados dados, buscando entender o que precisa de melhorias; no desenho o projeto ganha forma, partindo para uma descrição do que será realizado; a implementação trata-se do processo sendo posto em ação dentro da organização; já a avaliação é a etapa da qual os resultados são avaliados (Chiavenato, 1999).

Existem uma série de práticas a serem adotadas dentro do treinamento, com uma variedade que permite o profissional aplicar o que for mais desejável de acordo com o público e necessidades da organização, dentre as opções, algumas são: seminários, painéis de discussão, brainstorming, debates, projetos de equipe, demonstrações, estudos de caso, dentre outros (Silva; Amaral, 2021).

Após a sua conclusão, um treinamento é avaliado a partir de quatro níveis: o primeiro é a avaliação de reações, onde se observa a reação do público ao conteúdo; o segundo se dá através da avaliação de aprendizagem, voltada a compreender se o que foi aprendido está proporcional ao ensinado; a avaliação de comportamento no cargo é o terceiro nível, feita após um período de realização do treinamento por um superior imediato da pessoa treinada; por fim, o quarto nível é a avaliação do resultado, conferindo se houveram mudanças de acordo com o desejado (Silva; Amaral, 2021).

Em suma, aplicar Treinamento e Desenvolvimento em uma organização a prepara para ser mais competitiva no mercado, considerando que desenvolverá colaboradores mais capacitados, aumentando em muito a qualidade do serviço prestado e adquirindo um diferencial, assim, cada pessoa estará mais adaptada para enfrentar as demandas de um mercado que passa por mudanças constantes, adquirindo vantagens significativas em comparação a outras empresas (Pessanha; et al., 2019).

Após a compreensão da importância do T&D, surge a temática central do trabalho: discutir a possibilidade da utilização da biblioterapia dentro de um contexto organizacional. Diferente da biblioterapia clínica, a biblioterapia de desenvolvimento, ou criativa essa possui um segmento que vai além de abordar o sofrimento, se importando com o desenvolvimento dos sujeitos, com a leitura adquirindo um papel transformador em cada pessoa, desempenhando um importante papel de identificação e proporcionando uma série de experiências, pensamentos e novas visões de mundo, podendo ser trabalhada em grupos em diferentes contextos (Chaves; et al. 2020). Para um melhor entendimento sobre como utilizar a literatura para o desenvolvimento de uma organização, é necessária uma abordagem mais aprofundada do que é a biblioterapia, o que será exposto ao longo do presente artigo.

2.2.3 Biblioterapia

2.2.3.1 Possíveis Formas de Utilização

A biblioterapia surge como um método suplementar à psicoterapia que, através do contato com obras literárias, pode resultar em um melhor ajustamento com a vida por parte do cliente, assim, tendo um espaço de crescimento pessoal, com a capacidade de lidar com seus problemas, verbalizando e exteriorizando cada um deles, abrindo possibilidade de estimular a criatividade e adquirir novas atividades e afazeres (Caldin, 2007).

Indo adiante, no que se refere à prática clínica, a biblioterapia costuma se voltar para sujeitos dos quais estão passando por sérios problemas emocionais, com maior prevalência de práticas sendo realizadas em instituições de saúde, com modelos multiprofissionais, englobando profissionais como psicoterapeutas, médicos e bibliotecários, focando na modificação do comportamento, visando adquirir atitudes das quais melhorem os comportamentos em questão (Ferreira, 2003).

Quando um cliente se submete a realizar uma atividade de biblioterapia, comumente existirão dois tipos de literatura das quais podem ser utilizadas, sendo elas a literatura de

ficção e a literatura didática, com cada uma possuindo suas especificidades e auxiliando em questões variadas, entretanto, as técnicas utilizadas em ambas podem ser idênticas, dentre elas, a identificação, catarse, introspecção e outros (Ferreira, 2003). Gusmão, et al. (2020) discorrem que tais técnicas foram percebidas a partir da soma dos estudos de Aristóteles e Freud, além de explicar de maneira mais abrangente cada uma delas.

