

BARBARA CATAPAN
HEAD ORGANIZER

SOCIAL PHENOMENA: THEORIES AND PRACTICES



CURITIBA
EDITORA REFLEXÃO ACADÊMICA
2025

Barbara Catapan
Head Organizer



**Social phenomena: theories and
practices**

Reflexão Acadêmica
editora

**Curitiba
2025**

Copyright © Editora Reflexão Acadêmica
Copyright do Texto © 2025 O Autor
Copyright da Edição © 2025 Editora Reflexão Acadêmica
Editora-Chefe: Profa. Msc. Barbara Luzia Sartor Bonfim Catapan
Diagramação: Editora
Edição de Arte: Editora
Revisão: O Autor

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva da autora. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos a autora, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial:

Prof^a. Msc. Rebeka Correia de Souza Cunha, Universidade Federal da Paraíba - UFPB

Prof. Msc. Andre Alves Sobreira, Universidade do Estado do Pará - UEPA

Prof^a. Dr^a. Clara Mariana Gonçalves Lima, Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP

Prof^a. PhD Jalsi Tacon Arruda, Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA

Prof^a. Dr^a. Adriana Avanzi Marques Pinto, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP

Prof. Dr. Francisco Souto de Sousa Júnior, Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA

Prof. Dr. Renan Gustavo Pacheco Soares, Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Sérgio Campos, Faculdade de Ciências Agrônômicas, Brasil.

Prof. Dr. Francisco José Blasi de Toledo Piza, Instituição Toledo de Ensino, Brasil.

Prof. Dr. Manoel Feitosa Jeffreys, Universidade Paulista e Secretaria de Educação e Desporto do Amazonas, Brasil.

Prof^a. Dr^a. Mariana Wagner de Toledo Piza, Instituição Toledo de Ensino, Brasil.

Prof. Msc. Gleison Resende Sousa, Ananguera Polo Camocim, Brasil.

Prof^a. Msc. Raiane Vieira Chaves, Universidade Federal de Sergipe, Brasil.

Prof^a. Dr^a. Thalita Siqueira Sacramento, Escola da Natureza- Secretaria de Educação do Distrito Federal, Brasil.

Prof. Msc. André Luiz Souza, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil.

Prof^a. Dr^a. Leonice Aparecida de Fatima Alves Pereira Mourad, Universidade Federal de Santa Maria, Brasil.

Prof^a. Dr^a. Lenita de Cássia Moura Stefani, Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil.



Reflexão Acadêmica
editora

Ano 2025

Prof.^a. Msc. Vanesa Nalin Vanassi, Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil.
Prof.^a. Dr.^a. Khétrin Silva Maciel, Universidade Federal do Sul da Bahia, Brasil.
Prof.^a. Dr.^a. Adriana Crispim de Freitas, Universidade Federal do Maranhão, Brasil.
Prof. Esp. Richard Presley Silva Lima Brasil, Centro De Educação Superior De Inhumas Eireli, Brasil.
Prof.^a. Dr.^a. Vânia Lúcia da Silva, Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasil.
Prof.^a Dr.^a. Anna Maria de Oliveira Salimena, Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasil.
Prof.^a Dr.^a. Maria Clotilde Henriques Tavares, Universidade de Brasília, Brasil.
Prof.^a Dr.^a. Márcia Antonia Guedes Molina, Universidade Federal do Maranhão, Brasil.
Prof. Msc. Mateus Veppo dos Santos, Centro Universitário Euro-Americano, Brasil.
Prof.^a Msc. Adriana Xavier Alberico Ruas, Funorte, Brasil.
Prof.^a Msc. Eliana Amaro de Carvalho Caldeira, Centro Universitário Estácio - Juiz de Fora MG, UFJF, Brasil.
Prof. Msc. João Gabriel de Araujo Oliveira, Universidade de Brasília, Brasil.
Prof.^a Dr.^a Anísia Karla de Lima Galvão, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Brasil.
Prof.^a Dr.^a Rita Mônica Borges Studart, Universidade de Fortaleza, Brasil.
Prof.^a Msc. Adriane Karal, UDESC/UCEFF, Brasil.
Prof.^a Msc. Darlyne Fontes Virginio, IFRN, Brasil.
Prof.^a Msc. Luciana Mação Bernal, Universidade Federal de São Carlos, Brasil.
Prof. Dr. Roberto José Leal, Escola de Enfermagem Anna Nery / Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil.



Reflexão Acadêmica
editora

Ano 2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Social phenomena: theories and practices / Barbara Catapan. Curitiba: Editora Reflexão Acadêmica, 2025.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui: Bibliografia

ISBN: 978-65-84610-56-9

1. Sociedade. 2. Cultura.

I. Catapan, Barbara. II. Título.

Editora Reflexão Acadêmica
Curitiba – Paraná – Brasil
contato@reflexaoacademica.com.br



Reflexão Acadêmica
editora

Ano 2025

APRESENTAÇÃO

Social Phenomena: Theories and Practices é uma obra que explora, de forma acessível e instigante, as dinâmicas sociais que moldam o mundo ao nosso redor. Através de uma abordagem teórica e prática, o livro oferece reflexões sobre os fenômenos sociais, seus impactos e as diversas interpretações dentro das ciências sociais.

Recomendado para professores, alunos e todos aqueles que desejam compreender melhor as interações humanas e suas influências na sociedade, esta leitura proporciona uma visão ampla e introdutória sobre o tema, incentivando o pensamento crítico e o aprofundamento nas discussões.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 01	1
GRAU DE ENVOLVIMENTO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA CIDADE DE GUARULHOS	
Thiago Carlos da Silva	
Ednéia Barbosa Lima	
Sérgio Roberto da Silva	
Evelise Aparecida da Silva Xavier	
Sílvia Regina Guberovic	
DOI: 10.51497/reflex.978-65-84610-56-9_1	
CAPÍTULO 02	31
PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE A BAUHAUS E SEU IMPACTO NO DESIGN	
Luz del Carmen Vilchis Esquivel	
DOI: 10.51497/reflex.978-65-84610-56-9_2	

CAPÍTULO 01

GRAU DE ENVOLVIMENTO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA CIDADE DE GUARULHOS

Thiago Carlos da Silva

Bacharel em Administração
Instituição: Faculdades Integradas de Guarulhos
Endereço: Guarulhos, São Paulo, Brasil
E-mail: thiagocarlos26@hotmail.com

Ednéia Barbosa Lima

Bacharela em Administração
Instituição: Faculdades Integradas de Guarulhos
Endereço: Guarulhos, São Paulo, Brasil
E-mail: eblima2017@yahoo.com

Sérgio Roberto da Silva

Professor Orientador, Administrador e Mestre em Contabilidade pelo Centro Universitário (FECAP-SP)
Instituição: Centro Paula Souza (CPS)
Endereço: São Paulo, São Paulo, Brasil
E-mail: sergiroberto@auditaconsultoria.com.br
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-1861-3548>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2656278097254959>

Evelise Aparecida da Silva Xavier

Professora, Perita Contadora Concursada e Licenciada em Ciências Contábeis
Instituição: Centro Paula Souza (CPS)
Endereço: São Paulo, São Paulo, Brasil
E-mail: eve.xavier2013@hotmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7553449064891135>

Silvia Regina Guberovic

Professora Universitária e Mestre em Administração - Governança Corporativa pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP)
Instituição: Centro Universitário Eniac-SP
Endereço: Guarulhos, São Paulo, Brasil
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0071-257X>
E-mail: srguberovic@gmail.com

RESUMO: Cada vez mais o cenário empresarial atual busca novas versões a conceitos como vantagem competitiva, cadeia de valor, orientação para o crescimento, entre outros, colocando o elemento humano como chave no sucesso empresarial. Nesse cenário o envolvimento é um constructo importante para o sucesso das organizações. O objetivo geral deste trabalho foi identificar o grau de envolvimento no trabalho dos colaboradores. Para tanto utilizou-se um questionário

com apenas 5 assertivas na escala de link para essa mensuração. Os sujeitos envolvidos somaram 205 da cidade de Guarulhos. Os dados foram coletados em agosto e setembro de 2019 durante a pandemia COVID 19. OS resultados apontam que mesmo nesse cenário de crise econômica a média dos colaboradores se sentem “neutros” ao envolvimento no trabalho. No mais os aspectos de gênero, idade, estado civil, tempo de trabalho na organização e tempo na atividade profissional não foram critério de diferenciar um maior grau de envolvimento. A pesquisa identificou que os sujeitos que empreendem possuem um maior envolvimento. Os sujeitos do setor de venda são mais envolvidos que os demais departamentos. Cargos de maior poder de decisão nas organizações são mais envolvidos. Sujeitos que possuem uma profissão são mais envolvidos que os demais. A pesquisa busca colaborar com descobertas sobre a política de gestão.

PALAVRAS-CHAVE:

ABSTRACT: The current business scenario is increasingly looking for new versions of concepts such as competitive advantage, value chain, growth orientation, among others, placing the human element as the key to business success. In this scenario, involvement is an important construct for the success of organizations. The general objective of this work was to identify the degree of involvement in the work of employees. For that, a questionnaire with only 5 assertions in the link scale for this measurement was used. The subjects involved totaled 205 from the city of Guarulhos. Data were collected in August and September 2019 during the COVID 19 pandemic. The results show that even in this economic crisis scenario, the average of employees feel “neutral” to their involvement at work. However, the aspects of gender, age, marital status, working time in the organization and time in professional activity were not criteria to differentiate a greater degree of involvement. The research identified that the subjects who undertake are more involved. The subjects of the sales sector are more involved than other departments. Positions with greater decision-making power in organizations are more involved. Individuals who have a profession are more involved than others. The research seeks to collaborate with findings on management policy.

KEYWORDS:

1. INTRODUÇÃO

Pessoas sempre foram fundamentais para as organizações, no entanto nos últimos tempos essa importância está cada vez mais crescente. Uma nova geração de estratégias competitivas está surgindo, conceitos como vantagem competitiva, cadeia de valor, orientação para o crescimento, entre outros, passaram a ser repensados e alinhados às teorias mais recentes destacando o elemento humano como chave no sucesso empresarial.

Dessa forma as investigações sobre conceitos afetivos dos colaboradores nas organizações tornam-se relevantes. A satisfação no trabalho tem sido objeto de muitos estudos no decorrer das últimas décadas. No entanto, ainda existem lacunas a serem respondidas principalmente a respeito de quais seriam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional.

Segundo Siqueira, Gomide Jr. (2004), os fatores pessoais são as características mais importantes na explicação do envolvimento no trabalho, como a autoestima, a necessidade de crescimento, o locus de controle, a ética protestante, também as características da chefia, na delegação de funções, tratando com consideração e melhorando o diálogo com seus trabalhadores.

Satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, englobando os seguintes aspectos: as satisfações com as chefias, as satisfações com os colegas, as satisfações com o salário, as satisfações relativas às oportunidades de promoção e as satisfações com as tarefas realizadas. (SIQUEIRA E GOMIDE JR. 2004).

Desta forma pode-se afirmar que o envolvimento do profissional com o seu trabalho dá-se, principalmente, por fatores que dizem respeito aos estímulos positivos que a organização promove, estimulando seu crescimento e entrega aos objetivos dela.

Diante disso, a questão identificada para esta pesquisa é: **Qual o grau de envolvimento no trabalho dos colaboradores?**

O objetivo geral deste trabalho foi identificar o grau de envolvimento no trabalho dos colaboradores.

Dessa forma o objeto de estudo desse trabalho é o envolvimento no trabalho dos colaboradores.

A justificativa para a realização deste trabalho está em buscar conhecimento sobre o grau de envolvimento dos colaboradores durante a pandemia COVID-19.

No âmbito acadêmico, este estudo poderá ser útil na comparação de estudos anteriores com os dados aqui colhidos. Embora exista uma vasta literatura a respeito de Envolvimento existem poucas análises mais aprofundadas relacionadas as características do indivíduo e seu nível de envolvimento.

Este trabalho está organizado em introdução, referencial, metodologia de pesquisa, discussão dos resultados e por fim as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Segundo Souza, Bertolini & Ribeiro (2014) a gestão de pessoas tem buscado o desenvolvimento de ações eficazes de ajustar as expectativas da organização com a de seus empregados. Isso permite ao mesmo tempo, melhor rendimento profissional e maior competitividade da organização. Desta forma os colaboradores irão render muito em suas tarefas no dia a dia. As ações de desenvolvimento sempre são de grande valor em uma organização.

Nesse contexto coloca-se o colaborador no papel de agente proativo, dotado de visão própria e inteligência. Nessa visão, as empresas devem proporcionar um ambiente de engajamento aos seus funcionários, pois são eles que detêm o conhecimento necessário para levá-las a alcançarem seus objetivos. (RIBEIRO, 2006).

O termo Gestão de Pessoa revela dimensões complexas acerca da Administração de Pessoas. (RUAS, 2004) Procura explicar o processo de transição entre a gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Pessoas, caracterizado pela conscientização do quanto as pessoas são importantes para a organização. Neste sentido a empresa, ao direcionar suas ações com foco no modelo de gestão de pessoas com o alinhamento de suas políticas e práticas de recursos humanos, induzirá seu quadro de funcionários a discutir e focar suas ações no que é fundamental para a qualidade do trabalho e crescimento da organização.

