

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAFAELA GONÇALVES FREITAS

**PRINCÍPIO DO PROGRESSO E CRIATIVIDADE NA PRODUÇÃO DO
ESPETÁCULO DO BOI-BUMBÁ DE PARINTINS/AM**

**VITÓRIA - ES
2020**

RAFAELA GONÇALVES FREITAS

**PRINCÍPIO DO PROGRESSO E CRIATIVIDADE NA PRODUÇÃO DO
ESPETÁCULO DO BOI-BUMBÁ DE PARINTINS/AM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: César Augusto Tureta de Moraes

VITÓRIA - ES

2020

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

F862p Freitas, Rafaela Gonçalves, 1993-
Princípio do progresso e criatividade na produção do espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM / Rafaela Gonçalves Freitas. - 2020.
174 f. : il.

Orientador: César Augusto Tureta de Moraes.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Princípio do Progresso. 2. Criatividade. 3. Criatividade Organizacional. 4. Festas Populares. 5. Boi-bumbá de Parintins. I. Moraes, César Augusto Tureta de. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



ATA DA 263ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14 horas do dia 22 do mês de maio do ano de 2020, em Vitória (ES), reuniu-se por videoconferência a banca examinadora composta pelos Professores Drs. César Augusto Tureta de Moraes (orientador), Alexandre Reis Rosa (Membro interno), Eduardo Davel (Membro externo) para a defesa da dissertação de **RAFAELA GONÇALVES FREITAS**, com o título: PRINCÍPIO DO PROGRESSO E CRIATIVIDADE NA PRODUÇÃO DO ESPETÁCULO DO BOI-BUMBÁ DE PARINTINS/AM. Com a palavra, o presidente da banca deu início à sessão, passando a palavra à aluna, que procedeu à exposição da dissertação. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pela mestranda. Concluída a avaliação realizada pela banca, a presidente da sessão comunicou o resultado, que foi favorável à **APROVAÇÃO** da aluna. Por fim, informou que o aprovado fará jus ao diploma de Mestre após cumprir todos os requisitos, dentre eles: entrega da versão final de sua dissertação (em meio físico e digital) à secretaria do programa, conclusão de todos os créditos necessários, realização das atividades obrigatórias, e após a homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGADM. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pela mestranda.

Prof. Dr. César Augusto Tureta de Moraes
Orientador

Prof. Dr. Alexandre Reis Rosa
Membro interno – PPGADM/UFES

Prof. Dr. Eduardo Davel
Membro externo - UFBA

Rafaela Gonçalves Freitas
Mestranda

De acordo com a Portaria n. 03, de 17 de março de 2020, em caráter excepcional, está autorizada a presença virtual de todos os participantes da banca. A assinatura do(a) presidente(a) da comissão julgadora e do examinador interno deverá ser efetuada por meio do sistema de protocolo digital da UFES. Ao assinar a ata, o(a) presidente(a) está atestando a participação do membro remoto externo.

Campus Universitário Alair de Queiroz Araújo – Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Vitória/ES. Cep. 29.075-910

Tel. (27) 4009-5371/7712 E-mail: ppgadm@gmail.com.br

Este documento foi assinado digitalmente por RAFAELA GONÇALVES FREITAS
Para verificar o original visite: <https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/25038?tipoArquivo=0>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
CESAR AUGUSTO TURETA DE MORAIS - SIAPE 2059767
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 22/05/2020 às 19:07

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/25030?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
ALEXANDRE REIS ROSA - SIAPE 2049265
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 22/05/2020 às 19:19

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/25033?tipoArquivo=O>

*Dedico aos meus pais, Marco e Dalvanira,
as minhas irmãs, Gabriela, Daniela e
Graziela e a minha sobrinha Ana Júlia.*

AGRADECIMENTOS

Ao longo dessa caminhada encontrei pessoas que não me deixaram caminhar sozinha e sem elas não teria alcançado essa vitória. A todos que contribuíram de alguma forma nesse caminho de construção dedico a minha gratidão.

Em especial, agradeço a Deus, por caminhar ao meu lado em todos os momentos, me amparando na escuridão das crises e conflitos, trazendo luz e conforto para superar e acreditar no novo dia.

Agradeço aos meus pais, Marco e Dalva, por todos os valores, educação e incentivo aos meus objetivos e sonhos. As minhas irmãs, Gabriela, Daniela e Graziela e demais familiares pelo apoio.

Agradeço aos meus amigos que mesmo distantes estavam dispostos a me ouvir, apoiar e incentivar. Em especial, a Kimme, a Fernanda e ao Raí.

Agradeço ao meu orientador, César Tureta por toda contribuição na condução dessa pesquisa, pela seriedade, paciência, presteza e por todo conhecimento compartilhado.

Agradeço aos professores, Alexandre Rosas e Eduardo Davel pela participação e pelas contribuições enriquecedoras na avaliação desta dissertação.

Agradeço a Luana, por me proporcionar as melhores aventuras em terras capixabas, pelo incentivo e apoio para seguir em frente. A Sabrina, pela presteza, paciência e disposição nas correções. Ao Felipe, pela parceria, companhia ao longo da árdua luta para sobreviver na “selva”.

Agradeço as minhas primas Glória e Bruna, por terem me acolhido em sua casa, pela compreensão, apoio e ajuda com a condução da escrita desta dissertação.

Agradeço ao diretor artístico, ao artista de ponta e aos integrantes de sua equipe, por terem aceitado participar e contribuir com esta pesquisa, também por terem me acolhido como membro e por toda atenção, paciência e respeito.

Agradeço a família Chisté, por toda acolhida em seu lar, pelo carinho e apoio concedidos.

A todos que me ajudaram a chegar ao fim dessa jornada meu muito, muito OBRIGADO!!!

RESUMO

As organizações que emergem do contexto das festas populares constituem um atrativo para o campo de estudos da Administração e dos Estudos Organizacionais. Ao considerar a natureza peculiar dessas organizações que possui o potencial criativo de renovação, em seus próprios modos de produção e de realização, composta por atos de progresso e da ação criativa que levam ao ápice festivo. Investigar esse universo pode contribuir para entendimento de como o progresso dessas atividades se constituem e como as ações da criatividade são desempenhadas nessas organizações peculiares. Nesse contexto, a presente dissertação concentrou-se no espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM, e se propôs a investigar a contribuição do princípio do progresso para a criatividade no processo de produção do setor de alegoria no espetáculo do Boi-Bumbá de Parintins/AM. Para tanto, a pesquisa limitou-se a uma Agremiação. Os fundamentos teóricos concentraram na discussão acerca da criatividade nas organizações e na perspectiva do princípio do progresso para a criatividade. A fim de alcançar o objetivo geral, a pesquisa empírica foi realizada por meio da observação participante, com entrevistas semiestruturadas, documentos e fotografias. Em relação à análise e interpretação dos dados foi empregada a técnica de codificação. Os resultados revelaram que o princípio do progresso contribuiu para ações criativas, atuando na sustentação e promoção do engajamento para tarefas, na busca por novas ideias e solução de problemas, situada durante os diferentes contextos do processo de criação. Nesse contexto, constatou-se a criatividade como um processo, compreendendo ciclos de progresso e criatividade durante o processo criativo. À medida que atores perceberam o senso de progresso alcançado produziram experiências positivas e por sua vez, dedicaram esforços e suas habilidades para ação criativa e, mesmo diante de restrições, quando se percebeu um trabalho significativo o ciclo de progresso e criatividade persistiu. De acordo com as evidências conclui-se que o princípio do progresso para a criatividade nas organizações e, especificamente para o contexto da festa, contribuiu para uma constante busca pela ação criativa em um trabalho visto como significativo.

Palavra-chave: Criatividade; Criatividade nas Organizações; Princípio do Progresso, Produção de Espetáculo; Festas Populares.