A técnica da catarse traz consigo o conceito de que os textos literários possuem função catártica, ou seja, podem aliviar emoções e proporcionar um alívio pessoal, entendendo o poder de influência que as palavras têm consigo; no que se refere a identificação, o foco passa a fornecer ao cliente situações das quais inspirações estejam disponíveis, utilizando a literatura para criar um espelho de ações positivas das quais dispõem de capacidade de aumento da autoestima e felicidade; a introspecção trata-se de auxiliar com que o cliente reflita sobre seus próprios processos psicológicos com o auxílio da leitura. Existe uma série de outras técnicas que também podem ser utilizadas na prática, como a projeção, humor, introjeção e outras (Gusmão; et al., 2020).

Sob tal perspectiva, é necessário compreender como a própria leitura funciona, de forma que tal entendimento facilite a reflexão sobre suas funções terapêuticas, no caso, existem três níveis básicos que se relacionam entre si dentro da prática da leitura, sendo eles o sensorial, emocional e racional. O primeiro explora a visão, audição, tato, etc., de forma que é a partir de tal momento que o texto passa a despertar emoções; o segundo trabalha as interpretações relacionadas ao nível sensorial, com tal trabalho sendo totalmente subjetivo, relacionando o que é lido com o interior do próprio leitor; o terceiro soma os dois primeiros e apresenta reflexões de ordem objetiva sobre o que foi absorvido e refletido (Magalhães, 2018).

Seguindo tal ideia, o profissional ao aplicar uma prática de biblioterapia não deve se atentar apenas ao papel da leitura, mas também as formas de tornar possível que o uso do livro tenha caráter terapêutico, devendo dar atenção a diversos fatores, como: a escolha de um local adequado para a prática; a formação de grupos com objetivos em comum; a lista de materiais a serem utilizados, levando em conta que a escolha dos textos deve ser feita de maneira minuciosa, considerando que existe a capacidade dos resultados se distanciar muito do desejado em casos dos quais o que é lido não condiz diretamente com as questões tratadas entre profissional e cliente, com o material escolhido sendo da familiaridade de ambas as partes, entre outros (Ferreira, 2003).

Dentro da organização dos pontos anteriores, é de suma importância que se tenha em mente que tipo de biblioterapia será aplicada, pois existem um total de três tipos, com cada

um contendo suas especificidades: o primeiro é a biblioterapia institucional, da qual trabalha com ensino e métodos de aprendizagem, tendo objetivo informativo e recreativo, entretanto não sendo tão aplicada nos dias atuais; o segundo tipo é a biblioterapia clínica, voltada a clientes com problemas emocionais ou comportamentais, podendo ser feito em comunidade e focando em mudanças de comportamentos; o último tipo, do qual será mais enfatizado no presente artigo, trata-se da biblioterapia desenvolvimental, que trabalha com pessoas que não apresentam distúrbios ou alterações no comportamento, sendo direcionado ao auxílio em lidar com tarefas diárias, superar problemas corriqueiros e desenvolver habilidades (Gusmão; et al. 2020).

Com uma eficácia na organização das atividades citadas acima, quando bem aplicada, a biblioterapia oferece uma série de benefícios para o cliente, dentre eles a compreensão de suas limitações, bem como uma melhora em lidar com conflitos internos, melhoras na autoestima, comunicação, criatividade, redução de timidez, maior capacidade de lidar com estresse, participação em grupos mais efetiva e uma série de outras vantagens (Caldin, 2007).

Retomando um tópico anterior e foco do trabalho, a biblioterapia desenvolvimentista, ou seja, voltada para o desenvolvimento pessoal, é uma prática que possibilita constante desenvolvimento progressivo do cliente que foi em busca de ajuda, podendo tanto corrigir quanto prevenir problemas de surgirem, facilitando que o grupo em questão trabalhe seus potenciais (Ferreira, 2003). Assim, Caroline, et al. (2013) reforça que a biblioterapia pode ser aplicada em diversos segmentos, tendo eficácia em hospitais, escolas, orfanatos, asilos, clínicas e muitos outros, assim, dando a possibilidade de usar tal recurso como um complemento a práticas dentro de uma organização, dando o devido ênfase a palavra “complemento”, pois mesmo sendo eficaz e válida, a biblioterapia se trata de um recurso a ser utilizado em conjunto com outros, não sendo uma ferramenta única de intervenção (Paiva, 2023).

2.2.3.2 Biblioterapia Aliada à Psicologia Organizacional

Desde a antiguidade observava-se a relação entre liberação de emoções e arte, com Aristóteles usando o conceito de *Catarse* para definir como é possível que textos literários podem conter características sedativas, curativas e proporcionar alívio (Caldin, 2007).