Para Demo et al. (2011), na visão de Gestão de Pessoas, o colaborador é visto como peça-chave no processo de cumprimento das metas e tomada de decisão para

o desempenho e competitividade das organizações. Dessa maneira, as políticas e práticas de Gestão de Pessoas devem favorecer maior bem-estar dos funcionários, permitindo maior realização pessoal e profissional influenciando no desenvolvimento, valorização e retenção de talentos. Nesse sentido, Horta, Demo e Roure (2012), partindo da premissa de que as políticas de Gestão de Pessoas têm a necessidade de contribuir para um maior bem-estar e fortalecimento da confiança das pessoas nas organizações, influenciam na confiança do colaborador e no bem-estar no trabalho. Quando há uma boa gestão de pessoas dentro da organização, o ambiente tende a ser mais prazeroso para os seus colaboradores, propiciando prazer e melhorando a alta estima das pessoas. Os mesmos se sentem num lugar feliz

Conforme Muchinsky (2004, p.305), Envolvimento com o trabalho “é o grau de identificação psicológica do indivíduo com o seu trabalho e a importância do trabalho para a autoimagem”.

Para Robbins (2009, p.2) o “comportamento organizacional refere-se ao estudo sistemático das ações e atitudes que as pessoas apresentam dentro das organizações”. Dessa maneira, o comportamento tem impacto sobre a produtividade, o absenteísmo, a rotatividade e a cidadania organizacional identificada com o sentido de “vestir a camisa da empresa.” Quando falamos em vestir a camisa da empresa, refere-se aos colaboradores que estão dispostos fazer o seu melhor, à vontade a garra e a determinação. Nesse momento entra a atitude da pessoa em querer realizar com qualidade a tarefa e executar com excelência dentro da organização.

Segundo Souza e Marques (2014), estratégias organizacionais são uma ligação ou elo psicológico entre o empregado e a empresa, influenciando na sua decisão de permanência e colaboração para que a empresa atinja seus resultados, esta ligação, pode ocorrer sob o enfoque afetivo, instrumental ou normativo.

Administrar e gerir pessoas passa, cada vez mais, por uma gestão estratégica, fruto da evolução do conceito de administração de recursos humanos. Na concepção de Albuquerque (2002), existem duas estratégias básicas de recursos humanos – a estratégia de controle e a estratégia de comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais.

3. METODOLOGIA

Este capítulo aborda as características da pesquisa. A tipificação mostra às particularidades do estudo, os possíveis limites, as observações, os procedimentos para a coleta de dados, todas as informações relevantes e os resultados da conclusão da pesquisa. (TELLES, p. 84, 2001). O quadro 3 explica detalhes de como a pesquisa será feita.

Tabela 1. Tipificação da pesquisa

	item	Descrição
A	Propósito	Pesquisa Aplicada: “Neste caso Abramo (1988, p. 35) assinala que este tipo de pesquisa” é feito para que seus resultados tenham utilização imediata na solução de problemas concretos; é a obtenção do conhecimento para transformação da realidade”
B	Abordagem	Estudo exploratório: Pode ser associado às pesquisas, cuja abordagem pretende desenvolver, aperfeiçoar ou rever conceitos, percepções ou visões, de modo a disponibilizar maiores conhecimentos sobre a situação analisada, facilitando a estruturação, mais precisa de futuros estudos.
C	Procedimentos	Quantitativo
D	Campos de atividade humana	Interdisciplinaridade:
E	População alvo	Profissionais da cidade de Guarulhos. Considera-se profissionais as pessoas atuantes ou em busca de recolocação profissional. Os estagiários por estarem na organização também são considerados, bem como os proprietários de empresas
F	Amostragem	205 sujeitos que estão (profissionais e estagiários) ou estiveram (demitidos) em organizações
G	Critério de escolha	não probabilística do tipo “por conveniência”. De acordo com Mattar (1996), a amostra não probabilística depende, em partes, do pesquisador, já “por conveniência”, as pessoas mais acessíveis são selecionadas para responder à pesquisa.
H	Instrumento utilizado	Escala de Envolvimento com o Trabalho - A medida validada para o Brasil por Siqueira (2008). Mede o grau de envolvimento do trabalhador com seu trabalho. É unifatorial e composta por cinco itens em sua versão reduzida. Anexo a esse estudo com 6 questões na escala Likert de 5 pontos. Variando de “nada” para “extremamente
I	Método de coleta	Formulário em papel do tipo <i>survey</i> . Todos os participantes eram abordados e perguntados se poderiam participar da pesquisa. Em seguida, esses assinavam o termo de livre consentimento (TLC) da pesquisa.
J	Coleta dos dados	Segundo semestre de 2020
K	Confiabilidade interna	Alpha de Alfa de Cronbach 0,958. Segundo Hair(2009) o ponto de corte para as pesquisas é acima de 0,7, pode-se admitir um valor até 0,6 em caso de pesquisas exploratórias.
L	Teste de Normalidade	Shapiro-Wilk - todas as variáveis obtiveram dados menores que 0,000 logo rejeita a tese que as variáveis possuem distribuição normal (H0 REJEITADA)

Fonte: Os Autores

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo deste subtópico é apresentar a população participante da pesquisa e os resultados em torno da média.

4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO

A Tabela 2 apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos entrevistados.

Tabela 2. Apresenta a distribuição de gênero

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Masculino	79	38,5	38,5
Feminino	126	61,5	100
Total	205		100

Fonte: os autores

A Tabela 2 apresenta quanto ao gênero, 61,5% dos respondentes são do sexo feminino, de modo que os outros 38,5% são do sexo masculino, evidenciando a prevalência do sexo feminino na área proposta pela pesquisa.

A Tabela 3 apresenta a distribuição dos sujeitos por faixa etária.

Tabela 3. Idade faixa Tabulação cruzada

Válido	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até 29 anos	50	24,4	24,4	24,4
30-39 anos	86	42,0	42,0	66,3
40-49 anos	47	22,9	22,9	89,3
Acima de 50 anos	22	10,7	10,7	100,0
Total	205	100,0		100,0

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a Tabela 3 a maior quantidade de pessoas está na faixa etária de 30 a 39 anos. Entretanto as pessoas na faixa etária de 29 também estão ativas. Ou seja, uma população forte na faixa dos 29 a 39 anos que estão economicamente ativas.

A Tabela 4 apresenta o estado civil dos sujeitos entrevistados

Tabela 4. Estado civil dos sujeitos entrevistados.

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Solteiro	71	34,6	34,6
Divorciado	22	10,8	45,4
Casado/Amasiado	112	54,6	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A Tabela 4 apresenta o estado civil dos participantes da pesquisa realizada, 34,6% representam os sujeitos solteiros, sendo a grande maioria 54,6% representando os sujeitos casados/amasiados.

A Tabela 5 apresenta o último grau de instrução e o status do sujeito entrevistados.

Tabela 5. Grau de instrução e o status do sujeito entrevistados

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Ensino Fundamental	4	2	2
Ensino Médio	89	43,4	45,4
Ensino Superior	77	37,6	83
Pós-Graduação	32	15,6	98,6
Mestrado	3	1,5	100
Doutorado	0		0
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

Quanto à formação acadêmica, 15,6% dos respondentes possuem pós-graduação, desse percentual 28 concluíram, 2 ainda estão cursando e 2 interromperam os estudos.

Representados por 43,4%, evidenciando a prevalência dos sujeitos entrevistados que já concluíram o ensino médio, tendo 77 respondentes concluído os estudos, 2 ainda estão a cursar e 10 tiveram que interromper.

A Tabela 6 apresenta o vínculo empregatício atual dos entrevistados.

Tabela 6. Vínculo empregatício atual dos entrevistados

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Trabalhando	160	78	78
Desempregado	19	9,3	87,3
Estagiando	2	1	88,3
Sou empreendedor do meu próprio negócio	24	11,7	100
Total	205		100

Fonte: Os autores

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS ASSERTIVAS

O objetivo desse subtópico é apresentar os resultados descritivos das assertivas da pesquisa em questão

A assertiva 1 teve o objetivo de identificar o grau de orgulho que o sujeito da pesquisa tem da empresa onde trabalha. A Tabela 7 exige os resultados descritivos

Tabela 7. Empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	13	6,3	18	6,3
Pouco	24	11,7		18
Mais ou Menos	48	23,4	23,4	41,1
Muito	100	48,8	58,6	90,2
Extremamente	20	9,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: dados da pesquisa

Lewis (1993) define orgulho como a consequência de uma avaliação bem sucedida de uma ação específica. O orgulho é também associado com a avaliação positiva, apresentando correlações positivas com auto estima e bem estar do sujeito (STOEBER, HARRIS, & MOON, 2007).

Orgulho é satisfação de um indivíduo a respeito de uma determinada característica, objeto ou atributo que tem. Por exemplo: Estou muito orgulhoso da empresa aonde trabalho.

Nesse contexto observa-se que somando 58,6% dos respondentes da pesquisa se sentem orgulhosos da organização onde atuam, para eles estarem empregados faz que se sintam orgulhoso da organização onde atuam.

No momento da aplicação do questionário o mundo passava por um momento de pandemia (COVID 19). O Brasil passa por um momento que as empresas tiveram que fazer o desligamento de muitos funcionários, por conta da pandemia. Mesmo assim a maioria dos sujeitos dizem-se orgulhosas.

Dessa soma 48,8% dizem estarem muito orgulhosos por fazerem a diferença e agregar valores positivos na empresa, ainda mesmo em meio à crise continua empregados, isso faz com que esses colaboradores fiquem com suas auto estima elevadas. O significado desse orgulho traz a realização e a emoção vivida por esses colaboradores. Já 9,8% dos sujeitos responderam estar extremamente orgulhosos da organização, pois esse orgulho proporcionou sucesso em sua carreira profissional.

Dos entrevistados que estão empregados 23,4% dos sujeitos se sentem pouco ou nada orgulhosos da organização onde estão. Isso pode significar que mesmo antes da crise já não estavam orgulhosos na empresa.

Somando 18% dos respondentes estando com o sentimento de pouco orgulhoso ou nada orgulhoso, estão aqueles que mesmo empregados diante da situação de desemprego em alta, quando os dados foram colhidos ainda assim eles não sentem orgulho da empresa.

Dessa soma 11,7% dos sujeitos respondentes da pesquisa dizem se sentir pouco orgulhosos da empresa onde trabalham. Já 6,3% responderam que não sentem nada orgulhosos da empresa onde se encontram.

Esses sentimentos negativos quanto a sentirem orgulho ou não da empresa pode ser gerado devido às emoções que acabam atrapalhando a percepção dos indivíduos deixando com que apenas percebam o lado negativo da empresa e se esqueçam do devido momento atual.

O Objetivo da pergunta 2 foi identificar o grau de contentamento que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha. A Tabela 8 exige os resultados descritivos

Tabela 8. A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	11	5,4	18,1	5,4
Pouco	26	12,7		18,1
Mais ou Menos	64	31,2	31,2	49,3
Muito	92	44,9	50,7	94,2
Extremamente	12	5,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores

Somado 50,7% dos sujeitos concordam que a organização onde estão os deixam contentes ou muito contentes. O sentimento de contente segundo Jena & Prahdan, (2017) está relacionado ao bem-estar, essa autora também diz que esse contentamento representa um prazer tranquilo, que emerge dos corações. Sendo 44,9% dos sujeitos muito contentes e 5,8% extremamente contentes.

Os números da pesquisa mostram o lado positivo desses sujeitos que estão contentes, pois todo individuo quando se sente bem tendem a serem mais criativos e produtivos, causando um clima agradável á todos a sua volta.

Entretanto 31,2% dos sujeitos que responderam à pesquisa se sentem mais ou menos contente na organização. Para esses sujeitos ainda falta algo para que possam estar realmente contentes, essa falta de contentamento pode estar ligada com vários fatores pessoais ou organizacionais.

Dentre os respondentes da pesquisa aparecem 18,1% dos sujeitos que se sentem pouco ou nada contentes. Os pouco contentes representam 12,7% e os nada contentes 5,4%. Esses sujeitos não sentem alegria dentro da organização e isso acaba causando um descontentamento. Ainda segundo Ferreira (2012), cita que o mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas.

Esse descontentamento pode expressar diversas situações de mal estar dentro das organizações, como falta de comunicação entre colaboradores e chefias, atrasos, faltas e até mesmo afastamentos por doenças. O que pode se notar com as informações coletada na pesquisa é que o lado negativo foi que esse descontentamento prejudica tanto funcionário quanto a organização, com perda de talentos e produtividade.

O Objetivo da pergunta 3 foi identificar o grau de entusiasmo que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha. A Tabela 9 exhibe os resultados

Tabela 9. A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	20	9,8	24,9	9,8
Pouco	31	15,1		24,9
Mais ou Menos	60	29,3	29,3	54,2
Muito	80	39	45,8	93,2
Extremamente	14	6,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Dados da pesquisa

Para Siqueira (2004), a ligação psicológica de natureza afetiva, entre a organização e o funcionário ocorre somente com a internalização dos valores e objetivos organizacionais, bem como do envolvimento efetivo com as tarefas atribuídas, incluindo igualmente experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação.

Ainda segundo o autor o que pode se notar é que, quanto mais o indivíduo esteja envolvido na organização sentimentos como entusiasmos surgem devido ao

grau de envolvimento afetivo existente. Este sentimento contribui para que o sujeito tenha sentimentos positivos e agradáveis, assim executando suas tarefas com mais dinamismo.

Com base nos respondentes da pesquisa representados pela soma de 45,2% dos sujeitos que estão muito ou extremamente entusiasmado com a organização onde se encontram. Sendo que 39% dos respondentes disseram estarem “muito entusiasmados”. Dessa forma esses sujeitos estão identificados e envolvidos com uma organização (Porter (1974), é provável que essa identificação ocorra nas seguintes dimensões; crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e disposição de investir esforços em favor da organização.