ABSTRACT

The organizations that emerge from the context of popular festivals are an attraction for the field of studies in Administration and Organizational Studies. When considering the peculiar nature of these organizations that have the creative potential for renewal, in their own modes of production and realization, composed of acts of progress and creative action that lead to the festive peak. Investigating this universe can contribute to understanding how the progress of these activities are constituted and how the actions of creativity are performed in these peculiar organizations. In this context, this dissertation focused on the Boi-bumbá show in Parintins / AM, and proposes to investigate the contribution of the principle of progress to creativity in the production process of the allegory sector in the Boi-Bumbá show in Parintins / AM. For this purpose, the research was limited to an association. The theoretical foundations focused on the discussion about creativity in organizations and the perspective of the principle of progress towards creativity. In order to achieve the general objective, empirical research was carried out through participant observation, with semi-structured interviews, documents and photographs. In relation to data analysis and interpretation, the coding technique was used. The results revealed that the principle of progress contributed to creative actions, acting in sustaining and promoting engagement for tasks, in the search for new ideas and problem solving, located during the different contexts of the creation process. In this context, creativity was found to be a process comprising cycles of progress and creativity during the creative process. As actors realized the sense of progress achieved, they produced positive experiences and, in turn, dedicated their efforts and skills to creative action and, even in the face of restrictions, when significant work was perceived, the cycle of progress and creativity persisted. According to the evidence, it can be concluded that the principle of progress towards creativity in organizations and, specifically for the context of the party, contributed to a constant search for creative action in a work seen as significant.

Keyword: Creativity; Creativity in Organizations; Progress Principle; Popular parties.

LISTA DE FIGURA

Figura 1 - Apresentação do Ciclo do Progresso e Criatividade nas etapas de criação	63
--	----

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1 - Galpão Central de Alegorias	68
Fotografia 2 - Diretoria Artística - Anexo Galpão Central	69
Fotografia 3 - QG Galpão de Fantasias	69
Fotografia 4 – Visão Externa da Sala de Criação.....	76
Fotografia 5 – Sala de Criação da Maquete.....	76
Fotografia 6 - Primeiros Rascunhos da Alegoria.....	77
Fotografia 7 – Aperfeiçoamento Medidas.....	77
Fotografia 8 – Rascunhos Planta Baixa	77
Fotografia 9 – Desenho Inicial.....	78
Fotografia 10 - Desenho Finalizado	78
Fotografia 11 – Moldes de Desenho	79
Fotografia 12 – Criação de Itens	79
Fotografia 13 – Progresso na Maquete.....	79
Fotografia 14 – Maquete em Construção	79
Fotografia 15 - Maquete de Alegoria Finalizada.....	80
Fotografia 16 - Cronograma e Informações.....	82
Fotografia 17 - Cronograma de Esculturas	82
Fotografia 18 - Base Alegoria.....	84
Fotografia 19 - Base Alegórica Desmanchada.....	84
Fotografia 20 - Trabalho de Escultura de Ferro.....	85
Fotografia 21 - Formas para contorno em ferro.....	85
Fotografia 22 - Escultura em Ferro.....	86
Fotografia 23 - Escultura em Isopor	86
Fotografia 24 - Materiais Recolhidos.....	88
Fotografia 25 - Construção do Ponto Surpresa	91
Fotografia 26 - Sequência do movimento do elemento em escultura de ferro	92
Fotografia 27 - Produzindo Efeitos de Animação	93
Fotografia 28 - Produzindo Efeitos de Animação	93
Fotografia 29 - Escultura Recolhida	95
Fotografia 30 - Escultura Recriada.....	95
Fotografia 31 - Trabalho Finalizado.....	95
Fotografia 32 - Início do Trabalho	95

Fotografia 33 - Acréscimo de Elemento	96
Fotografia 34 - Lança Suspensa	96
Fotografia 35 - Lado Direito Alegoria.....	98
Fotografia 36 - Lado Esquerdo.....	98
Fotografia 37 - Criação de Adereços.....	99
Fotografia 38 - Adereços Finalizados.....	99
Fotografia 39 - Alegoria com Pintura.....	100
Fotografia 40 - Alegoria Revestida de Papel.....	100
Fotografia 41 - Visão Central da Alegoria	102
Fotografia 42 - Visão do Lado Direito da Alegoria.....	102
Fotografia 43 - - Visão Interna Galpão Central.....	103
Fotografia 44 - Translado de Alegorias	103
Fotografia 45 - Camisa da Equipe.....	105
Fotografia 46 - Equipe aguardando translado	105
Fotografia 47 - Criação Coletiva.....	107
Fotografia 48 - Translado Módulo Central.....	107
Fotografia 49 - Translado Alegoria.....	107
Fotografia 50 - Teste Alegoria.....	108
Fotografia 51 - Auxílio de Guindaste	108
Fotografia 52 - Momento de Oração	110
Fotografia 53 - Entrada Módulo Central	113
Fotografia 54 - Momento de Retiradas das Cordas.....	113
Fotografia 55 - Cronometro de Apresentação	114
Fotografia 56 - Comemoração nos Bastidores	115
Fotografia 57 - Equipe Meninos Bons	117

LISTA DE FLUXOGRAMA

Fluxograma 1 - Processo de Criação do Boi de Arena da Agremiação	66
Fluxograma 2 - Processo de Produção do Projeto Boi de Arena da Agremiação	70

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Elementos Conceituais do Princípio do Progresso.....	43
Quadro 2 - Apresentação dos Participantes da Pesquisa	59

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	18
2. PANORAMA SOBRE AS FESTAS POPULARES	24
2.1 O Espetáculo do Boi-Bumbá de Parintins	29
3. CRIATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	32
4. PRINCÍPIO DO PROGRESSO.....	38
4.1 Princípio do Progresso e Criatividade	45
5. TRABALHO SIGNIFICATIVO.....	49
6. PERCURSO METODOLÓGICO	53
6.1 Caracterização da Pesquisa.....	53
6.2 Produzindo os dados.....	55
6.2.1 Observação	55
6.2.2 Entrevista Semiestruturada	57
6.2.3 Documentos	59
6.2.4 Fotografias	60
6.3 Procedimento de Análise de Dados	61
7. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	65
7.1 A Associação Cultural Boi-bumbá Caprichoso	65
7.1.1 O setor de produção de alegoria	69
7.2 A criação da Maquete	71
7.2.1 Gatilho inicial: o trabalho significativo.....	71
7.2.2 Mudança Emergente do Ambiente	73
7.2.3 Restaurando o Gatilho Significativo	74
7.2.4 Produzindo Progresso e Criatividade	75
7.2.5 Senso de Progresso	80
7.3 A Materialização do Sonho – Barracão	82
7.3.1 Gatilho Inicial – A liderança Significativa	82
7.3.2 Mudança Emergente do Ambiente	85
7.2.3 Restaurando o Gatilho Significativo	87
7.2.4 Produzindo o Progresso e Criatividade	89
7.2.5 Senso de Progresso	98

7.3 A Realização do Sonho - Arena	104
7.3.1 Gatilho Inicial – As significâncias	104
7.3.2 Mudanças Emergentes do Ambiente	106
7.3.3 Restaurando o Gatilho Significativo	108
7.3.4 Produzindo Progresso	110
7.3.5 Senso de Progresso	116
8. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	118
8.1 O Princípio do Progresso no Processo de Produção de Alegoria	118
8.2 Ciclo do Progresso e Criatividade	122
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
REFERÊNCIAS.....	131
APENDICE 1 - Estrutura representativa na 1ª etapa do Processo de Produção, conforme análise de categoria.	137
APÊNDICE 2 - Estrutura representativa na 2ª etapa do Processo de Produção, conforme análise de categoria.	139
APÊNDICE 3 - Estrutura representativa na 3ª etapa do Processo de Produção, , conforme análise de categoria.	142
ANEXO A – PROTOCOLO DE ENTREVISTA	144
ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	146
ANEXO C – REGULAMENTO DO FESTIVAL	150
ANEXO D - TOADA/MÚSICA DA ALEGORIA.....	171
ANEXO E – PLANTA BAIXA.....	172
ANEXO F – PROTÓTIPO DA ALEGORIA	173
ANEXO G – PLANO DE MONTAGEM DA ALEGORIA.....	174

1. INTRODUÇÃO

As festas populares são reconhecidas como um momento de ação coletiva, onde os participantes reúnem afetos e emoções em torno de algo significativo a ser celebrado (GUARINELLO, 2001). Em todas as civilizações, as festas são expressões culturais de uma sociedade ao longo da história (MIGUEZ, 2012), um espaço dedicado a celebrar a vida, espontaneidade, integração e afirmação de identidade (NOBREGA, 2012).