Aprofundando o tema surge a biblioterapia, compreendendo que a leitura pode ser uma ferramenta para que pessoas com sentimentos como angústia, solidão e frustração consigam expor tais sensações, visando compreensão e libertação, com um profissional capacitado

escolhendo as leituras e aplicando técnicas necessárias para um processo eficiente (Gusmão; et al., 2020).

Conforme mencionado anteriormente, a psicologia organizacional é um ramo da psicologia que trabalha dentro das organizações, realizando atividades como motivação, comunicação, gerenciamento de diferenças, planejamento e desenvolvimento organizacional (Rothmann; Cooper, 2009). Zanelli (2000) critica a visão de muitas empresas de que o psicólogo organizacional atua apenas como um aplicador de testes, algo que apenas reproduz um modelo antigo de psicotécnica, indicando que é importante que os profissionais atuem em uma desconstrução de tal imagem, dessa forma, possuir uma variedade de técnicas e adequar cada uma ao devido contexto dentro da organização é um ótimo caminho a ser seguido. Em tal temática, a biblioterapia pode entrar em ação como uma prática para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos dentro da organização, podendo ter um caráter preventivo ou corretivo, além da possibilidade de ser aplicada em grupos (Ferreira, 2003), o ideal para ser utilizado por um profissional de psicologia do trabalho

Silva e Fernandes (2023) trazem um aparato de práticas voltadas à biblioterapia dentro do Brasil durante os últimos anos, constando que a maioria delas foi realizada em ambientes educacionais, com o ambiente hospitalar ficando em segundo lugar. Tal informação, apesar de não ser referente a psicologia organizacional, indica a eficácia do método realizado em grupos com objetivos em comum. Assim, Caroline, et al. (2013) discorre que a biblioterapia pode ser aplicada nos mais variados segmentos, contendo a capacidade de trabalhar sociabilização, resolução de problemas e aceitação de situações vividas, questões essas que possuem extremo valor em um contexto de uma organização, mostrando que o diálogo entre psicologia organizacional e literatura é totalmente possível, se bem aplicado.

2.2.3.2 Biblioterapia Como Ferramenta de Treinamento e Desenvolvimento nas Organizações

A prática da biblioterapia influencia em diversos âmbitos, podendo desenvolver aspectos humanos, intelectuais e culturais em cada pessoa. O contato com a literatura leva o sujeito a compreender sobre alteridade, conectando-se com as histórias apresentadas e iniciando reflexões, que tendem a resultar em mudanças comportamentais (Chaves; et al., 2020).

A biblioterapia atua diretamente na cognição, com exercícios de pensamento que interiorizam o que foi observado e discutido durante as leituras. Tais práticas fornecem formas

novas de ver o mundo após as sessões, abrindo caminhos novos e tornando possível enxergar possibilidades variadas (Carvalho; et al., 2019)

Apesar de não existir um número muito elevado de relatos voltados à biblioterapia sendo utilizada em T&D nas organizações, uma série de relatos de outras áreas demonstram que existe viabilidade em tal utilização, por exemplo, Chavez, et al. (2019) relatam um projeto chamado “Odisseias Literárias”, que em uma das suas atuações no Tribunal Regional do Ceará utilizou textos da escritora Simone de Beauvoir para discutir atuações no dia da mulher, seguindo o foco do projeto, que trabalha com um livro por mês—focando em obras de cunho social ou cultural—visando desenvolver e conscientizar colaboradores para os temas de interesse.

Um outro exemplo é demonstrado quando Carvalho, et al. (2019), em uma escola, trabalharam com grupos de alunos um texto denominado “Um Outro Jeito de Voar”, que trabalha temas como aceitação, *bullying* e possibilidades, resultando em discussões bastante produtivas com os alunos e uma soma satisfatória de interação e aprendizado.

Sob o mesmo viés, Souza, et al. (2018) demonstram uma possibilidade de ação em biblioterapia para um encontro único, baseando-se em uma ação desenvolvida pela equipe com uma turma de biblioteconomia da Universidade de Santa Catarina. A atividade se deu através de 6 minutos iniciais de relaxamento; 5 minutos de leitura conjunta do texto Os Fantásticos Livros Voadores de Modesto Máximo, que trabalha justamente o poder dos livros; 15 minutos de apresentação do curta metragem de mesmo nome do livro; 10 minutos de atividade lúdica e discussão orientada; encerramento.