Ainda nesse grupo que estão entusiasmados representam 6,8% dos sujeitos “extremamente entusiasmados”. Esse estado é diferente do outro, pois segundo Porter (1974) quanto maior o grau de identificação maior envolvimento e mais prazeroso ao indivíduo a sensação de estar ali na organização

Desses respondentes 29,3% fazem parte do grupo mais ou menos entusiasmados. Para esses sujeitos o envolvimento na organização não se dá de forma positiva nem negativa. Pode-se observar que o sujeito está neutro a esses “estímulos” organizacionais

Somando 24,9% dos sujeitos respondentes da pesquisa aparecem os pouco ou nada entusiasmados. No entanto dessa soma 15,1% representam os “pouco entusiasmados” e 9,8%) os “nada entusiasmados”. Esse estado demonstra que os sujeitos não estão identificados com a organização. A falha deve ser em alguma dimensão de Porter (1974). A pesquisa não buscou identificar qual a dimensão seria afetada, porém pode-se especular que seria: crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e disposição de investir esforços em favor da organização

Pode-se levar em consideração o momento em que os dados foram coletados, a insegurança toma conta mesmo daqueles que ainda estão empregados, pois os indivíduos temem não poderem concluir seus planos devido a situação atual do país, com isso gerando essa falta de entusiasmo.

O Objetivo da pergunta 4 foi identificar o grau de interesse que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha. A Tabela 10 exibe os valores.

Tabela 10. A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	18	8,8	23,5	8,8
Pouco	30	14,7		23,5
Mais ou Menos	54	26,3	26,3	49,8
Muito	88	42,9	50,2	92,7
Extremamente	15	7,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: dados da pesquisa

Somando 50,2% dos sujeitos respondentes da pesquisa que sentem interesse na organização em que trabalham estão os “muito interessados” e os “extremamente”. Sendo 42,9% dos respondentes da pesquisa dizem estar “muito interessados” e 7,3% “extremamente” interessados.

Segundo Bandeira, Marques & Veiga (2000) afirmaram que indivíduos afetivamente vinculados à organização empresarial desenvolvem sentimentos de pertencimento e lealdade e desejam fazer parte de sua energia em prol da organização. Dessa maneira esses sujeitos devem ter se identificado com a empresa e a estratégia em vigor, dessa forma verificam um benefício em atuar na organização.

Já 26,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa têm uma visão negativa sobre o interesse depositado por eles na organização. Eles se sentem “mais ou menos” interessados. Para Paschoal&Tamayo (2008) abordam o bem-estar no trabalho como a predominância de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que o trabalho desempenhado proporciona ao desenvolvimento de suas habilidades e o auxilia no alcance de seus objetivos pessoais. Provavelmente para esses sujeitos que se sentem “mais ou menos” interessados falta percepção e envolvimento da parte deles para concluir suas tarefas, podendo alcançar seus objetivos de vida através desse interesse.

Ainda dentro desse grupo que tem um sentimento de desinteresse somam 23,5% dos sujeitos, sendo 14,7% “pouco interessados” e 8,8% “nada interessados”.

Talvez esse sentimento negativo quanto ao interesse que falta para esses sujeitos, encontra-se na falta de emoções positivas, e o desenvolvimento de suas habilidades como cita o autor, sem esse envolvimento por parte do indivíduo o desinteresse tende a prevalecer.

O Objetivo da pergunta 5 foi identificar o grau de ânimo dos sujeitos na organização onde trabalham. A Tabela 11 exhibe os valores

Tabela 11. A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	17	6,8	24,8	6,8
Pouco	37	18		24,8
Mais ou Menos	60	29,3	29,3	54,1
Muito	77	37,6	45,9	91,7
Extremamente	17	8,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/220

Para Siqueira (1995), o prazer ou ânimo com o trabalho resulta da satisfação com as tarefas, o salário, o sistema de promoções, o relacionamento com os colegas de trabalho e a chefia.

A Tabela 11 nos mostra o grau de ânimo dos entrevistados, e o que podemos observar é que os sujeitos que se encontram animados somam 45,9% dos respondentes da pesquisa. Sendo 37,6% “muito animados” e 8,3% “extremamente animados”. Portanto para esses sujeitos estar animado dentro da organização pode ajudar a desenvolver o aumento da sua produtividade e a probabilidade de ideias inovadoras e rentáveis. Pois o prazer na tarefa executada segundo Siqueira (1995) acaba resultando em maior desempenho, levando o sujeito a ganhos pessoais.

Entretanto aqueles com um sentimento contrário do anterior aparecem 29,3% dos respondentes da pesquisa que disseram estar “mais ou menos” animados com a empresa onde trabalham. E ainda somando 24,8% dos respondentes da pesquisa que também encontram se desanimados dentro da organização, aparecem 18% dos sujeitos “pouco animados” e 6,8% “nada animados.”

Dessa forma para esses sujeitos existe a falta de satisfação com as tarefas executadas, de promoções e a falta de um bom relacionamento com os colegas de trabalho ou chefia, o que acaba ocasionando esse desânimo por parte desses sujeitos, e esse sentimento negativo é o oposto do que Siqueira (1995) citou.

4.3 ANÁLISE EM TORNO DA MÉDIA

O objetivo deste subtópico é apresentar a análise do teste de envolvimento do participante da pesquisa e suas características pessoais, apresentadas através das opções de respostas fornecidas pelo questionário preenchido pelos sujeitos.

A Tabela 12 mostra os dados de média geral:

Tabela 12. Média geral

Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

A Tabela 12 mostra o envolvimento com 3,2859 seguindo do “desvio padrão” ,96490 e na sequência o “erro padrão de média” ,06739. Esse Resultado é classificado como “Neutro” conforme a Tabela 13 de escala utilizada.

Tabela 13. Critério de denominação das médias

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de Envolvimento
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Nada
1,6	2,5	2	Pouco
2,6	3,5	3	Neutro
3,6	4,5	4	Muito
4,6	5	5	Extremamente

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Essa média significa que para o sujeito o envolvimento dele com o trabalho se tornou “neutro” na organização.

Conforme Muchinsky (2004, p.305), Envolvimento com o trabalho “é o grau de identificação psicológica do indivíduo com o seu trabalho”, ou seja, esses colaboradores não estão identificados com o seu trabalho. Pode-se especular que o estado de desemprego durante a pandemia COVID pode fazer com que o mesmo tenha o medo de ser demitido.

A Tabela 14 exhibe as médias segundo o gênero:

Tabela 14. Média considerando a Gênero

Gênero	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Masculino	3,4228	1,00715	,11331	79	1,00	5,00	4,00
2 Feminino	3,2000	,93124	,08296	126	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Conforme mostra a Tabela 14 pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros.

O resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o gênero ($p=0,084$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de

confiança que não há evidências entre a faixa de gênero que provoquem diferenças na média geral entre os gêneros. Uma possível explicação pode ser o clima organizacional a qual os gêneros desempenham seus papéis. Dessa forma o clima não permite diferenciações.

A Tabela 15 exibe as médias segundo faixa etária.

Tabela 15. Envolvimento - Médio por faixa etária

FAIXA-idade	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 29 anos	3,1480	1,19168	,16853	50	1,00	5,00	4,00
3 30-39 anos	3,3186	,98477	,10619	86	1,00	5,00	4,00
4 40-49 anos	3,3660	,74986	,10938	47	1,80	4,80	3,00
5 acima de 50 anos	3,3000	,71381	,15218	22	1,60	4,00	2,40
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Pode-se observar na Tabela 15 que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

Pode-se observar na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,855$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre as faixas etárias que provoquem diferenças na média geral.

A idade do sujeito não assegura um maior envolvimento. Nem dos mais maduros nem dos mais jovens. Ou seja, os jovens entram na organização, mas não tem um grau de envolvimento superior das pessoas mais antigas. No entanto as pessoas com mais idades não possuem diferença dos que entram. Provável explicar essas diferenças pelo clima a qual ambos desempenham suas ações

A Tabela 16 exibe as médias segundo os estados civis.

Tabela 16. ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Estado Civil	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Solteiro	3,3859	1,07561	,12765	71	1,00	5,00	4,00
2 Divorciado	2,9091	1,19479	,25473	22	1,00	4,40	3,40
3 Casado	3,2964	,82264	,07773	112	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Conforme mostra a Tabela 16 pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,305$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre as faixas de estado civil que provoquem diferenças na média geral.

Com os resultados da Tabela 16 mostra que não a diferença do grau de envolvimento do estado civil dos sujeitos da pesquisa. Não importa se o sujeito está casado ou solteiro e nem divorciados, ou seja, o envolvimento dessas pessoas é igual nas organizações. Ou seja, mesmo clima organizacional independente das responsabilidades civis assumidas.

A Tabela 17 mostra a Média segundo Último Grau de instrução

Tabela 17. ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Último Grau de instrução	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Fundamental	3,2000	,67330	,33665	4	2,40	4,00	1,60
2 Médio	3,3191	1,03692	,10991	89	1,00	5,00	4,00
3 Superior	3,2779	,95540	,10888	77	1,00	5,00	4,00
4 Pós-Graduação	3,2625	,86425	,15278	32	1,60	5,00	3,40
5 Mestrado	2,8667	,61101	,35277	3	2,20	3,40	1,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Pode-se observar na Tabela 17 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com grau de instrução ($p=0,674$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Do ponto de vista de investimento aparentam-te uma observação. Teoricamente as pessoas de nível superior possuem maiores/melhores habilidades para melhor servir a organização. Mas a pesquisa mostra que essas pessoas (nível superior), elas têm o mesmo nível de envolvimento dos outros níveis. Sendo que

essas (os superiores) deveriam possuir um grau de envolvimento maior dado as suas habilidades. Ou seja, se a organização não tiver um bom clima organizacional, esse grau de envolvimento do sujeito não é utilizado pela organização.

A Tabela 18 exibe as médias segundo situação econômica.

Tabela 18. Médias segundo Você está/ Envolvimento

Você está: Empregado, desempregado ou estagiando	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Empregado	3,2113	,94109	,07440	160	1,00	5,00	4,00
2 Desempregado	2,8000	,96839	,22216	19	1,40	4,20	2,80
3 Estagiando	3,3000	,42426	,30000	2	3,00	3,60	,60
4 Tenho meu próprio negócio	4,1667	,59173	,12079	24	3,00	5,00	2,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Pode-se observar que na Tabela 18 as médias, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o status de atividade econômica ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral. Os grupos que derem diferença estar na tabela.

Tabela 19. médias de divergência do teste

Item	Média	Desvio	Item	Média	Desvio
Desempregado	2,8000	,96839	Tenho meu próprio negócio	4,1667	,59173
Empregado	3,2113	,94109	Tenho meu próprio negócio	4,1667	,59173

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Tenho meu próprio negócio” (4,16 com desvio de 0,96) é superior dos sujeitos “desempregados” (2,80 com desvio de 0,89) e dos “empregados” (3,21 com desvio de 0,94).

Esse fato se explica pois segundo Schumpeter (1997), o empreendedor é o agente responsável pela exploração de inovações, e pelo emprego delas em novos negócios ou em empreendimentos já existentes exigindo dessa forma maior envolvimento. Ou seja, os sujeitos que têm seu próprio negócio são mais envolvidos, como eles são os donos das organizações, terão que se doarem mais para te

conquistas sobre seus empreendimentos. Já o sujeito empregado possui um outro comportamento de segurança diferente dos empreendedores.

A Tabela 20 exibe as médias segundo Qual área que trabalha/va:

Tabela 20. ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Qual área que trabalha (va)?	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Administração	3,0571	,88109	,11774	56	1,40	5,00	3,60
2 Contabilidade	3,4000	1,19331	,48717	6	1,80	5,00	3,20
3 Logística	3,2900	1,02193	,10219	100	1,00	5,00	4,00
4 Vendas	3,5581	,85251	,13001	43	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Verifica se na Tabela 20, pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento ($p=0,018$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Vendas” (3,55 com desvio de 0,85) é superior dos sujeitos “Administração” (3,05 com desvio de 0,88). Essa divergência se deve pelo grau de envolvimento no departamento de vendas. Por se um setor muito competitivo em várias organizações e complementar sua renda com comissões esses sujeitos mostram-se mais comprometidos em suas ações.

A Tabela 21 exibe as Médias segundo Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Envolvimento:

Tabela 21. Envolvimento-Médio por tempo na empresa

Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 1 ano	3,6056	,86254	,14376	36	1,00	5,00	4,00
2 2 anos	3,2929	,86834	,16410	28	1,40	5,00	3,60
3 3 anos	3,2222	1,04856	,20180	27	1,00	5,00	4,00
4 4 a 5 anos	3,0690	1,01034	,18762	29	1,20	5,00	3,80
5 6 a 10 anos	3,2111	1,00734	,16789	36	1,00	4,80	3,80
6 11 a 20 anos	3,0875	1,01846	,18004	32	1,00	4,40	3,40
7 acima de 21 anos	3,6000	,80623	,19554	17	1,80	5,00	3,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Na Tabela 21 pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=0,140$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

O tempo de trabalho dos sujeitos não asseguram um maior envolvimento organizacional. Pode-se especular que o clima a qual esses sujeitos estão não proporcione diferenças entre os mesmos.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de envolvimento. Ou seja, quanto mais tempo na organização maior o envolvimento ou menor o envolvimento. A Tabela 22 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 22. Correlação entre Envolvimento com o tempo na empresa

			ENV_MEDIA Envolvimento-Média	Empresa_tempo Tempo de trabalho nessa empresa
Rô de Spearman	ENV_MEDIA Envolvimento- Média	Correlações de coeficiente	1,000	-,075
		Sig. (2 extremidades)	.	,283
		N	205	205
	empresa_tempo Tempo de trabalho nessa empresa	Correlações de coeficiente	-,075	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,283	.
		N	205	205

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Na tabela acima apontam os resultados que não existe correlação entre o tempo de estar na empresa e o envolvimento($\text{sig} = 0,283$). O índice de Rô de Spearman resultou em $-0,075$ significando fraco. A referência foi tomada de Dancey e Reidy (2006) onde estabelece 0,1 a 0,3 como “fraco”, de 0,4 até 0,6 como “moderado”, de 0,7 a 0,9 “forte” e acima e limitado a 1 “perfeito”.