Em virtude desses aspectos intensamente culturais, pensar na festa popular do ponto de vista organizacional é relativamente inesperado. Além do que, o caráter espontâneo remete a liberdade e criatividade da participação popular em sua organização (CASTRO, 2012), uma criação de ação coletiva apoiada no imaginário para a produção rica e exuberante dos elementos visíveis nos dias de festa (BUENO, 2004).

Contudo, com as transformações do século XIX as festas deixaram o formato mais espontâneo e participativo para espetáculos mais organizados e concentrados para expectadores (CAVALCANTI, 2010). A festa popular então ganhou novas dimensões, mesmo que ainda na forma tradicional ou da atualidade não acontecessem de maneira isolada, mas através de processo organizativos que viabilizam a realização (CAVALCANTI, 1998).

Os novos movimentos organizativos que emergem na contemporaneidade das festas populares fogem ao modelo tradicional de organização, são organizações que incorporam práticas empresariais e os novos elementos da cultura local (CAVALCANTI, 1998; FISCHER, 1993). Nessa nova configuração, o interesse pela economia da festa movida pela criatividade desperta e incorpora múltiplos atores que atravessam a história e a identidade cultural da festa popular (DAVEL; DANTAS, 2019; DAVEL; PAIVA JÚNIOR, 2019).

Sob esta mesma ótica, a economia da festa despertou um maior movimento de estudos na Administração, entretanto, não pode ser tomada como único elemento potencializador, pois as festas envolvem motivações de atores sociais para além da economia que buscam manter viva a tradição (MIGUEZ, 2012). Como ressalta Davel

e Dantas (2019) sobre o papel primordial da comunidade, como principal promotora das tradições passadas de geração em geração que mantém as festas populares.

Dessa forma, as festas populares envolvem organizações festivas em um processo complexo onde os atores são encarregados pela principal ascendência da criatividade (MARANHÃO; STORI, 2019) que por sua vez, confere as organizações festivas o potencial criativo e de inovação para a transformação ou reinvenção dos aspectos tradicionais e simbólicos da festa (BUENO, 2004).

Nesse contexto, as organizações da festa popular constituem um atrativo para o campo de estudos da Administração e dos Estudos Organizacionais (EO), pois os festejos transcendem o valor puramente econômico (BRASIL, 2012) e não possuem expressiva evidência sobre suas configurações organizacionais, da criatividade e produção da celebração, uma vez que, cada festa popular compreende acontecimento que perpassam o momento de celebração, com seu próprios modos de produção e de realização, uma sequência de atos de progressos que levam ao ápice festivo (CAVALCANTI, 2013; FERREIRA, 2006)

Dentro desse cenário, o espetáculo do Boi-bumbá em Parintins no interior do Amazonas, embalado pela rivalidade dos bois-bumbás Caprichoso e Garantido é uma importante manifestação cultural representativa da região, organizada por cada Agremiação representativa dos bois. Todos os anos, as Agremiações buscam soluções inusitadas para trazer em seu repertório um conteúdo único, como também reciclam os elementos antigos para atender o embate criativo e manter a tradicional rivalidade (VALENTI, 2005).

Para o espetáculo, as Agremiações envolvem um ciclo de produção que acontece ao longo de todo o ano, com suas sequências de atividades que viabilizam a concretização do Boi de Arena para chegar à apresentação física nos dias festivos, onde a exuberância criativa de seus integrantes são expressas por meio da música, da dança, arte cênica, indumentárias, alegorias, que constituem as apresentações (SILVA, 2013).

Particularmente no espetáculo dos Bois-bumbás há uma expressiva concentração nos estudos sob o olhar antropológico, sociológico (CAVALCANTI, 2018; SOMANLU, 2002) e, artístico (BENTES, 2018; CARDOSO, 2016; COSTA JUNIOR,

2011; NAKANOME, 2017), porém pouco foi explorado sobre a perspectiva da criatividade no contexto organizacional da festa, especialmente o processo de produção das apresentações em que compreende o alcance de progressos em cada atividade que constitui as apresentações, bem como o contexto que essas atividades que exigem a criatividade dos atores sociais se desenvolvem, uma vez que, as Agremiações contam com o recurso da criatividade para trazer inovações em seu vários componentes de apresentação (VALENTI, 2005).

Dessa forma, a criatividade é o elemento almejado para que a organização alcance progressos em ambientes dinâmicos, através da expressão criativa de indivíduos e equipes consiga responder aos desafios e imprevistos do cotidiano organizacional (ZHOU; HOEVER, 2014). Tradicionalmente, os estudos concebem a criatividade nas organizações como a produção de ideias novas ou úteis por um indivíduo ou uma equipe trabalhando em diferentes contextos organizacionais, pois as ideias podem surgir em qualquer atividade, seja na arte, nos negócios ou na vida cotidiana (AMABILE, 1997).

Nesta perspectiva, a criatividade é atribuída a capacidade de indivíduos para gerar novas ideias e produtos criativos, (BENDASSOLLI et al, 2009), solucionar problemas complexos (MUNFORD et al, 2002) em diferentes contextos do ambiente organizacional. É um fenômeno dinâmico e não estático em que por meio de interações de esforços coletivos e situações momentâneas do ambiente promovem a criatividade organizacional (HARGADON; BECHKY, 2006; DRAZIN; GLYANN; KAZANJIAN, 1999).

Contudo, Rigolizzo e Amabile (2015) argumentam que embora as habilidades e domínios individuais sejam necessários para a criatividade do indivíduo as condições do ambiente determinam as ações criativas, por meio da influência sobre a motivação intrínseca. Essa constatação é comprovada por expressivos estudos que revelam o papel promissor da motivação intrínseca para a criatividade do indivíduo, que apontam que indivíduos intrinsecamente motivados tendem a ser mais determinados e flexíveis à aprendizagem, e com maior engajamento na busca por novas ideias e resolução de problemas (HENNESSEY, 2015; HON, 2012; SACCHETTI; TORTIA, 2013; SHALLEY; ZHOU; OLDHAM, 2004; ZHANG; GHEIBI, 2015; ZHANG; BARTOL, 2010).

Neste contexto, os estudos nas organizações reconhecem a importância de promover condições ambientais que facilitem a geração de novas ideias nos indivíduos através da elaboração de estratégias diferenciadas que estimulem a criatividade de seus membros no cotidiano de trabalho, por isso, buscaram identificar os fatores ambientais que inibem e facilitam a ação criativa (BRUNO-FARIA; VEIGA, 2015; HENNESSEY; AMABILE, 2010). Contudo, pouco se sabe sobre as experiências subjetivas cotidianas que os eventos no trabalho exercem sobre as ações dos indivíduos a criatividade (AMABILE, 2017).