O trabalho de Souza, et al. (2018) reflete em um projeto que proporcionou uma soma de bem-estar com interiorização de reflexões para todos os presentes, conseguindo apresentar o tema desejado e melhorar o clima do ambiente. O que se aprende com tais exemplos de atividades é que a biblioterapia possui um forte poder de conscientização, o que significa que pode ser bastante eficaz para trabalhar, desenvolver e interiorizar alguma ideia em indivíduos ou grupos.

Além dos exemplos citados acima, outro fator que motiva a acreditar na eficácia da biblioterapia dentro das organizações é a variedade de formas de trabalhá-la, visto que o contexto organizacional é amplo, com situações e necessidades diferentes que necessitam de formas específicas de intervenção. Valência e Magalhães (2016) informam que dentro da biblioterapia podem ser usados todos os tipos de texto (romances, contos, crônicas, etc.), letras de música, obras teatrais, dentre outros, adaptando sua linguagem para o público que se deseja atingir.

Aprofundando a discussão sobre biblioterapia e refletindo sobre seu poder de desenvolver indivíduos, é válido atentar-se à notícia disponibilizada pela EBC (Empresa Brasil de Comunicação) em 2017, onde é informado que o livro *Crime e Castigo* (1866-2019), do autor russo Fiódor Dostoiévski, é uma das obras mais lidas nos presídios brasileiros, seguindo um projeto que diminui quatro dias de pena para cada livro lido. A matéria dá ênfase à densidade da obra, mas a reflexão deve ir muito além disso.

Segundo Ramos (2022), a obra em questão reflete sobre os limites racionais, morais, ordinários e extraordinários do ser humano, conseguindo trabalhar conceitos do que é e não é permitido, focando na percepção de um protagonista que cometeu o crime de assassinato. O autor também discorre sobre o sentimento de arrependimento que o personagem sofre após realizar o ato citado acima, com o seu “castigo”, na verdade, sendo a grande culpa e perturbação que sentiu. O livro se encerra sendo um exemplo de expiação e busca por redenção, o que é uma ótima justificativa para ser tão querido pelo público abordado no parágrafo anterior.

É importante se ter em mente que os textos não se baseiam integralmente em suas próprias composições, o que significa que características individuais, como a bagagem cultural de cada sujeito, influenciam em interpretações (Lima; et al., 2023), então cabe ao psicólogo alinhar devidamente os momentos em grupo, não retirando a liberdade dos participantes, porém certificando-se de não fugir da temática e garantindo que o que foi planejado será repassado.

Exemplificando o parágrafo anterior, a obra *Dom Quixote*, de Miguel de Cervantes, pode ser interpretada abordando temas como moral, política e liberdade (Soto, 2017), entretanto ela também pode ser utilizada para debater resiliência, adaptabilidade e propósito, temas muito interessantes para T&D. Assim, é evidente a importância de compreender (que é criar relações dentro e fora do texto, imaginando o como uma espécie de quebra-cabeças que precisa ser resolvido para alcançar o seu resultado total) e interpretar—que se baseia em fornecer ao outro as formas de concluir tal quebra-cabeças—o que está sendo trabalho (Leffa, 2012). Contando com tais noções, o profissional será capaz de utilizar a literatura para alcançar seus objetivos na organização.

É importante que o profissional escolha bem seus textos, desenvolvendo seu olhar para não subestimar muitas obras. Sob tal perspectiva, é possível usar como exemplo o autor Edgar Allan Poe, que por muito tempo foi criticado por não escrever obras com cunho moral para os críticos da época, mesmo com o escritor defendendo que não há como escrever sem que existam desígnios mais profundos (Poe, 1841-2024). Enquanto existem olhares que não

percebiam a genialidade dos textos em períodos passados, atualmente diversas discussões são realizadas quanto a eles, como o trabalho de Rosendo (2022), que realiza análises através da retórica de contos do autor. A ideia central que se quer abordar no momento é a de que é possível adquirir conteúdos diversos dos livros mais improváveis, e tal informação deve existir na mente do psicólogo na hora de escolher seus materiais.