Dentro desse cenário apenas 7,5% dos casos demonstra que existe uma correlação entre o envolvimento e o tempo na empresa. O que se destaca é que esse percentual é negativo, ou seja 7,5% dos casos analisamos demonstrou que quanto mais tempo a pessoa passa na empresa menor o engajamento. Para esses casos quanto mais tempo menor é o engajamento.

A Tabela 23 exhibe as médias segundo o Cargo atualmente ou último Cargo.

Tabela 23. Médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último/Envolvimento

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Sócio/Presidente/Diretor	4,4250	,50639	,17904	8	3,80	5,00	1,20
2 Gerente/Chefia/Coordenação	3,3538	,89500	,24823	13	1,60	5,00	3,40
3 Assistente/Auxiliar	3,2573	,94121	,07198	171	1,00	5,00	4,00
4 Analistas/Técnicos	2,8923	1,13024	,31347	13	1,00	4,00	3,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

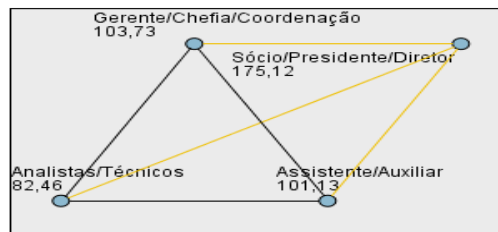
Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Observa-se na Tabela 23 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

A tabela acima mostra a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo ($p=0,003$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral. A Figura 1 Exibe as diferenças

Figura 1. Exibe as diferenças para o constructo/envolvimento

Comparações de pares de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Analistas/Técnicos-Assistente/Auxiliar	18,670	16,860	1,107	,268	1,000
Analistas/Técnicos-Gerente/Chefia/Coordenação	21,269	22,986	,925	,355	1,000
Analistas/Técnicos-Sócio/Presidente/Diretor	92,663	26,334	3,519	,000	,003
Assistente/Auxiliar-Gerente/Chefia/Coordenação	2,599	16,860	,154	,877	1,000
Assistente/Auxiliar-Sócio/Presidente/Diretor	73,993	21,199	3,490	,000	,003
Gerente/Chefia/Coordenação-Sócio/Presidente/Diretor	71,394	26,334	2,711	,007	,040

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Fonte: os autores

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Sócio/Presidente/Diretor” (4,42 com desvio de 0,50) é superior dos sujeitos “Assistente/Auxiliar” (3,25 com desvio de 0,94) e “Analistas/Técnicos” (2,89 com desvio de 1,13). Ou seja, o envolvimento “Sócio/Presidente/Diretor” dessas pessoas em uma organização é maior que os demais cargos. Pode-se especular que os mesmos possuem poder de decisão o que obriga a um maior envolvimento

A Tabela 24 exhibe as médias segundo Tempo total profissional.

Tabela 24. Médias segundo Tempo total profissional/Envolvimento

Tempo total profissional	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 5 anos	3,1846	1,19154	,19080	39	1,00	5,00	4,00
2 6 a 10 anos	3,2653	1,05782	,15112	49	1,00	5,00	4,00
3 11 a 14 anos	3,4600	,93830	,17131	30	1,20	5,00	3,80
4 15 a 20 anos	3,2391	,84918	,12520	46	1,60	5,00	3,40
5 acima de 21 anos	3,3317	,75447	,11783	41	1,60	4,80	3,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Pode-se observar que na Tabela 24 as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,140$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Como mostra o resultado da Tabela 24, o Tempo na profissão do sujeito não o faz mais envolvido que outros colaboradores. O grau de envolvimento de um iniciante e um veterano é o mesmo. Teoricamente quanto mais anos de experiencia na profissão maior deveria ser seu comprometimento. A causa dessa neutralidade pode ser o ambiente a qual ambos estão desenvolvendo suas atividades.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média conforme Tabela 25

Tabela 25. Resultado das correlações

Rô de Spearman		Faixa-Tempo total profissional	Envolvimento-Médio
Faixa-Tempo total profissional	Correlações de coeficiente	1,000	,025
	Sig. (2 extremidades)	.	,719
	N	205	205
Envolvimento-Médio	Correlações de coeficiente	,025	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,719	.
	N	205	205

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

A Tabela 25 mostra que os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de profissão e o envolvimento. Dessa forma uma pessoa que já vivenciou anos profissionais não a faz mais envolvida com a sua atividade.

O percentual que “explica essa correlação (envolvimento e tempo na empresa) está em apenas 2,5% dos casos. Ou seja, apenas 2,5% o envolvimento aumenta (positivo) conforme o tempo da empresa. Um percentual muito baixo dado o universo estudado.

A Tabela 26 exhibe as médias segundo “Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde”.

Tabela 26. Médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização/Envolvimento

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Em uma outra organização na mesma profissão	3,4725	,84148	,09408	80	1,40	5,00	3,60
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	2,7762	,92784	,14317	42	1,00	4,20	3,20
3 Não trabalharia	3,5750	,83536	,13208	40	1,80	5,00	3,20
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	3,1674	1,13215	,17265	43	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

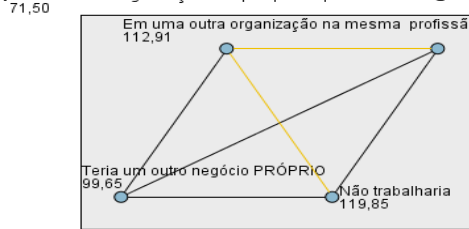
Fonte: Os autores

Destaca-se na Tabela 26 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

O Resultado do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral. Figura 2 exhibe as diferenças desse constructo

Figura 2. Diferenças constructo se você não trabalhasse/engolvimento

Comparações de pares de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-28,151	12,714	-2,214	,027	,161
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Em uma outra organização na mesma profissão	41,412	11,167	3,708	,000	,001
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Não trabalharia	-48,350	12,947	-3,734	,000	,001
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Em uma outra organização na mesma profissão	13,261	11,081	1,197	,231	1,000
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Não trabalharia	20,199	12,874	1,569	,117	,700
Em uma outra organização na mesma profissão-Não trabalharia	-6,938	11,349	-,611	,541	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Fonte: os autores

A Tabela 27 exhibe a síntese das diferenças

Tabela 27. Diferença entre os grupos

Opção	Média	Desvio	Opção	Média	Desvio
Em uma outra organização em qualquer departamento/ área	2,7762	,92784	1 Em uma outra organização na mesma profissão	3,4725	,84148
Em uma outra organização em qualquer departamento/ área	2,7762	,92784	3 Não trabalharia	3,5750	,83536

Fonte: dados da pesquisa—extraído do SPSS-IBM (*Statistical Package for the Social Science*) versão 21

Observa-se os sujeitos que assinalaram “Em uma outra organização em qualquer departamento/ área” possui a menor média da tabela. Esse grupo também se diferencia de dois outros grupos “ Não trabalharia” e “ Em uma outra organização na mesma profissão”

Pode-se especular que o grupo que assinalaram “Em uma outra organização em qualquer departamento/ área” possui valores de estar em uma organização independente de sua profissão ou departamento. São Sujeitos menos envolvidos e que procuram um emprego.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo identificar o grau de envolvimento no trabalho dos colaboradores. Para tanto foi feita uma pesquisa na cidade de Guarulhos e região que contou com 205 colaboradores.

O resultado apontou um grau “neutro” frente as políticas de gestão de pessoas que levam ao envolvimento no trabalho. O que pode-se observar é um estado de apreensão segundo a pandemia da COVID. OS dados mostram que mesmo nesse cenário os colaboradores apresentam pontos de não envolvimento com o trabalho. Ou seja, existe um grau de maturidade nos sujeitos que o fazem discernir entre o “necessário” e o “desejado”. Pode se especular que ao fim da pandemia esses sujeitos estarão indo buscar novos postos de trabalhos.

O resultado neutro também demonstra que as políticas de envolvimento das empresas precisam ser reformuladas. Reformulação envolvendo a implementação ou até mesmo revisão dos critérios envolvidos. Políticas essas necessárias para assegurar a estratégia definida pela alta gestão.

A pesquisa pode identificar que não existe diferenças no grau de envolvimento no gênero. É provável que toda a energia feminina ocupando os postos de trabalho tornem-se neutras no clima organizacional do sujeito

A pesquisa pode identificar que não existe diferenças no grau de envolvimento no quesito idade. Pessoas recém-chegadas e as mais experientes não diferem no grau de envolvimento.

Estar civilmente casado (com família) não interfere no envolvimento do trabalho. Provável ser afetado pelo clima organizacional.

O fato de o sujeito ter seu próprio negócio fez o envolvimento diferenciar das outras situações. Certamente a posição de empreender exige do sujeito esse comportamento.

Com relação ao setor a qual o sujeito trabalha, a pesquisa identificou maior envolvimento dos profissionais do setor de vendas. Esses profissionais possuem naturalmente maior atitude no comportamento dado que em muitos casos parte do seu salário vem dessa atitude de liderança.

Pode-se verificar que o tempo que a pessoa trabalha na instituição não é determinante ao seu grau envolvimento. É provável que esse sujeito venha estar na organização por comodismo.

A pesquisa confirma que os cargos de alto poder de decisão sim são mais engajados eu os demais. Certamente por seu nível de poder de decisão obrigam essa população a ter esse comportamento.

Pode-se verificar que o tempo que a pessoa trabalha na profissão não é determinante ao seu grau envolvimento. É provável que esse sujeito desempenhe sua profissão por comodismo.

Por final pode-se verificar que as pessoas que se identificam com uma profissão possuem maior nível de envolvimento que os demais. Pode se especular que a identificação das atividades faça com que esse comportamento venha fortalecer a imagem do mesmo

Por fim a Tabela 28 apresenta um resumo dos achados.

Tabela 28. Resumo das descobertas sobre o envolvimento no Trabalho 4.3

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Não	
Estado Civil	Não	
Formação- Nível		
Posição Econômica (Trabalhando ou não)	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “possuem o seu próprio negócio” é superior dos sujeitos “desempregados”.
Setor	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “Vendas” é superior dos sujeitos “Administração”
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Sim	A média dos Sócios/Presidente/Diretor é superior aos Analistas/Técnicos
Tempo Profissional	Não	
Alternativa atuação em outra organização	Sim	Pessoas que possuem uma profissão possuem um maior envolvimento em seu trabalho do que aquelas que não a possui

Fonte: Os autores/2020

A pesquisa apresenta uma limitação do número de questões. Sugere-se ampliar essas questões. A aplicação do questionário no período COVID também representa uma limitação. No entanto a pesquisa identificou pontos de atenção na gestão de pessoas dessas organizações.

A pesquisa sugere a ampliação de questões que venham ampliar o grau de conhecimento sobre o envolvimento no trabalho.

REFERENCIAS

ABRAMO, P. Pesquisa em ciências sociais In: HIRANO, S. (coord) **Pesquisa Social: projeto e planejamento**. São Paulo: TA Queiroz, 1988.

ALBUQUERQUE, L. G. de; OLIVEIRA, P. M. **Implementação do Modelo de Gestão de Pessoas por Competências: O Caso da Oxiteno**. XXVI Encontro Anual da ANPAD. Salvador: ANPAD, 2002.

BANDEIRA, Mariana L.; MARQUES, Antônio Luís L. & VEIGA, Ricardo T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: **um estudo na ECT/MG**. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, Curitiba, maio/agosto, 2000.

DEMO, G. et al. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, 2011.

FERREIRA, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2ª ed.)**.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 566-585, jul./ago. 2012.

LEWIS, M. (1993). **Self-conscious emotions embarrassment, pride, shame and guilt**. Em M. Lewis, & J. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 353-34). New York: The Guilford Press.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MUCHINSKY, P.M. **Psicologia organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PASCHOAL, Tatiane & TAMAYO, Álvaro. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, Porto Alegre, abril, 2008.

PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M.; MOWDAY, Richard T. & BOULIAN, Paul V. **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians**. *Journal of Applied Psychology*, v. 59, n. 5, p. 603-609, October, 1974.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. - São Paulo: Pearson Hall, 2005.

ROESCH, S. M. A. A dissertação de mestrado em Administração: proposta de uma tipologia. **Revista de Administração da USP**, São Paulo v.31, n.1, p.75-83, jan./mar.1996.

RUAS, R. L. Apresentação. In: BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

SCHUMPETER, J. A. (1997). **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro, e o ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultural.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: **a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. 239f. Tese (Doutorado em **Psicologia**) – Universidade de Brasília. Brasília: UnB.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE Jr., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Orgs), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (p. 300-328). Porto Alegre: Artmed. 2004.

SOUZA, J.; RIBEIRO, I. & BERTOLINI, G. R. F. (2014). Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, 7(2), 3-22.

SOUZA, E. P.; MARQUES, A. L. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: considerações teóricas sobre como o comprometimento pode ser tratado nas organizações. In: **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD – EnEO**, 8. 2014, Gramado. Anais... Gramado, 2014.

STOEBER, J., HARRIS, R. A., & MOON, P. S. (2007). Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: **Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and nonperfectionists**. **Personality and Individual Differences**, 43(1), 131-141.

TELLES, R. Considerações sobre tipificação da investigação Científica e Pesquisa Qualitativa. **Revista Álvares Penteado**, São Paulo, V. 3, n. 6, p. 83-93, jun. 2001.