A esse respeito, Amabile (2017) argumenta que o ambiente de trabalho pode promover e inibir a criatividade através de eventos cotidianos em que indivíduos produzem experiências subjetivas, uma variedade de sentimentos positivos, percepções e emoções que afetam a ação criativa. Partindo desse pressuposto, a autora moveu investigações em torno dos eventos no cotidiano de trabalho e constatou que o evento mais significativo para indivíduos é progredir no trabalho (AMABILE, 2017; AMABILE; PRATT, 2016; AMABILE; KRAMER, 2011, 2013).

Amabile e Kramer (2011, 2013) nomearam o fenômeno de princípio do progresso, que corresponde a sensação de progresso, os avanços ou pequenos avanços capazes de promover gradativamente a motivação intrínseca do indivíduo. Segundo a premissa do princípio do progresso, os eventos de progresso quando produzido por um indivíduo ou indivíduos trabalhando juntos nutrem experiências subjetivas positivas no trabalho, assim, sustenta um estado intrínseco motivador dos indivíduos no cotidiano, que por sua vez, promove o alcance dos objetivos da organização (AMABILE; KRAMER, 2011; 2013).

Diante das contribuições do princípio do progresso para a criatividade, pensar no lócus da festa popular, especificamente em uma Agremiação constitui-se de um campo fértil para a pesquisa. Ao reconhecer o contexto de produção da organização como evidenciado, formado por uma série de atividades constitutivas de progresso para compor as indumentárias, coreografias, músicas e alegorias que culminam para o ápice das apresentações do espetáculo. Por isso, a pesquisa estará concentrada em um segmento da apresentação sendo orientada pelo seguinte problema de pesquisa: **como o princípio do progresso contribui para a criatividade no processo de produção de alegoria no espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM?**

Para responder o problema, estabeleceu-se o seguinte **objetivo geral**: Investigar a contribuição do princípio do progresso para a criatividade no processo de produção de alegoria no espetáculo do Boi-Bumbá de Parintins/AM. Para alcançar esse objetivo, busca-se responder os seguintes **objetivos específicos**: (1) Identificar e descrever o princípio do progresso no processo de produção de alegoria em uma organização cultural de Boi-bumbá; (2) Compreender as ações que favorecem o princípio do progresso no processo de produção de alegoria para o espetáculo do Boi-bumbá, e (3) Analisar as condições em que o princípio do progresso contribui para a criatividade no processo de produção de alegoria para o espetáculo do Boi-bumbá.

A escolha do lócus de pesquisa se justifica por reunir um conjunto organizacional de atividade e realizações artístico-culturais peculiares para o cenário da Administração e dos Estudos organizacionais, por possuir a criatividade como recurso promotor, ainda envolver um contexto de práticas empresariais e a criatividade humana vista como conflituosa para o ambiente artístico. Além disso, compreende um ciclo de produção com atividades onde o progresso é praticado na construção do espetáculo das apresentações.

Dessa forma, a pesquisa constitui-se de uma relevante contribuição teórica para o campo de estudos acadêmicos ao construir novas evidências sobre a contribuição do progresso para a criatividade no contexto organizacional, pois ainda são relativamente escassos na literatura (AMABILE; PRATT, 2016). Em virtude do estudo e da prática da criatividade nas organizações está concentrada nas características de indivíduos criativos associados aos ambientes sociais e culturais que a sustentam ou minam (AMABILE, 2017).

Quanto a contribuição prática, o estudo fornece subsídios para a prática de gestão nas organizações e na Agremiação de Boi-bumbá, para uma nova estratégia de gestão de promoção a criatividade no trabalho, ao permitir o princípio do progresso ou as pequenas vitórias que possibilitará maiores ganhos de desempenho e criatividade durante os intensos preparativos para o grande espetáculo, como também no processo criativo nas organizações.

Assim, para o alcance do propósito do estudo foi adotado a abordagem qualitativa (DENZIN; LINCOLN, 2005). A produção de coleta de dados realizada por meio da

triangulação dos seguintes instrumentos: observação, entrevista semiestruturada, documentos e fotografias. Para análise e interpretação foi utilizada a técnica de codificação.

Por fim, além desta introdução, este estudo está estruturado da seguinte forma. A seguir apresentam-se discussões acerca das festas populares e da festa do Boi-bumbá de Parintins. O terceiro e quarto capítulo concentram-se na fundamentação da criatividade nas organizações e no princípio do progresso. Posteriormente, apresenta-se o contexto do trabalho significativo nas organizações. Após, apresenta-se o percurso metodológico adotados no estudo. Por conseguinte, são apresentados os resultados encontrados com a produção dos dados. Seguindo da apresentação das discussões. Por fim, as considerações finais.

2. PANORAMA SOBRE AS FESTAS POPULARES

A festa é um ato cerimonial praticado em ação coletiva que acontece em dado tempo e lugar específico, onde os participantes reúnem afetos e emoções em torno de algo significativo a ser celebrado e comemorado. A festa é assim um ponto de confluência das ações sociais, cuja finalidade é a reunião intensa de seus participantes (GUARINELLO, 2001).

Para Miguez (2012) a festa é o que melhor nos traduz como uma cultura e um povo, é uma manifestação cultural de uma sociedade ao longo da história, é um fenômeno trans-histórico e transcultural. Pois, todas as civilizações possuíram suas festas, um espaço dedicado a celebrar a vida, a espontaneidade e a alegria, em que o indivíduo se integrava a um coletivo, ao mesmo tempo em que, afirmava sua identidade à comunidade (NOBREGA, 2012).

Castro Junior (2014) define a festa popular como representação da expressão artística e cultural de grupos subalternos ou desfavorecidos, seria um lugar de cooperação de pessoas simples que afirmavam suas identidades em sociedade, pois refletia sobre o modo de viver de um grupo ao longo das transformações da história.

Sob este entendimento Burker (1985) salienta que não há uma definição concisa de cultura popular, sendo que cultura e popular são termos problemáticos por si só. Por sua vez Chartier (1995) propõe a integração das diferentes definições em dois modelos. O primeiro concebe a cultura popular como um sistema simbólico coerente e autônomo que funciona independente a cultura da elite. O segundo concebe a cultura popular através da relação de dominação e dependência da cultura da elite, a qual não é legitimada sua participação (CHARTIER, 1995).

Contudo, Burker (1985) fundamento nas definições de Chartier, sugere que não devemos nos concentrar nas pessoas ou nos grupos em que fazem parte, mas, na apropriação da cultura que ocorre por meio da interação entre as tradições culturais apreendidas e populares. Em acordo, Canclini (1997) acrescenta que não existem culturas em paralelo ou em oposição, mas sim, culturas em movimento, em processos contínuos de criação, interação e recriação.

Nesse contexto, Amaral (2001) dispõe sobre a festa popular não apenas como um momento de divertimento, alegria, protesto ou afirmação cultural em uma sociedade, mas um meio de integração da cultura com diferentes grupos, em que consolidam novas festividades a partir da participação de diferentes atores, dos ritmos e das danças no interior da mesma festa.

As festas brasileiras, por exemplo, possui em sua essência a tradição cultural europeia trazida com a colonização que aqui somaram e integraram as culturas negras e indígenas, logo, se consolidaram ao longo do tempo e deram origem as tradicionais manifestações festivas do país (FERREIRA, 2013). As festas então são manifestações da cultura de diferentes grupos que tem sua origem em eventos do passado e que constantemente passam por processos de recriações e atualizações (CASTRO, 2012).

Pois, desde o período colonial, as festas já envolviam a participação de diferentes raças, como negros e indígenas, em que juntos com as comemorações promovidas pela igreja, desfilavam nas longas procissões e cortejos onde percorriam as ruas com uma série de carros alegóricos, levando pessoas de todas as classes, vestidas luxuosamente, desfilavam elevando seus pendões e estandartes, ao som do trovejar dos fogos de artifícios (AMARAL, 2001). As festas e as procissões gradativamente envolveram as danças, músicas, ritmos e harmonias de negros e índios e juntos ocupavam as ruas em um contexto de exaltação e alegria, e aos poucos ganhavam independência da festa dando origem a novas manifestações próprias (AMARAL, 2001).