O desenvolvimento dos seres humanos não se resume à educação tradicional, indo muito além. A experiência literária produz a capacidade de que sejam alcançados *insights* que, normalmente, não seriam percebidos com uma discussão argumentativa tradicional (Saiki; Silva, 2023). Com o profissional compreendendo as possibilidades e potencialidades que o texto literário oferece para suas práticas de T&D, resultados muito positivos podem ser alcançados.

2.2.3.3 Biblioterapia e Redução de Riscos Psicossociais no Trabalho

Além da possibilidade de desenvolvimento proporcionada pela biblioterapia, os ganhos advindos dessa prática vão além, auxiliando também na saúde mental dos trabalhadores. Rodrigues, et al (2020) relata a partir da década de 1970 se tem observado de maneira mais atenta aos perigos que o ambiente de trabalho proporciona às pessoas, entretanto, o tema ainda não é muito claro para todos, tendo o termo “fatores de risco” comumente confundido com outro, por exemplo, “clima organizacional” e “qualidade de vida no trabalho”.

Definindo de maneira mais clara, pode se ter como “risco” algo que gere dano à integridade de um trabalhador, sendo ela física ou mental, sendo assim, o “risco psicossocial” relaciona-se diretamente com o dano produzido, dessa forma, o que se trata por “fatores de risco” tem o poder de aumentar a probabilidade dos danos serem causados, ou seja, eles antecedem o risco em si (Rodrigues; et al., 2020).

É necessário se ter em mente que, ao estudar fatores de risco no trabalho, não se deve menosprezar aspectos históricos e macrossociais presentes no trabalho e em cada sujeito, ou seja, fixar indicadores genéricos pode ser uma prática bastante arriscada e não aconselhável, pois cada pessoa tem seus aspectos históricos, sociais e de saúde mental individuais, o que os faz merecer uma análise mais ampla (Pereira; et al., 2020). Em suma, é muito importante se atentar para os fatores de risco, entretanto eles não devem ser definidos como algo totalmente padronizado e imutável, variando de acordo com cada organização, o que reforça a

necessidade do profissional seguir sempre atento e realizando análises precisas de onde trabalha.

Dessa forma, é válido entender que, apesar do foco da biblioterapia no contexto sugerido pelo presente artigo ser o desenvolvimento de pessoas, ela também promove bem-estar, como explicado por Pinto e Vaz de Almeida (2020), o processo integra ações, valores e sentimentos, cada participante realiza uma projeção íntima de si, conseguindo explorar suas individualidades, assim, os textos contam com o poder de auxiliar no equilíbrio do ser humano.

Dentro da biblioterapia de desenvolvimento, o livro possui um forte papel terapêutico, principalmente a partir das diferentes interpretações das obras por cada sujeito distinto, o que acarreta resultados positivos, como sensação de bem estar, enriquecimento cultural e o próprio desenvolvimento pessoal (Pinto; Vaz de Almeida, 2020).

No mais, é válido reforçar ainda mais aspectos desenvolvidos durante a prática, como diminuição de sensação de isolamento, melhor observação, crescimento pessoal, exteriorização de pensamentos e estímulos de novos interesses, dando ênfase ao fato que a biblioterapia pode ser aplicada em qualquer fase da vida de qualquer pessoa, não dependendo de classe social, ideologia ou credo (Barros; et al., 2024). A soma de tais fatores evidencia que os benefícios de utilizar biblioterapia em uma organização vão muito além do desenvolvimento de pessoas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como seu foco explorar a biblioterapia como um recurso para o psicólogo que pretende trabalhar com Treinamento e Desenvolvimento dentro das organizações. Através da análise de artigos científicos relacionados ao tema, evidenciou-se a importância do desenvolvimento de práticas variadas para o trabalho do psicólogo organizacional, que está constantemente se deparando com novos contextos, dos quais deve se adaptar e buscar formas de ser efetivo dentro deles. Em tal temática se percebeu que a biblioterapia merece atenção, pois é capaz de fornecer a variedade desejada.