ANEXO - QUESTIONÁRIO UTILIZADO

A pesquisa tem por finalidade coletar dados para um estudo sobre o que os trabalhadores pensam a respeito do seu trabalho especialmente relacionado ao **Envolvimento**.

O procedimento adotado é a aplicação de um questionário. A sua participação na pesquisa, respondendo ao questionário, não acarretará nenhum desconforto ou riscos para a sua saúde. Portanto, não estão previstos retornos para você em forma de benefícios. Asseguro-lhe total sigilo sobre suas respostas contidas no questionário, visto que os dados da pesquisa serão analisados coletivamente de forma a reunir todos os participantes que responderem ao questionário.

Caso não se sinta confortável por favor devolva o formulário em branco

DADOS COMPLEMENTARES

PARTE A - IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO DA PESQUISA

1. **Gênero:** Masculino Feminino

2. **Idade:** _____

3. **Estado Civil:** Solteiro Divorciado Casado ou Amasiado Outros

4. **Último Grau de instrução:**

Ensino fundamental Ensino /médio Ensino Superior Pós-graduação

Mestrado Doutorado

5. **Status:** Completo Cursando Interrompido

6. **Você está:** Empregado Desempregado Estagiando

Sou empreendedor do meu próprio negocio

7. **Qual área que trabalha ou trabalhava?**

Administrativo Contabilidade Área Pública Fiscal Compras

Materiais/Suprimentos Logística Vendas Produção Financeiro

8. Tempo de trabalho nessa empresa: _____ anos

9. Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?

() Sócio/Presidente/Diretor () Gerente/Chefia/Coordenação () Assistente/Auxiliar ()
Analistas/Técnicos

10. Tempo total de profissão _____ anos

11. Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?

- () Em uma outra organização na mesma profissão
- () Em uma outra organização em qualquer departamento/área
- () Teria um negócio PRÓPRIO
- () MONTARIA/CRIARIA meu próprio negócio.

PARTE B - ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Pense no local do seu trabalho atual ou ultimo, coloque um X na opção melhor
lhe convier

12- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremame
13- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela.	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremame
14- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremame
15- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremame
16- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremame

CAPÍTULO 02

PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE A BAUHAUS E SEU IMPACTO NO DESIGN

Luz del Carmen Vilchis Esquivel

PhD em Filosofia

Instituição: Programa de Posgrado, Facultad de Artes y Diseño, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Endereço: Cuauhtémoc, CP 06400, Ciudad de México, México

E-mail: linusviel@gmail.com

RESUMO: A Escola Bauhaus nasceu e se desenvolveu em meio a uma das maiores crises sofridas pela Alemanha durante o século XX. Esse foi o período entre as duas grandes guerras, durante o qual se estabeleceu naquele país a República de Weimar, um escudo que representava as boas intenções da transição da monarquia para a democracia. No entanto, a política da democracia social foi confrontada com as tensões decorrentes de vícios autoritários, ideologias conflitantes e o crescimento do germe nazista. Os antropólogos reconhecem, nessa época, uma grande atividade demagógica em que a liberdade era pregada como a essência do homem, enquanto as práticas sociais diziam o contrário. A razão foi desconsiderada, argumentando-se que ela não é abstrata, especulativa ou científica, atribuindo-se a ela um caráter histórico. Tentou-se atribuir o uso da razão ao senso de tolerância que, ao final desse período, seria totalmente pisoteado. A economia que se desenvolveu a partir das reparações de guerra foi baseada na desconfiança. Isso deu origem à hiperinflação, a desvalorizações cruéis, cujos efeitos mais importantes se manifestaram na grave miséria da população causada pelo desemprego. Houve também escassez, privação, fracasso, crime e violência como danos paralelos. Weber pregava a ética da responsabilidade em uma tentativa de desenvolver um senso de responsabilidade burguês consciente da classe. As teorias sociológicas também apelavam para a chamada racionalidade formal dos negócios. Os elementos acima foram os catalisadores cuja fragilidade abriu as portas para o nacional-socialismo, que traria a hecatombe de um discurso que estava morto desde o início. A partir de 1918, as suposições de uma continuidade inexistente do passado foram expostas, misturadas com os absurdos da democracia invisível na qual os negócios e a indústria se apoiavam, afundando a classe trabalhadora. As influências da propaganda eram letais. Foi nesse perigoso terreno fértil que se formaram aqueles que viriam a liderar a Bauhaus, um projeto educacional exaltado por muitos, especialmente no centenário de sua fundação, e duramente criticado por alguns.

PALAVRAS-CHAVE: design, ensino, pedagogia, Bauhaus, filosofia.

RESUMEN: La escuela de Bauhaus nace y evoluciona en medio de una de las mayores crisis sufridas en Alemania durante el siglo XX. Es la época entre las dos grandes guerras, lapso durante el cual se instaura en ese país la República de Weimar, escudo que representa la buena intención de transitar de la monarquía a la democracia. No obstante, la política de la socialdemocracia se enfrentó a las tensiones

derivadas de los vicios autoritarios, ideologías antagónicas y el crecimiento del germen del nazismo. Los antropólogos reconocen en este tiempo una gran actividad demagógica en la que se predicaba la libertad como esencia del hombre mientras las prácticas sociales decían lo contrario. Se desconoció a la razón, argumentando que ésta no es abstracta, especulativa o científica, atribuyéndole el carácter histórico. El uso de razón se trató de adjudicar al sentido de la tolerancia la cual, al final de este tiempo resultaría totalmente pisoteada. La economía que se desarrolló desde las reparaciones de la guerra, tuvo como basamento la desconfianza. Así surgió la hiperinflación, crueles devaluaciones cuyos efectos más importantes se mostraron en una grave miseria de la población causada por el desempleo. También hubo desabasto, carencia, fracaso, delincuencia y violencia como daños paralelos. Weber predicó la ética de la responsabilidad intentando desarrollar un sentido burgués con conciencia de clase. Asimismo las teorías sociológicas apelaron a la denominada racionalidad formal empresarial. Los elementos anteriores fueron los catalizadores cuya fragilidad abrió las puertas al nacional-socialismo que traería consigo la hecatombe de un discurso que estuvo muerto desde el principio. Desde 1918, se expusieron los supuestos de una inexistente continuidad del pasado mezclada con los absurdos de la invisible democracia en la que la empresa y la industria descansaron hundiendo a la clase trabajadora. Las influencias de la propaganda fueron letales. En este caldo de cultivo peligroso se formaron quienes habrían de dirigir la Bauhaus, proyecto educativo ensalzado por muchos, particularmente en el centenario de su instauración y criticado agudamente por unos cuantos.

PALABRAS CLAVE: diseño, enseñanza, pedagogía, Bauhaus, filosofía.

1. TRAÇOS DA FILOSOFIA ALEMÃ NA BAUHAUS

A dialética hegeliana culmina a marcha da razão através da história da filosofia com a fusão do ser e do conhecimento em uma ordem absoluta que integra o homem ao universo. É um sistema conceitual que postula a verdade do espírito como um princípio que apela para a racionalidade e a objetividade. Ideia ou matéria, conteúdo e forma, sujeito ou objeto, se desdobram na trama do devir em tríades onde o ser é atualizado no autoconhecimento.

Em meio ao sistema da dialética hegeliana, a história experimenta um desencanto devido à revolução industrial que, juntamente com o Estado e os princípios positivistas, criações supremas da razão, em vez de satisfazer as necessidades materiais das pessoas juntamente com a liberdade e a justiça prometidas, acentuam as contradições sociais e, com elas, a pobreza e a injustiça, tanto que há outra dialética que é dirigida contra ela pelas filosofias destinadas a identificar os novos tempos.

De dentro da própria dialética, os discípulos de Hegel, sejam os de esquerda que concentram sua crítica no método, sejam os de direita que criticam o sistema com base na ordem dos interesses adquiridos ou na utopia da razão, abrem a porta para que outros, que negam a razão em nome de outras causas e contra o desejo insaciável pela verdade, reivindicuem, em nome da paixão pela vida, o direito do sujeito contra o objeto e a primazia da verdade existencial sobre o conhecimento. Kierkegaard e Nietzsche, seguindo caminhos diferentes, mas ambos sem saber como se dissociar das influências hegelianas, sob os slogans do cristianismo, um, e do homem sem Deus, o outro, iniciam a infeliz subversão cuja apoteose traria com a morte de Deus a do homem e com a negação do conhecimento a do ser.

Contra a ideia hegeliana que concebe os conceitos como mediadores, Kierkegaard propõe uma dialética baseada no impossível imediatismo da transação conceitual, com o objetivo de dignificar a existência do homem. Em outra linha, Nietzsche, filósofo do eterno retorno, transforma a crise da consciência em uma consciência de crise, como uma rebelião aberta contra os racionalismos - grego e hegeliano -, os princípios do cristianismo e a ampliação do Estado.

Deus é um pensamento que transforma tudo em linha reta e vira tudo de cabeça para baixo. Como? O tempo seria abolido, e tudo o que é perecível seria apenas uma mentira?

Maligno, eu chamo todas essas doutrinas do uno e do pleno e do imóvel e do saciado e do imperecível de inimigos do homem!
Tudo o que é imperecível - não passa de um símbolo! [...] (Nietzsche, 1972: 79).

Esse pensador argumenta que o que é expresso revela as grandes mentiras do homem, truques nos quais ele se enredou e com os quais justificou, ao longo dos tempos, o medo da verdade. Com base nisso, o filósofo expõe um confronto fundamental: Dionísio versus Apolo, e daí derivam as antinomias arte-conhecimento ou vida-verdade, levando à esperança do super-homem, que, escravizado pela falta de rigor lógico, tem a tarefa de desenvolver e especificar os novos valores. A filosofia de Nietzsche é o elogio existencial da práxis, uma eloquente exuberância dionisíaca privada de toda orientação racional e objetiva, cujo futuro sucumbe ao senhorio da vontade.

A sabedoria de Zaratustra, em quem Nietzsche tenta a reconciliação da ciência e da arte, do conhecimento e da poesia, por meio do conhecimento da gaya ciencia, a ciência do conhecimento alegre em que o conhecimento reaparece como intuição, que é o renascimento dionisíaco, o conhecimento da vida além de si mesma para triunfar sobre a dor de não ser.

O triunfo solitário do homem que cumpre seu destino. O filósofo oculta o fato de que a morte de Deus é também a morte do homem e põe fim à história. Com Nietzsche, ganharam força o pensamento existencialista que aliena a essência para privilegiar a existência, o niilismo dos cínicos e cétricos enunciado por Turgenev - por meio da negação de toda autoridade e da rejeição de todos os princípios religiosos - (Volpi, 2007) e o vitalismo voluntarista que apela para a despreocupação oposta ao mecanicismo, enunciando a força vital da ludicidade.

As convulsões políticas na Alemanha após a Primeira Guerra Mundial e a instauração da República de Weimar, juntamente com o panorama filosófico e científico dominado por essa ofensiva contra o racionalismo dialético e o advento do positivismo, fizeram com que o pensamento industrializado caísse em um horizonte que favorecia a negação de seu caráter científico, deixando-o à margem de qualquer possibilidade racionalista. É a partir dessa ideia que Husserl, cujo objetivismo ingênuo, na chamada fenomenologia, coloca o ser entre aspas, glorificando o eu que pensa, que se aproxima para compreender o mundo recorrendo às evidências que a experiência proporciona. A fenomenologia, nessa apresentação dos fenômenos para

descobrir os germes do conhecimento, toma os objetos como componentes da consciência para retornar ao sujeito.

Por sua vez, Max Scheler postula sua filosofia do espanto, levando a fenomenologia ao campo da axiologia, onde se propõe a determinar o modo de chegar ao conhecimento do ser a partir da redução, demonstrando o caráter objetivo dos valores. Aqui, os fatos puros, alheios a todas as estruturas conceituais científicas, consistem em que o objeto se doa ao seu conceito, de tal forma que o objeto dado coincide com o nomeado. Essa filosofia, uma mistura de fenomenologia e vitalismo, não esconde o irracionalismo que leva à filosofia de Husserl, com Heidegger à frente.

Continuamente desejamos algumas coisas e rejeitamos outras que nunca e em lugar algum "experimentamos" como objetos. A plenitude, a amplitude e a diferenciação de nossa vida conativa não dependem, de forma alguma, apenas da plenitude, da amplitude e da diferenciação de nossa vida intelectual, representacional e conceitual. Pelo contrário, ela tem sua própria origem e seus próprios graus de significado [...] (Scheler, 2001: 89).

Seria Heidegger quem daria a continuidade ideal ao existencialismo e ao niilismo, formas de pensamento que permearam o pensamento alemão durante a República de Weimar, fornecendo ao nazismo da época todo o seu corpo ideológico. Heidegger acredita firmemente na tentativa de ser um desvelamento contínuo da essência do homem, evidenciando a estrutura formal e existencial do *ser-aí*. A realidade só faz sentido a partir da suposição da existência, do *Dasein*, do *ser-no-mundo* ou do *ser-aí*. Aqui a filosofia da subjetividade é escrupulosamente exposta, é um humanismo que pensa no homem a partir das transições da ação, ele é um ser dinâmico em constante movimento. Dos vínculos entre o que é e o que é feito, derivam os termos da interpretação subjetiva; não é o ser humano, mas sua essência histórica que está em jogo.