As festas inseridas no calendário moldavam o modo de vida e o interesse das populações, onde todas as camadas sociais se dedicavam a organização e elaboração das séries intermináveis de procissões e cortejos (AMARAL, 2001). É neste contexto que surgiu a primeira manifestação espetacular das festas onde se integraram as formas teatrais, artísticas e rituais das tradições culturais dos diferentes grupos da sociedade (MIGUEZ, 2012).

Desde essa época, a prática festiva era caracterizada pelo caráter espontâneo, a liberdade, criatividade e participação popular na sua organização, possuíam elementos peculiares do ponto de vista estético e lúdico (CASTRO, 2012). E, nos

momentos criativos privilegiavam a criação coletiva, apoiavam-se no imaginário para a produção da plasticidade rica e exuberante dos elementos visíveis nos dias de festa (BUENO, 2004).

A partir do século XIX as festas deixaram o formato mais espontâneo e participativo para espetáculos mais organizados e concentrados para expectadores (CAVALCANTI, 2010). O novo formato da festa popular surgiu com a transformação das cidades em centros urbanos, assimilando os novos comportamentos da sociedade moderna, isso significa que as festas incorporaram tradições e novos significados do festejar da modernidade e contemporaneidade (CASTRO, 2012; SILVA, 2013; SOUZA, 2004).

Nessa dinâmica em que a cultura e a festa se transformaram a organização ganhou novas dimensões, pois mesmo na forma tradicional ou da atualidade as festas não aconteciam ou acontecem de maneira isolada, mas sim através de processos culturais e organizacionais que viabilizavam a realização da festa (CAVALCANTI, 1998). Contudo, novos formatos organizativos surgiram com as transformações, como, as escolas de samba, associações de quadrilha junina, congadas, folia de reis, candomblé, entre outras organizações culturais que fogem ao modelo tradicional de organização, são organizações que incorporaram práticas empresariais e os novos elementos da cultura local (CAVALCANTI, 1998; FISCHER, 1993).

Segundo Cavalcanti (1998) a produção da festa na modernidade tornou-se um processo complexo, com atribuições e funções definidas na organização e na concepção artística que requerem talentos, vocações e habilidades para a produção, onde se integram gradativamente um expressivo número de atores em um circuito de atividades durante o processo de produção.

Para Silva (2013) a produção passou a envolver uma complexa divisão do trabalho para a produção artística, extinguindo a participação inclusiva da comunidade. O que na concepção de Ferreira (2006) prioriza a individualização do trabalho, com isso, a perda da autonomia e espontaneidade da expressão criativa dos atores reduzida a uma lógica empresarial.

Por outro lado, Castro (2012) argumenta que apesar da produção da festa ter se tornado mais planejada, concentrada e racionalizada, ainda persistem os aspectos

da ludicidade, o caráter festivo, a alegria e a vivência intensa dos indivíduos e dos grupos que as promovem. Pois, como articula Cavalcanti (1998) toda festa possui a participação popular da comunidade na produção do seu próprio artesanato, nas fantasias, os adereços, alegorias que trazem ocultos em seu brilho, a disciplina, capacidade de organização e carga afetiva da comunidade.

A esse respeito Davel e Dantas (2019) ressaltam para o papel da comunidade, como principal fonte promissora das tradições passadas de geração em geração que mantém as festas populares. Ao mesmo tempo, reconhecem o interesse na contemporaneidade sobre a economia da festa, economia movida pela criatividade, o que confere a festa uma nova configuração com o envolvimento de interesses múltiplos que atravessam uma história e uma identidade cultural da festa popular (DAVEL; DANTAS, 2019; DAVEL; PAIVA JÚNIOR, 2019).

Como exemplo, os desfiles de carnaval que envolve múltiplos atores e diferentes interesses em sua promoção, mas possuem nas escolas de samba formada por produtores culturais, carnavalescos e entre outros profissionais, a intensa participação da comunidade em vários setores que se dedicam a entregar o objetivo final, um espetáculo de emoção, encantamento e alegria para manter a tradição do festejo (MARANHÃO; STORI, 2019).

Dessa forma, a riqueza dos espetáculos festivos implica em um processo complexo onde os atores são encarregados pela principal ascendência da criatividade (MARANHÃO; STORI, 2019) que por sua vez, confere as organizações festivas o potencial criativo e de inovação para a transformação ou reinvenção dos aspectos tradicionais e simbólicos da festa (BUENO, 2004).

Ao considerar que as festas se estabelecem em uma temporalidade cíclica e uma organização complexa, podem ser baseadas em projetos efêmeros com intensos preparativos para retornar todos os anos com alguma novidade (CAVALCANTI, 1998; DAVEL; DANTAS, 2019). Assim, uma arena recorrente de inovação, até mesmo as ditas tradicionais, pois trazem a inovação, tanto nos aspectos, culturais, como também nos sociais e estéticos (DAVEL; PAIVA JÚNIOR, 2019).

Dessa forma, as festas populares compreendem acontecimentos que perpassam o momento de celebração, com seus próprios modos de produção e de realização,

com suas próprias sequências de atos que levam ao ápice festivo e novamente o reinício de uma nova produção, com um conjunto de elementos interativos, de modificação e criatividade que constituem o produto visível da festa (CAVALCANTI, 2013; FERREIRA, 2006). A mesma dinâmica que vincula a dimensão artística das festas e a prática de negócios, incorporando o lúdico-artístico das festas tradicionais às transformações da modernidade, integrando a tecnologia ao artesanato, as tradições colônias a dinâmica urbana, recriando os sentidos do festejar das festas brasileiras (FARIAS, 2006)

2.1 O Espetáculo do Boi-Bumbá de Parintins

O boi-bumbá chegou à região norte no início do século XX, com os imigrantes nordestinos (CAVALCANTI, 2010; SILVA, 2013), na região ganhou novos aspectos da tradição cultural indígena e cabocla (RODRIGUES, 2006). A brincadeira ocorria nas ruas, na forma de um teatro popular, com personagens próprios e uma trama, a “auto do boi”, encenada em frente às casas e nos quintais por pequenos grupos da comunidade, após as apresentações os bois seguiam em cortejo pelas ruas, ao som de instrumentos, cantorias e versos de provocação ao grupo de boi contrário (CAVALCANTI, 1999; RODRIGUES, 2006).

A brincadeira contava com a intensa força criadora de seus promotores e brincantes, com seus atos, gestos, dedicação e criatividade para criar o conjunto de expressões simbólicas da cultura que enredavam o acontecimento nos dias de festa (VIEIRA FILHO, 2002). O folguedo tinha a participação dos brincantes de classes mais pobres, mas contava com o apoio e a presença das classes mais enriquecidas nos dias festivos, logo, a brincadeira do boi-bumbá ganhou a preferência de toda a população (VIEIRA FILHO, 2002).

Ao longo dos anos a brincadeira se repetiu e com o crescimento da rivalidade entre os bois deixavam as ruas. Na década de 60 começou a participar do Festival Folclórico de Parintins, evento que reunia os folguedos juninos da época para apresentação na quadra da catedral da cidade (VALENTIN, 2005). Nesse evento os bois obtiveram maior prestígio entre o público, e a fraterna rivalidade entre Caprichoso e Garantido é definitivamente oficializada, fazendo com que se crie um regulamento para julgar o campeão da disputa (SILVA, 2013).