A revisão bibliográfica abordou argumentos que defendem, de maneira objetiva, a implementação da biblioterapia como uma ferramenta de Treinamento e Desenvolvimento, pois, além de sua acessibilidade, consegue estabelecer uma comunicação bastante íntima e direta com os indivíduos, permitindo alcançar reflexões que vão além das proporcionadas com um diálogo expositivo tradicional. A literatura é uma ferramenta poderosa da qual o psicólogo

pode usar para os mais variados objetivos, com textos que permitem abordar reflexões relacionadas à adaptabilidade, resolução de conflitos, ética, resiliência, dentre vários outros, cabendo ao profissional decidir o que pretende trabalhar.

Deve ser ressaltado que, apesar da base teórica sólida do artigo, são necessários mais estudos sobre a temática, principalmente no que se refere ao fator empírico da questão abordada. Grande parte dos estudos de caso citados se referem à práticas em ambientes variados, como escolas, pois as bases carecem de artigos com estudos de campo que aliem psicologia organizacional e biblioterapia. Dessa forma, é evidente a necessidade de que, além de posto em prática, tais trabalhos devem passar a ser escritos com maior frequência, pois esse é o melhor meio de ampliar os estudos em questão.

Em suma, espera-se que o presente trabalho consiga incentivar mais diálogos, práticas e pesquisas científicas que abordem a biblioterapia aliada à psicologia organizacional, especialmente no que se refere ao treinamento e desenvolvimento de pessoas. Ambas as áreas têm muito a ganhar com a adição de novas ferramentas eficazes para que, além de aprimorar as habilidades de cada pessoa dentro da organização, também seja possível cuidar da saúde mental dos colaboradores, dessa forma, alcançando os impactos acadêmicos e sociais que são desejados.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, K. C. **Gestão de pessoas: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína** - TO. 2021. 20 f. TCC (Graduação) - Curso de Logística, Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, 2021.
- AZEREDO, F. C. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações**. Revista Brasileira de Administração Científica, v. 10, n. 1, p. 14–30, 20 jun. 2019.
- BARROS, A. C.; LAZZARIN, F. A.; ALENCAR, I. L.; ALEXANDRE, J.; NUNES, K. A. S.; FELIX, V. L. **Entre Afetos: o impacto da biblioterapia na vida de universitários**. Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação, São Paulo, p. 1–16, 2024.
- CALDIN, C. F. **A leitura como função terapêutica: biblioterapia**. Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 6, n. 12, 10 out. 2007.
- CAROLINE, A. P. S.; BORGES, R. **Ações e projetos de biblioterapia: uma revisão de literatura brasileira**. Universidade Federal de Santa Catarina, 1 jan. 2013.
- CAVALHEIRO, S. M.; EDISON; A. C. B. **Vivência de Biblioterapia com os alunos do terceiro ano da E.E.B Intendente José Fernandes: relato de experiência**. Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, v. 24, n. 1, p. 297–304, 1 abr. 2019.
- CHANLAT, JEAN-FRANÇOIS et al. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. p. 300–300, 1 jan. 1996.