Irracionalismo que se recusa a dizer seu nome, que pensa na fala como a morada da essência do homem e o lar do ser, o existencialismo de Heidegger termina em niilismo por causa da impossibilidade de conhecer o ser. A negação do ser e a impossibilidade do conhecimento, elementos comuns ao niilismo a que conduziram as correntes filosóficas que surgiram contra a dialética hegeliana, colocam a subjetividade existencial no centro de suas reflexões, abandonando a verdade da vida pelo medo da morte erigido como a única verdade do homem. Seus postulados convergem para a redução da realidade do mundo à sua impossibilidade, diluída na

palavra da metáfora infinita. Nietzsche e Heidegger fazem parte da lista de filósofos que deixaram a razão sem um sujeito que a pronunciasse e sem um objeto sobre o qual ela recaísse, adiando a realidade para o futuro impossível, onde ela pode fazer.

A loucura da razão através da desconceitualização do conhecimento [na qual encontramos os nomes de Nietzsche e Heidegger] se soma ao ecletismo de seus próprios ecletismos, que podem ser adicionados ao niilismo axiológico do positivismo e suas variantes, em sua convergência pelo terror da vida subjacente ao consumismo, que sem ser nomeado e em silêncio se alimenta dele e permite que as condições da dominação econômica predominante sejam mantidas... (Del Palacio, 2018: 71).

O pragmatismo da Bauhaus foi fiel a essa tradição do pensamento alemão, sem aceitar qualquer imposição, canalizou tanto o vitalismo quanto a individualidade em direções absolutamente estranhas à República de Weimar, no amplo sentido filosófico e político. Somente a partir dessa cortina de pensamento é possível entender a sobrevivência da Bauhaus em meio às massas anônimas derrotadas no subjetivismo. Schlemmer, por exemplo, era obcecado por estudar esse confronto entre teoria e prática, entre objetivismo e subjetivismo, entre o dionisíaco e o apolíneo, para ele "a teoria tinha a ver com Apolo, o deus do intelecto, enquanto a prática era simbolizada pelas festividades desenfreadas de Dionísio". Da mesma forma, as festas da Bauhaus tinham esse sentido niilista com seus temas dedicados à barba, ao nariz e ao coração ou centrados no descanso, na paixão e no clímax (Goldberg, 1988: 85-91).

Uma análise minuciosa dos textos da Bauhaus revela uma clara preferência pela técnica e pela criação em detrimento da conceitualização e do pensamento. A Bauhaus acontece em formas, não em teorias, nem na arte e no design, nem no ensino.

2. MUDANÇAS NA CULTURA ALEMÃ DE WEIMAR E SEUS SINAIS NA BAUHAUS

A Europa exerceu uma enorme pressão cultural sobre a Alemanha durante a República de Weimar. A vanguarda artística encontrou nichos de crescimento em todas as áreas. Em particular, houve um importante impulso da nova objetividade, do dadaísmo, da abstração, do expressionismo e do construtivismo, todos eles movimentos rebeldes que, de uma forma ou de outra, tentaram exercer uma visão crítica dos cânones socioculturais do século XIX e do início do século XX. A Primeira Guerra Mundial e o *impasse* que se seguiu a ela, repleto de posicionamentos políticos

e econômicos, marcaram um período de transição que finalmente revelou problemas inevitáveis com a segunda conflagração, aguçando os confrontos artísticos.

A ordem inexistente se materializou em uma sequência de rupturas estilísticas conhecidas como "ismos". Sem pretender tratar de definições encontradas nas histórias da arte moderna e contemporânea, é relevante entender certas circunstâncias da Bauhaus como objeto de estudo para mencionar o acento de certas vanguardas nas manifestações artísticas alemãs da época. No cinema, o expressionismo alemão, representado por três grandes obras, *Metrópolis*, *Nosferatu* e *O Gabinete do Dr. Caligari*, destaca-se nesse retrato em que a ficção mostra fragmentos da realidade por meio da metáfora. O mesmo acontecia com a literatura divulgada pelas revistas *Der Strum* e *Die Aktion*. Nas artes visuais, havia a força e a determinação dos grupos *Die Brücke*, cujos manifestos seguiam a filosofia nietzschiana, e o grupo *Der Blaue Reiter*, do qual Kandinsky era um membro ativo e dominante, assim como Paul Klee.

Em oposição ao expressionismo, surgiu a nova objetividade, que variou na literatura desde Zweig com *Amok* e Kafka com *Die Verwandlung*, traduzido como *A Metamorfose*, até Brecht e Hugo Ball com *Flametti*. No cinema, *Kuhle Wampe oder: Wem gehört die Welt?* ou *Empty Stomach: Who Owns the World?* um filme proibido por retratar o regime alemão, inclusive a igreja, ou *Under the Mask of Pleasure*, um filme polêmico sobre o nazismo. Nesse estilo, que rejeitava o Expressionismo, os grandes críticos da sociedade alemã, Otto Dix e George Grosz, se destacaram na pintura. Bruno Taut, Erich Mendelsohn e Hans Poelzig também expressaram uma abordagem simples, funcional e prática da arquitetura.

A *Nova Fotografia* começa com Renger-Patzsch, Heartfield, Blossfeldt e Peterhans, que se esforçam por imagens que apresentam o uso funcional da luz, bem como o enquadramento, a perspectiva e o foco, buscando documentar em vez de interpretar a reapresentação poética do substantivo. A fotografia se desenvolveu significativamente, especialmente em gêneros não derivados da pintura, como documentos testemunhais, narrativa gráfica, apropriação, documento histórico ou reportagem, e é graças a isso que hoje encontramos coleções que conseguiram fixar o imaginário cotidiano de Weimar com uma lente objetiva que exhibe contrastes, desemprego, privação, fracasso, decadência e violência.

Dentro do turbilhão subjetivista, o construtivismo se destacou como um vestígio do pensamento que prevaleceu durante a era vitoriana aplicado ao industrialismo.

Baseado nos ensinamentos do *De Stijl*, liderado por Theo van Doesburg, e do *Arts & Crafts*, ligado a William Morris. Os princípios que inspiraram ambos os movimentos são identificados como antecedentes da Bauhaus, pois, de um lado, contribuíram com o pensamento funcional e, de outro, com o desejo de recuperar o melhor do artesanato para a esfera industrial. Também é necessário observar a importância da *Deutscher Werkbund*, uma comunidade artística, arquitetônica e industrial alemã do início do século, fundada por H. Muthesius, à qual Behrens e Gropius pertenciam, cujo lema era *Vom Sofakissen zum Städtebau*, que significa "da almofada do sofá à urbanização", o que fala exatamente das intenções do grupo, por causa de seus vínculos construtivistas e seus reflexos na Bauhaus.

Na revisão dos exercícios informais dos alunos da Bauhaus (Wiedemeyer, 2019) e nos catálogos do centenário é possível apreciar os vestígios das vanguardas, especialmente o expressionismo, o dadaísmo e o futurismo que, no trânsito historiográfico da escola, foram localizados em nichos mais delimitados e específicos até abrir uma franca via ao construtivismo em todas as suas modalidades. Essa visão era um requisito socioeconômico para que se pudesse ir além do ambiente artesanal e atingir com eficiência os domínios da indústria. Argan afirma que, quando o curso básico passou de Albers para Moholy-Nagy, a didática mudou para estabelecer "uma busca mais direta pela forma [...] uma fase mais claramente "construtivista" na história da Bauhaus. (Argan, 2006: 56-57).

3. INFLUÊNCIAS PEDAGÓGICAS DA BAUHAUS: CONSTRUTIVISMO E A ESCOLA NOVA

Todos os indivíduos são formados por uma linha do tempo socializada, na qual vivenciamos diferentes experiências de aprendizado e, portanto, diferentes representações e esquemas da realidade e do mundo. Com base no exposto, é possível afirmar que, para entender qualquer estratégia de ensino-aprendizagem, é essencial conhecer as pesquisas e os desenvolvimentos realizados a esse respeito, bem como as concepções de professor, aluno, ambiente, processo, situações de aprendizagem, sentido da aprendizagem, caracterização do desenvolvimento e, com isso, os modelos pedagógicos que evoluíram com base nas teorias de aprendizagem que surgiram da Psicologia da Educação.

Os paradigmas pedagógicos, a partir de seus pontos de vista e horizontes, representam "uma grande contribuição [porque possibilitam] conhecer as capacidades e restrições [...] para processar informações" (Aguilar, 2010: 38) e, assim, modular a educação às possibilidades cognitivas dos alunos, obtendo como resultado a eficiência do processo de ensino-aprendizagem.

No entanto, para os propósitos desta pesquisa e os resultados delineados, o construtivismo é a alternativa mais importante, decorrente do modelo sociocultural, que é o que tem menos tradição e aplicação no campo educacional, pois suas raízes russas o tornaram um movimento educacional discreto que, graças a educadores conhecidos, tornou-se parcialmente conhecido no resto do mundo.

Atualmente, a teoria sociocultural é um dos grandes suportes psicoeducacionais, pois cada vez mais pessoas estão interessadas em adotá-la por vários motivos. Ela tem um vínculo estreito com as teorias cognitivas e construtivistas organizadas em linhas gerais sempre presentes em qualquer trabalho teórico-aplicado, o que permite a sistematização de um único objeto de estudo: a busca de processos cognitivos superiores.

Três princípios básicos se destacam na teoria sociocultural (Carrera e Mazzarella, 2015: 42): os processos psicológicos superiores originados nos processos sociais; os processos mentais entendidos por meio da compreensão dos recursos ou signos que atuam como mediadores entre estímulos e respostas; e o método genético ou evolutivo que permite o estudo dos processos mentais, ou seja, o objeto de estudo da teoria sociocultural é sintetizado como a análise da consciência em suas diversas dimensões, relacionando os processos psicológicos e socioculturais. (Pozo, 1997: 22).

Vygotsky conseguiu desenvolver uma das propostas conceituais mais transcendentais de sua época, que ainda é válida e fornece elementos essenciais para o trabalho da Psicologia da Educação atualmente. Os elementos que se destacam são: um marco teórico que integra os elementos sociais, semióticos e psicológicos do ser humano e a proposta teórico-metodológica genética e histórica para a investigação dos processos psicológicos superiores do indivíduo.

Do ponto de vista desses conceitos, há uma relação recíproca entre o sujeito e o objeto de conhecimento, ambos transformados por meio da interação constante. Assim, considera-se que o processo de adaptação do indivíduo ao ambiente não é apenas de ordem biológica, mas que cada atividade que ele realiza é nomeada como

uma prática sujeita ou determinada pelas condições sócio-histórico-culturais em que ele se encontra.

Essa teoria da interação social, somada à teoria do desenvolvimento da inteligência de Jean Piaget, à teoria da aprendizagem social de Bandura e à teoria da personalidade de Mischel, daria origem à hipótese que vinculava a interação do indivíduo com a interdependência, proporcionando uma abordagem ao paradigma da educação construtivista a partir das linhas psicogenéticas de pesquisa. A metodologia dentro dessa linha de trabalho baseava-se no ensino indireto com ênfase na atividade, na iniciativa e na curiosidade; a aprendizagem era gerada em um sentido amplo, com base no desenvolvimento, e em um sentido restrito gerava o treinamento real.

Na estrutura pedagógica construtivista, o professor é o promotor do desenvolvimento e da autonomia dos alunos, enquanto o aluno é o construtor ativo de seu próprio conhecimento. A meta é a autonomia moral e intelectual. Ao adotar elementos do método histórico-crítico e da análise formal e psicogenética, os construtivistas elaboraram uma epistemologia que, sem ser científica, foi apresentada como uma alternativa sistematizada.

Os princípios construtivistas são liderados pela interação recíproca entre o sujeito e a organização interna da regulação. Assim, é possível falar de esquemas organizacionais do sujeito cognoscente com base na categoria de ação. As constantes são a organização e a adaptação, sendo que esta última envolve os processos de assimilação e acomodação. As suposições teóricas incluem a consideração dos estágios de desenvolvimento intelectual e os tipos de conhecimento natural, lógico e social.

A problemática do construtivismo sempre foi epistêmica, pois a aquisição de conhecimento sempre foi buscada pelas categorias do pensamento racional, enquanto os construtivistas buscavam seus postulados interacionistas e relativistas. O que é certo é que havia um papel ativo do sujeito no processo de conhecimento e o argumento mais importante era o impacto das ações do sujeito cognoscente geradas por meio de sua interação com o objeto de conhecimento.

Essa relação contínua sujeito-objeto de conhecimento era mediada pelas várias atividades realizadas pelo indivíduo por meio de recursos socioculturais, que eram divididos em recursos técnicos e signos, ambos orientando tarefas para transformar o contexto que, por sua vez, modificava o indivíduo. Assim, a técnica era vista como o mais importante dos elementos externos, enquanto os signos correspondiam ao eu.

O indivíduo tinha de construir usando todos os recursos possíveis em um feedback constante do ambiente. Dessa forma, a internalização de funções superiores era alcançada.

O construtivismo alemão baseou-se no modelo russo, principalmente na teoria vygotskiana e em alguns princípios da chamada Escola Nova, baseados nas ideias de educação formal concebida como uma comunidade viva por H. Lietz, P. Geheeb e G. Wyneken, que permitiram restringir os elementos do processo de ensino-aprendizagem ao enfatizar o papel central da comunidade e a plenitude do indivíduo, pois influenciaram a maneira como o aluno visualizava o mundo. O tipo e a qualidade dos recursos técnicos determinavam os padrões de desenvolvimento e, portanto, os comportamentos dependiam da coexistência e do trabalho ativo contínuo. Assim, a ideia de um ambiente colaborativo no qual o espírito independente pode emergir a qualquer momento foi fundamental.

A linguagem foi entendida como uma das funções construtivistas que modificam os parâmetros de percepção, as operações sensório-motoras, a atenção e todos aqueles perceptíveis ou não que alteram o sistema dinâmico do comportamento. O uso de sinais levou à fusão do campo sensorial e do sistema motor, estabelecendo novos horizontes.