A sua oficialização no Festival transformou a disputa no embate criativo, os grupos festivos iniciavam as primeiras tentativas de sofisticação de fantasias, adereços, com uma produção cuidadosa e sigilosa de suas indumentárias para surpreender o adversário nas apresentações (VALENTI, 2005). A partir desse período, o festejo passa por um processo de expansão, tanto que, a partir de 1975 a quadra não acomodava mais as apresentações e o público (VALENTI, 2005).

Diante desse crescimento, as apresentações passam na década de 1980 a acontecer na arena do Bumbódromo, palco das apresentações até a atualidade

(VALENTI, 2005). A disputa transformou-se em um evento moderno, com atores, palco e plateia (SILVA, 2013). Com a nova dimensão do espetáculo, os grupos festivos passaram a configurar uma organização institucionalizada, denominadas de Associação Cultural Boi-bumbá Caprichoso e de Instituto Boi-bumbá Garantido (RODRIGUES, 2006).

Para atender o espetáculo artístico e manter a tradicional rivalidade, as Agremiações buscam novas soluções de elementos que compõe o processo de produção das apresentações e reciclam os antigos, porém dentro desse ciclo a criatividade se destaca como fator fundamental para o desenvolvimento do espetáculo (VALENTI, 2005)

O processo compreende um ciclo de produção que acontece ao longo de todo o ano, sendo desenvolvido por uma sequência de atividades, que viabilizam a concretização das apresentações nos dias festivos (SILVA, 2013). O desenvolvimento das atividades acontece mediante avaliação dos resultados alcançados, registrados pelos jurados, os erros e acertos das apresentações, para então ter início a busca por um novo tema central para o boi para a próxima disputa (RODRIGUES, 2006).

A partir dos direcionamentos levantados, é desenvolvido um pré-projeto para as três noites de disputa. Nesta etapa são selecionadas as toadas/músicas que farão parte do CD oficial da agremiação e dentre essas, são escolhidas as que serão trabalhadas na apresentação da festa. Os primeiros croquis de alegorias começam a tomar forma e a diretoria discute os roteiros de apresentação, tendo cuidado nos detalhes e ordem no tempo de cada cena durante a apresentação na arena (RODRIGUES, 2006).

Com os roteiros de apresentação e croquis de alegorias concluídos, a diretoria artística inicia o processo de produção do projeto de arena. Para isso, os setores administrativos atuam na contratação dos artistas, na captação de recursos, compras de materiais, para o início do funcionamento do trabalho nos espaços de galpão, destinado à produção das alegorias, e nos QGs, espaços de confecção das indumentárias (RODRIGUES, 2006).

Nesses locais, o trabalho conta com a mão de obra especializada dos artistas plásticos, como também de profissionais como soldadores, escultores, carpinteiros, mecânicos que dão forma ao projeto criativo através das matérias primas como, o ferro, isopor, papelão, tecidos, cabos de ações, entre outros (RODRIGUES, 2006).

Dessa forma, o processo de construção das apresentações desencadeado ainda no ano anterior, chega aos dias festivos para se converter em um espetáculo de sincronia das diversas equipes nos bastidores, brincantes e profissionais que controlam a evolução e o tempo de apresentação, com o intuito de transmitir a mensagem do tema defendido pelo bumbá e conquistar o título da disputa (RODRIGUES, 2006)

3. CRIATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A criatividade é um recurso que sempre foi almejado para que a organização alcance o progresso em ambientes dinâmicos, através da expressão criativa de indivíduos e equipes consiga responder aos desafios e imprevistos do cotidiano organizacional (ZHOU; HOEVER, 2014), independente de um setor particular ou tamanho é destinada a diferentes finalidades institucionais, como, para o desempenho de muitas tarefas, ou então a arte, outra ainda ao comércio (BENDASSOLLI et al., 2009).

Em essência os estudos assumem a conceituação de criatividade definida por Amabile (1997), como a produção de ideias novas, apropriadas ou úteis por um indivíduo ou uma equipe trabalhando em diferentes contextos organizacionais. Pois, as ideias novas surgem em qualquer atividade, seja na arte, nos negócios ou na vida cotidiana, mas não é apenas uma questão de gerar uma ideia inusitada, a ideia deve ser apropriada a uma situação (AMABILE, 1997).

Nesta compreensão se acentua para o caráter subjetivo da criatividade, pois a avaliação do que é criativo ou útil está relacionada a um contexto específico, ou seja, o reconhecimento sobre a produção de um indivíduo está sujeito a um domínio de uma atividade, a indivíduos familiarizados com o contexto, da mesma forma, a percepção sobre a utilidade da ideia ou do produto (AMABILE; PRATT, 2016; AUGER; WOODMAN, 2016).

Para Shalley (2004) as organizações tendem a valorizar um produto ou resposta criativa somente quando vistas como potencial de gerar valor direto ou indireto para a organização, seja a curto ou em longo prazo. Especialmente, quando associada à inovação, devido ser uma condição no processo de desenvolver novos produtos inovadores, com isso uma fonte de sucesso organizacional (BRAIA; CURRAL; GOMES, 2014; MUZZIO, 2017).

Para Anderson et al (2014) a geração de novas ideias no trabalho são tentativas de tornar a inovação possível. Amabile e Pratt (2016) compartilham do mesmo entendimento, ao articular que sem ideias criativas dos indivíduos não há inovação na organização. De fato, as ideias criativas estão presentes tanto na criatividade como na inovação da organização, mas são partes diferentes do processo, pois a

inovação envolve para além da geração de ideias novas, a sua implementação (AMABILE, 1997; ANDERSON; POTOČNIK; ZHOU, 2014; WOODMAN; SAWYER; GRIFFIN, 1993).

Essa abordagem é reiterada por estudos no campo organizacional quando visto como uma fonte de potencial desempenho, eficácia e vantagem competitiva nas organizações (ANDERSON; POTOČNIK; ZHOU, 2014; AUGER; WOODMAN, 2016; BRAIA; CURRAL; GOMES, 2014; MUZZIO, 2017; WOODMAN; SAWYER; GRIFFIN, 1993).

Por outro lado, organizações não geram somente produtos com valores econômico e privado, mas com valor cultural de dimensões variadas (FLACH; ANTONELLO, 2011). Como pode ser observado em organizações culturais em que o produto é valorizado à medida que se forma um evento ou objeto tangível, cuja forma transmite mensagens simbólicas que se relacionam com percepções do imaginário, emocional e da cultura do ambiente (FLACH; ANTONELLO, 2011; BENDIXEN, 2010).

Neste contexto, Bendassolli et al (2009) define a criatividade como a capacidade do indivíduo de transformar objetos do mundo externo em produtos tangíveis, em um processo simultâneo, onde utiliza suas habilidades pessoais, fantasias e seus desejos. Devido ao ambiente artístico atribuir a criatividade como uma manifestação humana, materializada mediante as habilidades específicas de indivíduos, na imaginação e na estética que refletem em suas atividades, como, a dança, pintura, música, entre outras (VALENTE et al., 2007).

Contudo, quando organizações culturais são envolvidas no cenário da economia criativa, a criatividade passa a ser uma ação desejada e valorizada com a transformação de produtos para comercialização (PARADA; DELLAGNELO; WILL, 2016; BENDASSOLLI, 2007). Essa relação da arte e mercado muitas vezes é vista como conflituosa, quando a prática de negócios institui a racionalidade e funcionalidade que tende a limitar a autonomia e inspiração, característica do trabalho artístico (PARADA; DELLAGNELO; WILL, 2016; VALENTE et al., 2007).