- CHAVES, I. T.; ALBUQUERQUE, R. M. F. de; FILHO, T. L. de. L. **Odisséias literárias: biblioterapia de desenvolvimento aplicada no Tribunal Regional do Trabalho do Ceará.** Revista ACB, 2019.
- CHAVEZ, I. T.; ALBUQUERQUE, R. M.; FILHO, T. L. L. **ODISSÉIAS LITERÁRIAS: BIBLIOTERAPIA DE DESENVOLVIMENTO APLICADA NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO CEARÁ.** Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Rio De Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração.** Rio De Janeiro: Campus, 1999.
- DAS. **“Crime e Castigo” é uma das obras preferidas de detentos de presídios federais.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-02/crime-e-castigo-e-uma-das-obras-preferidas-de-detentos-de-presidios>>. Acesso em: 17 out. 2024.
- DEALISON, F. D.; CAPARROZ, P. G.; RODRIGUES, L. S. **IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E SEUS IMPACTOS NO ABSENTEÍSMO ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS.** Revista Interface Tecnológica, v. 20, n. 1, p. 312–323, 21 out. 2023.
- SANTOS, W. S. E.; RODRIGUES, C. V. **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO MOTIVACIONAL.** Colloquium Socialis, v. 3, n. 1, p. 67–72, 30 mar. 2019.
- DOSTOIÉVSKI, F. M. **Crime e Castigo.** [s.l.] Marin Claret , 1866-2019.
- FERREIRA, D. T. **Biblioterapia: uma prática para o desenvolvimento pessoal.** ETD- Educação Temática Digital, 2003.
- GUSMÃO, A. DE M. O.; SOUZA, E. G. J. A **Biblioterapia como função de reestabelecimento emocional.** Universidade Federal de Randópolis. 2020.
- LEFFA, V. J. **Interpretar não é compreender: um estudo preliminar sobre a interpretação de texto.** Linguagens: Metodologia de Ensino e Pesquisa, 2012.
- LIMA, L. V.; ALMEIDA S. C. B. **O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DIANTE DE UM CENÁRIO DE ESTRESSE OCUPACIONAL E A SÍNDROME DE BURNOUT.** Revista Saúde em Foco, 2022.
- LIMA, M. A. S.; et al. **A LITERATURA BRASILEIRA COMO UMA FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO EMOCIONAL E PESSOAL DOS ESTUDANTES.** IX Congresso Nacional de Educação, 2023.
- MAGALHÃES, M. C. **Biblioterapia: a função terapêutica da leitura.** Universidade Cândido Mendes. 2018.
- MEDEIROS, A. M. M.; SEIXAS, M. C. S. **OS SUBSISTEMAS RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE PARINTINS-AM.** Instituto Federal de Educação do Amazonas, 2019.
- MOREIRA, J. N. et al. **SUBSISTEMAS E PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.** XXII Jornada de Pesquisa - UNIJUNI, 22 set. 2017.
- PAIVA, L. E. **Biblioterapia como recurso terapêutico e humanizador.** Revista Medicina Integrativa, 9 nov. 2023.
- PEREIRA, A. C. L. et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.
- PINTO, A.; VAZ DE ALMEIDA, C. **Contributos da biblioterapia para o bem-estar: um estudo de caso.** Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde, 2020.
- POE, E. A. **Nunca Aposte sua Cabeça com o Diabo.** [s.l.] SAMPI Books, 1841- 2024.

RAMOS, L. V. **A percepção criminológica em Crime e castigo: elementos de integração entre literatura e filosofia em Dostoiévski e Nietzsche**. 12 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Departamento de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2022.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, n. spe, 2020.

ROSENDO, B. O. **A retórica do narrador em “O barril de amontilla” e “O demônio da perversidade”, de Edgar Allan Poe: uma fantástica configuração da perversidade**. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) - Programa de Pós-Graduação em Letras, 2022.

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. [s.l.] Editora Campus, 2009.

SAIKI, M.; SILVA COELHO, A. **Subjetividade encarcerada e o Sertão: a literatura como fonte de categorias para a Filosofia da Educação**. Devir Educação, [S. l.], v. 7, n. 1, p. e-810, 2023.

SILVA, R.; et al. **O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E NA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES**. Revista Vox Metropolitana, v. 0, n. 10, p. 136-145, 1 fev. 2021.

SILVA, R. R. C. C.; AMARAL, I. G. **Gestão de Pessoas em Ongs**. [s.l.] Editora UFJF, 2021.

SILVA, V. B.; FERNANDES, J. S. G. **Biblioterapia no Brasil: Revisão Integrativa de Literatura de 2019 a 2021**. Revista ACB, 15 dez. 2023.

SOTO, L. G. **Dom Quixote, uma aventura crítica (e apologética)**. Anuário de Literatura, 22 ago. 2017.

SOUZA, L. I. DE; GONZALEZ, M. E.; SANCHES, A. C. **Biblioterapia: uma vivência biblioterapêutica de desenvolvimento com alunos da disciplina de Biblioterapia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)**. Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia, v. 14, n. 1, 7 mar. 2019.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 2009.

TREVELATO, E; et al. **A OBTENÇÃO DE VANTAGEM COMPETITIVA ATRAVÉS DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**. Revista Científica, v. 1, n. 1, 9 nov. 2018.

VALENCIA, M. C. P.; MAGALHÃES, M. C. **Biblioterapia: síntese das modalidades terapêuticas utilizadas pelo profissional**. BIBLOS - Revista Do Instituto De Ciências Humanas E Da Informação, 2016.

ZANELLI J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. [s.l.] Grupo A - Artmed, 2000.

ZANELLI, J. C. **Formação e atuação em Psicologia Organizacional**. Psicologia Ciência e Profissão, 1986.

ZANELLI, J. C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Grupo A – Artmed, 2014.