Na Bauhaus, a linguagem visual aprendida com o esforço especial para liberar o poder visual expressivo do aluno rompeu com as técnicas tradicionais de ensino das artes em um esforço para abrir os olhos dos alunos para as leis fundamentais da percepção. As técnicas de ensino forçaram os alunos a explorar os fatores construtivos na arte e no design, livres de fórmulas preconcebidas e funções predeterminadas, baseando-se nos princípios da teoria psicológica da Gestalt. A ideia era saturar os alunos com uma riqueza de conhecimentos técnicos provenientes das artes e dos ofícios, desafiando soluções que eram entendidas como cânones e referindo-se a campos de instrução novos e, às vezes, desconhecidos. A Bauhaus buscava acabar com os preconceitos e trazer novas perspectivas para os projetos artísticos (Arranz, 2010: 89-95).

As novas regras estabelecidas pela Bauhaus levaram a percepção direta ao limite, sob o controle das funções das várias linguagens artesanais. Esse desenvolvimento construtivo representou uma ruptura com a tradição, consolidando um período de transição e uma degeneração do próprio estilo. O foco estava na práxis, o conceito, de

acordo com Vadillo (2000), era a matéria-prima de uma abordagem formativa cujos limites eram amplos, a liberação do material em busca de forma e função.

Os elementos do passado nunca foram anulados, eles foram naturalmente integrados ao cotidiano no desenvolvimento de um existencialismo operativo. A simbiose entre o passado e o presente possibilitou que as mudanças na memória dos alunos ocorressem de forma análoga àquelas reconhecidas no campo dos estudos perceptivos, permitindo que as lembranças não fossem fragmentos do passado disponível, mas uma forma de unificar as condições para a construção de habilidades que se tornaram experiência expressa, constante e manifesta com a ajuda dos resultados obtidos em cada um dos workshops.

4. ORGANIZAÇÃO DO MANTO CONCEITUAL DA BAUHAUS

Os processos de pensamento: percepção, aprendizado e memória, bem como as principais teorias respectivas, nos permitem entender a ideia de rede semântica, um modelo de compreensão do processo cognitivo, segundo o qual o conhecimento é armazenado e organizado na memória sob a forma de tramas, nas quais palavras, eventos ou representações formam relações que, em conjunto, derivam significados. (Vera, 2005: 439-451) O conhecimento é entendido como uma urdidura de ideias traduzidas em conceitos que possuem, de alguma forma, interconexões semânticas que os fazem pertencer a um determinado grupo. Os campos semânticos são organizados por nós e deles sempre surgem novas vertentes conceituais.

Falar de significado indica um correlato intencional em que a essência sintética da consciência do sujeito explica que o objeto de aprendizagem está de forma diferente diante dessa consciência e da informação que é classificada com predicados diferentes, portanto, "essa análise do mundo externo é própria da linguagem humana [...] por meio dela passamos a dominar e conjurar o mundo externo". (Bronowski, 1997: 58)

Todo sentido intencional, que nesse caso teria a aprendizagem como núcleo essencial de significação, tem um objeto que sempre *apresenta sentidos diferentes*, realiza uma fusão de predicados, tantos quantos estiverem ligados a ele, destacando o imperativo de ir às coisas. Com base nisso, pode-se falar do *condicionamento da imaginação e da memória*, por meio de evocações aprendidas com relações absolutamente arbitrárias. A sequência resultante de padrões de ação constrói

repertórios ou estratégias cognitivas que são adotadas inconscientemente e são incluídas nas várias hierarquias da memória, seja ela de *trabalho, semântica ou eidética*.

A *noção de significado* é a *sequência de situações evocativas* por meio das quais um sujeito molda seu pensamento, retroalimenta sua compreensão complementada por configurações culturais e, mais importante, *estrutura sua imaginação*, um complexo de significação a partir do qual ele *interpreta o mundo*; são pressuposições, preconceitos, valores, modos de intelecção, de ver e representar mentalmente as coisas cuja compreensão é inevitavelmente feita a partir dos conteúdos que configuram a memória, ou seja, a partir do que foi vivenciado, aprendido e imaginado.

Compreender um determinado aprendizado, como o da Bauhaus, que contém um propósito, uma direção e um significado específico, é uma ação na qual se deve compreender a maneira pela qual o campo semântico é configurado, construindo as condições nas quais ele integrará um conteúdo simbólico.

A *imaginação que estrutura* uma percepção ou uma aprendizagem e a *imaginação que as interpreta e as recorda* constituem a essência do campo aberto do significado em ações paralelas, explicativas e implicativas, cuja mediação é o traço, o traço expresso como conceito, ou seja, o objeto que, somado a outros da mesma condição, são a substância fundamental da *imagética mental*, ou seja, são a condição das evocações.

A mediação do que se aprende é compreensível a partir da visão analógica que o vincula ao contexto, onde, para além da repetição ou padronização, estabelecem-se núcleos de comunicação cuja essência é semelhante às "imagens agentes dos antigos" (Joly, 2003: 214-215) que atuavam sobre a memória por sua capacidade de associação em imagens mentais, com aspectos sintéticos que requerem equilíbrio entre a *equivocidade* do excedente de significado e a *univocidade* do significado literal.

O significado do que é ensinado na Bauhaus é construído em um processo de semiose que tece uma trama de significação resultante da ação dos signos, concebendo a realidade como relacional na qual, de acordo com Ortiz-Osés (1995: 79-80), o que importa é o conhecimento relevante para compreender o signo e seu conteúdo em uma concatenação específica de significação cuja expressão é sempre a totalidade de um objeto aprendido. Bronowski (1997) afirma que uma parte incompleta da natureza é sempre decodificada por meio da realização de uma

representação metafórica aproximada semelhante às formações linguísticas: em virtude de ações puramente cognitivas, assim começa o desenvolvimento do manto conceitual.

O universo fenomenal da Bauhaus foi, infelizmente, semanticamente fragmentado; há a parte selecionada por meio dos sentidos que constitui a esfera da *práxis*, na qual "os fenômenos que a constituem são termos de uma mistura de relações dependentes e independentes da mente [...] objetivadas por meio da sensação e da percepção e disponibilizadas para a compreensão" (Deely, 1996: 63/4).

De acordo com a suposição filosófica, nenhum objeto ou sinal significa mais do que aquilo que está em sua essência, alimentando assim os vários níveis dos arquivos de memória da Bauhaus. Ampliando a afirmação, o que é aprendido deve ser considerado uma rede de signos que *criam, evocam ou expandem o significado* e isso "não é produzido pela soma dos significados parciais dos signos que o compõem, mas por meio de seu funcionamento textual". (Zunzúnegui, 1998: 78).

O excedente de significado, esse aumento de significados que transcendem o que é percebido, vem dos aspectos de seu conteúdo que são aprendidos ou alimentados pelo contexto e pelo intérprete. Não são realidades diferentes, uma vez que o percebedor, que interpreta, compreende a partir de seus preconceitos e tradições, ou seja, *a partir de suas memórias que resolvem associações do universo fenomênico com o que foi aprendido*, nos momentos de imaginação, conceitualização, materialização, percepção, representação, intencionalidade, semantização e comunicação.

"[...] em qualquer mente humana, o processo perceptivo básico é idêntico. Somente o conteúdo difere porque reflete diferentes hábitos inferenciais perceptivos [...] Eco mostrou como a avaliação do espectro cromático se baseia em princípios simbólicos, ou seja, culturais [...] da mesma forma que a linguagem determina a maneira pela qual uma sociedade organiza seus sistemas de valores e ideias, ela também condiciona nossa percepção" (Zunzúnegui, 1998: 45-46).

Com base no exposto, é possível fazer uma breve análise de certos termos no campo semântico da Bauhaus, cuja exaltação levou à alteração de seus termos originais. Johannes Itten se refere a isso quando afirma que a intenção da Bauhaus "nunca significou um currículo especial ou um novo método de ensino" (Itten, 1968: 104), aludindo ao *Vorkurs* ou curso introdutório, que preparava os alunos em três tarefas específicas: demonstrar habilidades criativas, localizar a vocação e ensinar as

técnicas formativas elementares para a futura carreira como artista. A intencionalidade da escola se concretiza na proclamação de Gropius, quando ele afirma no Manifesto de 1919 que "o objetivo final de todas as belas artes é a construção [...] Não há diferença essencial entre um artista e um artesão; o artista é simplesmente um artesão sublimado [...] O artista precisa dominar os fundamentos do artesanato; aí está a própria fonte da produtividade criativa." (Bayer, 1938: 18), é com isso que se sustenta o nome da escola, baseado nas raízes *bau*, (*schlagen, bauart, erbauung, aufführung, anlage*) que significa construção e *haus* (*sippe, firma, dynastie, wirtschaft*) cujo conceito é casa, "casa de construção em alusão aos *Bauhütter* medievais (guildas de construtores de igrejas): um anseio de Walter Gropius para ressuscitar seu espírito comunitário." (Friar, 2019: 7)

Aqui é necessário fazer uma pausa sobre a língua alemã, uma das línguas mais rigorosas do mundo em termos de significado, pois qualquer uma de suas palavras extensas vai além de um mero termo. A maioria das palavras alemãs é traduzida como conceitos fortes, e seu significado deve ser entendido de forma completa e profunda. É por isso que é tão delicado atribuir significados inexistentes às palavras como resultado de uma interpretação excessiva.

Na Alemanha da República de Weimar, a pedagogia era a ciência da educação e era entendida como um conceito robusto representado pelo termo *Eziehungswissenschaft*, uma palavra sem sinônimos porque era uma disciplina. Como conceito secundário, a educação ou a ação de treinar era concebida a partir da palavra *pädagogik* cujos sinônimos eram *bildung, formung, gestaltung, formierung, aufstellung* ou *schulung* e encontra como significados análogos as ideias de imagem, imitação, forma e cultura.

"Esquemáticamente, *Bildung* é o trabalho sobre si mesmo, o cultivo de seus talentos para o autoaperfeiçoamento. Seu objetivo é transformar a individualidade em um todo harmonioso, tão rico quanto possível, um todo que, em cada indivíduo, permanece ligado ao seu próprio estilo único, à sua originalidade. *Bildung* é, portanto, vida no sentido mais elevado" (Fabre, 2011: 216). (Fabre, 2011: 216)

É com base no exposto acima que a Bauhaus pode ser compreendida de um ponto de vista mais acessível e direto. A intencionalidade da escola era uma forma experimental de estudar e ensinar. *Gestalt* (*prägen, schaffung, gestaltung, prägung, errichtung, stiftung*) correspondia à criação ou ao design, à moldagem e à

interpretação, um significado diferente do italiano *designi*, do francês *dessin* ou do anglo-saxão *design*, que aludem mais à ação de desenhar ou marcar (Vilchis, 2014: 40). (Vilchis, 2014: 40).

Cabe lembrar que Gropius vivenciou com Behrens e outros artistas, como experiência anterior à Bauhaus, a *Sachlichkeit*, palavra claramente difícil de traduzir quando se refere ao trabalho em equipe, à união. Sache significa *coisa*. E a palavra, tomada literalmente, significa objetividade, ou melhor, objetivação; geralmente é traduzida como aquilo que corresponde aos fatos, realista, sóbrio, objetivo. Era a pretensão que mais tarde se desdobraria no "espírito construtivo" e na busca pela unidade formal. *Sachlichkeit* passou por uma reinterpretação semântica.

5. IMPACTO DA BAUHAUS NO DESIGN

A Bauhaus tinha uma vocação niilista, é a visão de Nietzsche o pano de fundo da autenticidade desse modelo de ensino, seu motor de pensamento é claramente nietschiano e sua estrutura didática sua *forma mentis*, heideggeriana, por isso a instância objetiva é substituída pela interpretação das experiências, a isso obedece a frase "a forma segue a função". A escola surgiu como uma questão de urgência...

"[...] Gropius, que em 1917 havia falado da 'urgência de uma mudança de frente intelectual' e que foi a Berlim para participar das subversões, escreveu: '*A atmosfera aqui é extremamente tensa, e nós, artistas, temos que forjar o ferro enquanto ele ainda está quente. O Werkbund está praticamente morto, nada mais se pode esperar dele.*' [...] Enquanto ainda estava em Berlim para participar das subversões, ele escreveu: "A atmosfera aqui é extremamente tensa. [...] Enquanto ainda era um soldado na frente de batalha, Gropius publicou '*Sugestões para a fundação de um centro educacional como um escritório de orientação para a indústria, o comércio e o artesanato*' [...] ele pedia uma estreita colaboração entre o comerciante, o técnico e o artista, no estilo da *Werkbund*, mas ao mesmo tempo já citava o ideal das oficinas de construção medievais, onde as pessoas trabalhavam em um '*espírito de igualdade*' para '*a unidade de uma ideia comum*'. (Droste, 2019: 26-29)

Walter Curt Behrendt, comentando sobre a exposição da Bauhaus de 1923, afirmou que os aprendizes da Bauhaus eram ensinados por dois mestres, um artesão e um artista, que trabalhavam em estreita cooperação. As dificuldades desse procedimento educacional começaram aí. O dualismo desse sistema nunca poderia levar à unidade de arte e técnica com a qual Gropius sonhava....