Para além da geração de ideias novas que resultam em produtos criativos, Munford et al (2002) definem a criatividade como a capacidade do indivíduo em solucionar

problemas na organização, pois o trabalho criativo acontece em qualquer trabalho, inclusive quando problemas complexos surgem no ambiente. Assim, a criatividade está centralizada no indivíduo e exige altos níveis cognitivos para gerar soluções criativas a diversos problemas na organização, porém o indivíduo necessita de uma estrutura de apoio e colaboração no contexto, para desenvolver um trabalho criativo por um tempo prolongado. Para isso, a supervisão da liderança, com atenção e recursos conduz a intensa motivação do indivíduo durante a busca por soluções úteis por longos períodos (MUNFORD et al., 2002).

Por sua vez, Hargadon e Bechky (2006) concebem a criatividade como uma ação momentânea de esforços coletivos e não individuais, embora reconheçam que em alguns momentos soluções criativas podem ser geradas por um único indivíduo, em outros, somente em ações coletivas situações problemáticas podem ser solucionadas. Os novos insights criativos são gerados quando os indivíduos se reúnem para resolver situações problemáticas, por meio de uma interação coletiva restauram suas experiências passadas, e assim, com a confluência de ideias geram e reformulam novas soluções criativas. Quatro atividades inter-relacionadas auxiliam a desencadear o momento de criatividade coletiva, que são: a busca de ajuda, dar ajuda, reenquadramento reflexivo e o reforço (HARGADON; BECHKY, 2006).

De tal forma, Drazin; Glyann. Kazanjian (1999) argumentam sobre as ações interativas que indivíduos manifestam a criatividade, em vez de, um resultado isolado. Os autores veem a criatividade como um processo de engajamento de atos criativos por indivíduos em situações ou eventos complexos. Ao assumir a perspectiva do *sensemaking*, os autores concentram nos eventos críticos que acontecem, através dos quais os indivíduos criam e reformulam significados em diferentes níveis de interação durante os eventos, com isso, geram ações significativas para o engajamento na atividade criativa (DRAZIN; GLYNN; KAZANJIAN, 1999).

Woodman, Sawyer e Griffin, (1993) propuseram um modelo interacionista de criatividade, enfatizando a criatividade como um produto de uma pessoa em uma determinada situação complexa. A interação da criatividade é reproduzida em todos os níveis da organização, e por meio da interação os grupos obtêm saídas criativas

de acordo com as influências contextuais e dos componentes individuais de cada membro (WOODMAN; SAWYER; GRIFFIN, 1993).

Diante das concepções, a criatividade corresponde a um fenômeno provenientes da capacidade de indivíduos para gerar novas ideias e produtos criativos (BENDASSOLLI et al, 2009), solucionar problemas complexos (MUNFORD et al, 2002) em diferentes contextos do ambiente organizacional. É um fenômeno dinâmico e não estático em que por meio de interações de esforços coletivos e situações momentâneas do ambiente promovem a criatividade organizacional (HARGADON; BECHKY, 2006; DRAZIN; GLYANN; KAZANJIAN, 1999).

De posse dos insights promovidos pelas concepções, Amabile e Pratt (2016) incorporam maior dinamismo à criatividade, em seu modelo componencial de criatividade em revisão a primeira versão publicada em 1983. O modelo dinâmico concebe a criatividade como um processo dinâmico de ciclos de criatividade, em que os componentes individuais integram e influenciam as diferentes fases do processo criativo (AMABILE; PRATT, 2016).

A relação dinâmica entre os componentes individuais se desdobra durante o processo criativo nos seguintes estágios: (1) a apresentação de tarefas, decorrentes da identificação de problemas e oportunidade; (2) preparação; para a solução de problemas; (3) geração de ideias, a reunião de várias ideias para solucionar o problema; (4) a avaliação, a seleção de quais ideias geradas são novas e úteis para problema; e (5) avaliação do resultado, em que as ideias implantadas são avaliadas quanto ao sucesso, fracasso ou progresso subjacentes (AMABILE; PRATT, 2016).

Cada estágio é apoiado por diferentes componentes individuais. No primeiro e terceiro estágio, requer uma forte motivação intrínseca do indivíduo para se engajar na identificação do problema, com isso, intrinsecamente motivado utilizam as habilidades do pensamento criativo para produzir novas ideias para solucionar o problema. No segundo e quarto estágio, um estado de motivação extrínseca sinérgica é propício para que indivíduos utilizem as habilidades relevantes ao domínio da atividade para seleção de ideias adequadas para solucionar o problema. O último estágio, inclui o loop de feedback ou loop de progresso para a motivação intrínseca diante de um resultado positivo ou negativo, sustentado por um estado de

segurança psicológica proporcionado pelo ambiente, o processo criativo pode ser reiniciado (AMABILE; PRATT, 2016).

Embora cada componente individual seja necessário para o processo criativo às condições do ambiente determinam as ações criativas dos indivíduos, que por sua vez, reflete no processo criativo, mas o impacto imediato do ambiente ocorre sobre a motivação intrínseca do indivíduo (RIGOLIZZO; AMABILE, 2015). Amabile e Pratt (2016) sustentam os dois construtos já presentes no modelo original, a motivação intrínseca e o ambiente social que estão intimamente relacionados com a dinâmica do processo criativo em sua revisão.

Segundo Amabile e Pratt (2016) o princípio da motivação intrínseca é determinante para a criatividade porque está relacionado ao desejo em si do próprio indivíduo. Quando motivado intrinsecamente o indivíduo se engaja em uma tarefa ou na solução de um problema simplesmente pelo interesse, satisfação ou desafio do próprio trabalho. Com isso, dedicam habilidades do pensamento criativo e do domínio da tarefa para a produção criativa e mesmo quando habilidades são ausentes, movem esforços para adquirir domínios necessários (AMABILE, 1997). Além disso, a motivação intrínseca quando combinada a motivação extrínseca promovem efeitos sinérgicos que apoiam o indivíduo no desenvolvimento do processo criativo (AMABILE, 1997; AMABILE; PRATT, 2016).

Neste ínterim, o ambiente de trabalho por ser um sistema dinâmico sujeito a influencias interna e externa convive a constantes mudanças que promovem eventos significativos para indivíduos, que resultam em experiências positivas e negativas a motivação que reflete no engajamento para gerar novas ideias, solucionar problemas durante o cotidiano de trabalho (AMABILE; PRATT, 2016). Nestas condições, a liderança é percebida como fator significativo para moldar as condições ambientais para a criatividade nas organizações (AMABILE; PRATT, 2016).

Por isso, estudos organizacionais concentrados nas ações que líderes podem atuar para moldar o ambiente de trabalho, buscaram identificar os fatores ambientes que facilitavam e inibiam a geração de novas ideias e solução de problemas, para que então, novas estratégias pudessem ser elaboradas para facilitar a criatividade no ambiente de trabalho (BRUNO-FARIA; VEIGA, 2015; HENNESSEY; AMABILE,

2010). Contudo, pouco se sabe sobre as experiências subjetivas cotidianas que os eventos no trabalho exercem sobre as ações dos indivíduos a criatividade (AMABILE, 2017).

A esse respeito, Amabile (2017) argumenta que o ambiente de trabalho pode promover e inibir a criatividade através de eventos cotidianos em que indivíduos produzem experiências subjetivas, uma variedade de sentimentos positivos, percepções e emoções que afetam a ação criativa. Partindo desse pressuposto, a autora moveu investigações em torno dos eventos no cotidiano de trabalho e constatou que o evento mais significativo para indivíduos é progredir no trabalho (AMABILE, 2017; AMABILE; PRATT, 2016; AMABILE; KRAMER, 2011, 2013).

A descoberta do construto, nomeado de princípio do progresso (AMABILE; KRAMER, 2011) foi adicionado ao modelo componencial de criatividade como forte promotor da motivação intrínseca no processo criativo (AMABILE; PRATT, 2016). Diante desse contexto, reservar-se a discussão a seguir em torno do princípio do progresso, após as implicações desta descoberta para a criatividade na organização, objeto central desta investigação.