"E depois de um exame cuidadoso dos resultados obtidos em Weimar, é de se temer que esse método da Bauhaus não possa evitar criar novamente o mesmo diletantismo perigoso... o problema permanece, como antes, como educar seres humanos para atender às necessidades mais urgentes no campo da produção industrial. Acreditamos que o caminho escolhido pela Bauhaus levará a esse objetivo... No entanto, o experimento iniciado aqui por alguns homens corajosos e firmes ainda é valioso, apesar de todos os problemas que levanta, e deve ser permitido continuar em todas as circunstâncias." (Bayer, 1938)

Com a ajuda da linguagem, o tempo das ações se estende para trás e para frente. A atividade futura pode ser incluída no presente, representada por sinais. Como no caso da memória e da atenção, a inclusão de sinais na percepção do tempo não leva simplesmente a uma duração maior das operações mentais, mas cria as condições para o desenvolvimento de um sistema simples que inclui elementos efetivos de passado, presente e futuro. (Vygotsky; 1995: 9-13) Esse novo sistema tem duas novas funções: intenções e representações simbólicas de uma ação proposicional. Essa mudança na estrutura do comportamento está relacionada a alterações básicas nas necessidades e motivações. Nessa perspectiva, o desenvolvimento psicológico é entendido como um conjunto de transformações de ordem qualitativa, associadas umas às outras por meio do uso de ferramentas psicológicas.

Dessa forma, são produzidas transformações nas formas de mediação, permitindo a passagem progressiva de operações mais complexas sobre os objetos de estudo por parte do indivíduo. Nessa noção, seguida nos termos da Bauhaus, o desenvolvimento psicológico consiste em uma série de mudanças, ou saltos qualitativos de natureza dialética, das funções psicológicas elementares para as superiores. Os quatro critérios que podem ser aplicados para entender as funções psicológicas elementares da Bauhaus e seu consequente impacto são: o controle do ambiente decorrente do surgimento da regulação do projeto de design; a realização consciente dos processos; as origens e a natureza social da função dos objetos projetados e o uso de sinais como mediadores psicológicos entre o projetado e o receptor. (Rosas e Balmaceda, 2008: 33-34).

Dessa forma, as funções psicológicas superiores promovidas pela Bauhaus partem inicialmente de controles externos: ambiente, história, ambiente sociocultural, etc., que são posteriormente construídos e internalizados por meio da autorregulação consciente e voluntária.

Assim, esse amplo rudimento de mediação gera cada designer/artista para realizar operações mentais progressivamente mais complexas nos objetos a serem projetados. Entretanto, ao falar de transformações qualitativas de ordem superior, a partir da fibra construtiva, enfatiza-se que tais funções são fortemente determinadas pelo contexto sociocultural em que são produzidas. Por isso, a Bauhaus foi definida por Paul Scheerbart como a "cultura do cristal", pois, a partir de sua "visão expressionista, aforística e mística [...] seria possível redimir os males da sociedade" (Stutterheim & Bollbrinker: 2017: 13) Para relacionar processos psicológicos e fatores sociais, ele estabeleceu a lei geral do desenvolvimento, na qual explica que qualquer função sempre aparece em ambas as dimensões. Primeiro no nível social, que ele chamou de interindividual ou interpsicológico, e depois no nível intraindividual ou intrapsicológico. Em outras palavras, as funções psicológicas superiores estão, em princípio, sujeitas aos processos progressivos de construção-internalização das mudanças estruturais e funcionais de cada indivíduo.

Hoje, o pragmatismo do Design voltou seu olhar para a Bauhaus e os princípios de modelos como *Design Thinking*, *Project-Based Design*, *User-Centred Design* e *Experience Design*, para citar alguns modelos, nada mais são do que tentativas de reproduzir o espírito construtivista da refinada Bauhaus que Gropius entregaria ao mundo a partir da fusão de suas ideias, cristalizadas na Inglaterra e decantadas na *Casa Gropius* sob a luz do funcionalismo e do sonho americano. A sobriedade transformou-se em rigidez e a simplicidade em comercialização do fenômeno, o mais sutil. Ele próprio se atrofiou, pois não havia como encontrar financiamento para dar continuidade ao modelo Bauhausiano nos Estados Unidos, pois era contra as teses e normas da vida americana. Assim, o MOMA, em Nova York, e a Universidade de Harvard deveriam envidar seus melhores esforços para entregar a versão asséptica da Bauhaus ao mundo, e foram bem-sucedidos. A peneira ideológica produziu os melhores frutos, cujas sementes se espalharam pelo continente americano e, no período pós-guerra, por todo o mundo.

"Sudjic afirma que] havia uma vertente suficientemente notável em sua carreira para garantir a Gropius o papel de pioneiro do movimento moderno. [Ele fundou a Bauhaus, [...] fez dela, em parte graças a uma impressionante campanha publicitária, a mais famosa escola de arte e design do século XX. [...] alcançou um prestígio inigualável por qualquer outra instituição educacional, [...] o mito da Bauhaus cresceu de forma constante para lançar sua sombra sobre qualquer conversa sobre design [...]" (Sudjic, 2014: 27).

No entanto, é preciso dizer que a sequência mais legítima da Bauhaus foi a Hochschule für Gestaltung ou Escola de Ulm, onde O. Aicher, sua esposa Inge Aicher-Scholl e Max Bill (ex-aluno da Bauhaus), conseguiram, durante quinze anos, formar inúmeros designers gráficos e industriais sob bases bauhausianas filtradas por um novo conceito de academia representado por Gugelot, Tomás Maldonado e Itten, entre outros, que ainda personificam a grande força teórica do design que não emanou da Bauhaus, mas de seus sucessores. No México, Omar Arroyo participou, como graduado em Ulm, da criação do curso de Design na Universidad Iberoamericana e na então Escuela Nacional de Artes Plásticas da UNAM, para dar um exemplo.

6. CONCLUSÕES

A Bauhaus existiu por apenas quatorze anos na Alemanha, mas nos últimos cem anos suas ideias foram transmitidas, alguns de seus designs foram incansavelmente imitados e outros, como os "infusores de chá" de Marianne Brandt, que foram criados como protótipos para a produção industrial, sempre foram peças únicas. Com as publicações do centenário, é possível rever que havia antagonismos interessantes no ensino: o trabalho singular versus a série ou o original versus o "remake". Está claro que os artistas da Bauhaus não viam a arte e a tecnologia como extremos incompatíveis; na verdade, as inovações técnicas eram feitas para criar obras de arte excepcionais, e eles levavam em conta a produção em massa e a reprodução de seus projetos, o que a tornou a escola de arquitetura, design e arte mais influente do século XX.

Entre 1919 e 1933, a Bauhaus prosperou como uma escola de ideias que incentivava os alunos a fazer experiências com materiais, cores e técnicas de desenho e a aprender habilidades básicas. Cem anos depois, suas experiências educacionais continuam relevantes. Naquela época, a escola prosperou como uma academia de ideias que incentivava os alunos a experimentar e testar, a tomar decisões rapidamente e a projetar incansavelmente. Um século depois, a transcendência e a importância são inegáveis; no entanto, há omissões ou descuidos significativos, pois parece ignorar que, no período inicial, as manifestações expressionistas dominavam sob a noção medievalista de trabalho e produção. As contribuições de Hannes Meyer também são relegadas a segundo plano, enquanto a figura de Gropius foi ampliada,

projetando "uma imagem quase mítica dele, permeada a partir dos Estados Unidos e, mais tarde, da República Federal da Alemanha" (Stutterheim & Bollbrinker: 2017: 9).

O que é certo é que hoje existem testemunhos valiosos sobre a Bauhaus e suas experiências educacionais. É essencial realizar exercícios críticos aprofundados para expor as antinomias geradas em relação a essa escola, desde as perspectivas que a situam como um momento fetichizado até aquelas que a supervalorizam, atribuindo-lhe qualidades que a inundam de um caráter prosopopeico. As possíveis revisões ainda estão em aberto e o exercício de pesquisa poderia fornecer algumas respostas sobre por que nunca foi possível trazer uma analogia educacional da Bauhaus para a realidade ativa. Levanta-se aqui a possibilidade de que, no conhecimento que temos dessa experiência, tenham sido eliminados elementos importantes que permitiram que ela progredisse da maneira como progrediu. E essa continua sendo uma tarefa para projetos futuros.

REFERÊNCIAS

- Aguilar Bringas, Beatriz et al. (2010) *Teoría cognoscitivista*, <http://es.slideshare.net/guest93a6332/teoria-cognoscitivista>
- Argan, Giulio Carlo (2006) *Walter Gropius y la Bauhaus*. Madrid: Abada
- Arranz, Cristina L. (2010) Bauhaus. La unidad de arte y técnica en *Cuadernos de Historia del Arte*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Cuyo, 20: 87-99
- Aumont, Jacques (1992) *La imagen*. Barcelona: Paidós (Comunicación, 48)
- Ávila Fuenmayor, Francisco et al. (2009) Reflexiones en torno a la Epistemología Constructivista de Lev Vygotsky. *Omnia*. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia, 15 (2): 7-24
- Barreto Tovar, Carlos Humberto et al. (2014) Límites del constructivismo pedagógico. *Educación y Educadores*. Colombia: Universidad de la Sabana, 1, 9: 11-31
- Bayer, Herbert y otros (1938) *Bauhaus 1919-1928*. USA: The Museum of Modern Art (MOMA), New York
- Bronowski, Jacob (1997) *Los orígenes del conocimiento y la imaginación*. Barcelona: Gedisa.
- Carbonell Sebarroja, Jaume (2015) *Pedagogías del siglo XXI. Alternativas para la innovación educativa*. Barcelona: Octaedro Editorial
- Carrera, Beatriz; Mazzarella, Clemen (2001) Vygotsky: enfoque sociocultural. *Educere*. Venezuela, Universidad de los Andes, 5, 13: 41-44
- Deely, John (1996) *Los fundamentos de la semiótica*. México: UIA (Sophia)
- Deleuze, Gilles (1994) *Lógica del sentido*. Barcelona: Paidós (Básica, 46)
- Del Palacio, Alejandro (2018) *La Filosofía enferma. Las teorías del (casi) todo*. México: CEIDSA.
- Droste, Magdalena (2019) *bauhaus1919-1933. bauhaus-archiv berlin*. Alemania: TASCHEN, 11-36
- Foucault, Michel (s/año) *Crítica a las técnicas de interpretación de Nietzsche, Freud y Marx*. B. Aires: Cuervo editores
- Fraile, Marcelo (2019) De la Bauhaus a los MediaLab en *Revista TRP21*. Madrid: MediaLab Prado, 06: 7-21, www.medialab-prado.es
- Gadamer, Hans-Georg (1996) *Verdad y método I*. Salamanca: Sígueme
- Goldberg, Rosele (1988) Bauhaus en *Performance Art. Desde el futurismo hasta el presente*. Barcelona: Ediciones Destino, 97-120
- Itten, Johannes (1968) Mi curso introductorio en la Bauhaus en Gyorgy Kepes (Dir.) *La Educación Visual*. México: Novaro
- Joly, Martine (2003) *La interpretación de la imagen*. Barcelona: Paidós

- Lapoujade, María Noel (1988) *Filosofía de la imaginación*. México: Siglo XXI
- Llano, Alejandro (1999) *El enigma de la representación*. Madrid: Síntesis
- Nietzsche, F. (1972) *Así hablaba Zaratrustra*. Madrid: Alianza
- Ortiz-Osés, Andrés (1995) *Visiones del mundo*. Bilbao: Universidad de Deusto (Filosofía, 22)
- Pozo, J. I. (1997) *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata
- Rosas Díaz, Ricardo & Sebastián, Christian (2008) *Piaget, Vygotsky y Maturana. Constructivismo a tres voces*. 2ª reimpresión. Buenos Aires: Aique Grupo Editor (Psicología cognitiva y educación)
- Rubert de Ventós et al. (1982) *Conocimiento, memoria e invención*. Barcelona: Muchnik Editores (Col-Legi de Filosofía)
- Scheler, Max (2001) *Ética. Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético*. Madrid: Caparrós Editores
- Stutterheim, Jerstin & Bolbrinker, Niels (2017) *Bauhaus. El mito de la modernidad*. Madrid: Arquía (Documental, 35)
- Suárez Valdés-Ayala, Zuleyka (2012) Constructivismo en educación: ilusiones y dilemas. *Revista Calidad en la Educación Superior*. Costa Rica: UNED / Instituto Tecnológico de Costa Rica, 3 (1), pp. 24-42
- Sudjic, Deyan (2014) *B de Bauhaus. Un diccionario del mundo moderno*. Madrid: Turner Publicaciones
- Vadillo Rodríguez, Marisa (2019) Cien años de la Bauhaus. La revolución del objeto cotidiano: creación, formas, espíritu y superficie a través de sus estudiantes femeninas en *i+Diseño*, 14 (XI): 26-41
- Varios autores (1971) *Bauhaus*. Madrid: Alberto Corazón Editor (Comunicación 12)
- Vera Noriega, José Ángel et al. (2005) Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. *Ra Ximhai*. México: Universidad Autónoma Indígena de México, 1 (3): 439-451
- Vilchis Esquivel, L. C. (2014) *Metodología del Diseño. Fundamentos Teóricos*. México: Designio
- Volpi, F. (2007) *El nihilismo*. Madrid: Siruela
- Vygotsky, Lev S. (1995) *Pensamiento y lenguaje*. Barcelona: Paidós
- Wertsch, James V. (1988) *Vygotsky y la formación social de la mente*. Barcelona: Paidós (Cognición y Desarrollo Humano, 17)
- Wiedemeyer, Nina y Friederike Holländer (Eds.) (2019) *Original Bauhaus Workbook*. Munich: Prestel / Bauhaus-Archiv
- Wiedemeyer, Nina (Ed.) (2019) *Original Bauhaus Catalogue*. Munich: Prestel / Bauhaus-Archiv

Woolfolk, Anita E. (1999) *Psicología Educativa*. México, Prentice Hall

Zunzúnegui, Santos (1998) *Pensar la imagen*. Madrid: Universidad del País Vasco (Signo e Imagen, 15)

Agência Brasileira ISBN
ISBN: 978-65-84610-56-9