4. PRINCÍPIO DO PROGRESSO

O princípio do progresso é definido como a sensação de progresso, os avanços ou pequenos avanços capazes de promover gradativamente a motivação intrínseca do indivíduo (AMABILE; KRAMER, 2011, 2013). O construto está relacionado aos eventos no cotidiano dos indivíduos que resultam em experiências positivas e negativas e com isso refletem nos sentimentos, nas sensações e na motivação.

De acordo com o pressuposto do princípio do progresso, de todos os eventos que podem proporcionar sensações positivas, o senso de progresso é o evento mais significativo para um indivíduo, seja um pequeno ou grande progresso, mas quanto mais produzido e percebido mais provém à motivação intrínseca e mais chance de um indivíduo de se engajar em uma tarefa ou problema no dia a dia (AMABILE; KRAMER, 2011; 2013).

Contudo, o cotidiano de trabalho está sujeito a constantes mudanças, com eventos que são responsáveis por constantes fluxos de sensações, emoções relacionadas ao bom ou mau humor, percepções acerca do trabalho e dos colegas e a motivação que produz para se envolver no trabalho. Ao mesmo tempo, os eventos podem promover sentimentos negativos que comprometem a motivação e por sua vez a dedicação para uma tarefa (AMABILE; KRAMER, 2011; 2013).

Segundo Amabile e Kramer (2011; 2013) mesmo diante desse contexto, a premissa do princípio do progresso atesta que eventos de progresso quando produzido por um indivíduo ou indivíduos trabalhando juntos nutrem experiências subjetivas positivas no trabalho, assim, sustenta um estado intrínseco motivador dos indivíduos no cotidiano, que por sua vez, promove o sucesso da organização.

De tal modo, o princípio do progresso está intimamente relacionado com as mudanças diárias no ambiente de trabalho, argumenta-se que líderes locais de equipes podem atuar coordenando as mudanças, direcionando e avaliando o acesso de recursos e informações, assim, promovendo alternativas para facilitar o progresso contínuo, apesar dos contratempos inevitáveis que todo trabalho envolve (AMABILE et al, 2004; AMABILE; KRAMER, 2011; 2013).

Além disso, Amabile e Kramer (2013) esclarecem que o princípio do progresso não se limita a um progresso grandioso, por exemplo, ao resultado final de um projeto,

mas constitui-se de pequenas vitórias ou pequenas conquistas que acontecem constantemente no cotidiano de trabalho que são capazes de promover mais experiências positivas nos indivíduos e assim estimulando a motivação intrínseca para o alcance de um progresso maior.

Segundo evidência de Weick (1984) as pequenas vitórias produzem resultados concretos e quando alcançada promovem estímulos para que indivíduos se engajem na conquista de uma nova vitória. Apesar de aparentemente ser apenas uma pequena vitória sem importância, mas quando acumulada em uma série de pequenas vitórias mesmo que em tarefas menores, porém significativas, promovem mudanças transformadoras nas organizações (AMABILE; KRAMER, 2011; TERMEER; DEWULF, 2018; VERMAAK, 2013; WEICK; QUINN, 1999).

Para Vermaak (2013) as pequenas vitórias motivam os indivíduos a se envolver em grandes mudanças na organização, através do alcance da conquista em cada etapa do processo que permite perceber um resultado visível. De forma que, o alcance de uma pequena vitória por um indivíduo estimula o engajamento de outro indivíduo para alcançar outra pequena vitória, e simultaneamente às pequenas vitórias são produzidas coletivamente. Assim, as pequenas vitórias permitem a implantação da mudança na organização sem a necessidade de pressões institucionais, por meio de pequenos passos incrementais, que mesmo pequena, produzem aos indivíduos grandes significâncias (VERMAAK, 2013).

De tal forma, as pequenas vitórias são promissoras para manter indivíduos intrinsecamente motivados, para isso, líderes organizacionais devem promover e valorizar o senso de progresso dos indivíduos, que por sua vez, irá sustentar percepções positivas, maior engajamento para novas conquistas no trabalho (AMABILE; KRAMER, 2011).

Contudo, segundo Weick e Quinn (1999) gestores do alto nível organizacional ignoram o poder de gerir a mudança na organização, argumentam que gestores compreendem a mudança como uma imposição a subordinados, descartando a possibilidade de atrair indivíduos para uma nova posição, ou seja, tornar novas mudanças ou posições inspiradoras para o engajamento dos indivíduos.

Por sua vez, Amabile e Kramer (2011; 2013) argumentam que líderes locais e supervisores possuem maior influência sob as percepções de indivíduos do que líderes de alto nível, mas não descartam sua importância para orientação de indivíduos. Porém, a interação cotidiana de líderes locais e indivíduos no ambiente de trabalho são mais perceptíveis no ambiente de trabalho, por isso, as ações dos líderes direcionada a indivíduos são facilmente percebidas por indivíduos e equipes, logo, suas atitudes e comportamentos influenciam as percepções, sentimentos e o engajamento do indivíduo em uma tarefa (AMABILE et al, 2004).

Por outro lado, líderes frequentemente ainda optam por práticas tradicionais de gestão, em que buscam selecionar os melhores e mais habilidosos indivíduos, empregam políticas de recompensas e técnicas de avaliação de desempenho, atribuindo somente ao indivíduo o desempenho sobre as tarefas, ignorando as ações e eventos inesperados que acontecem no ambiente de trabalho e o impacto que provocam a motivação, que por sua vez, reflete na atuação dos indivíduos e equipes (AMABILE; KRAMER, 2012).

De outro modo, líderes podem adotar práticas facilitadoras de progresso no ambiente de trabalho, acompanhar o progresso diário nas tarefas, dialogando sobre decisões, demonstrando apoio e reconhecimento pelos progressos no trabalho (AMABILE et al., 2004). Estas ações são denominadas como catalisadores de progresso que fornecem ajuda direta ao trabalho, por meio de apoio de líderes e colegas facilitam o progresso ser alcançado, colaborando para um ambiente propício para o progresso contínuo (AMABILE; KRAMER, 2011; 2013). Além do mais, quando indivíduos percebem o apoio e colaboração do ambiente produzem percepções positivas sobre o ambiente de trabalho, com isso, sustentam sensações positivas para a motivação nas tarefas (AMABILE; KRAMER, 2011, 2013).

Rosso (2014) constatou em sua evidência que quando líderes orientavam tarefas de maneira clara, esclarecendo os papéis de cada indivíduo da equipe e permitindo a comunicação direta e regular facilitava o progresso em equipe, ao mesmo tempo, as ações eram reconhecidas pelos membros da equipe que demonstravam o respeito pela liderança devido à atenção e supervisão de apoio nas atividades.

Além disso, as atitudes da liderança criavam um ambiente no qual os indivíduos se sentiam encorajados a compartilhar suas perspectivas mesmo que divergente de outros membros da equipe, porque percebiam que suas visões eram consideradas pela liderança (ROSSO, 2014). Dessa forma, líderes com dinâmicas facilitadoras ou ações catalisadoras no ambiente conseguiam monitorar o progresso e identificar os obstáculos que impediam indivíduos de alcançar pequenas vitórias, ao permitir o diálogo aberto na equipe, e logo, as novas ações eram implantadas para facilitar o progresso contínuo (ROSSO, 2014).

Segundo Amabile et al (2004) um líder não deixa de se envolver simultaneamente no gerenciamento e no relacionamento com os indivíduos, pois a medida que organiza e orienta para novas tarefas também transmite informações interpessoais que podem ser bem ou mal percebidas pelos membros da organização.

Dessa forma, percepções são produzidas pelas interações no ambiente, como por exemplo, quando líderes encarregam tarefas a indivíduos e expressam confiança em suas declarações de que o indivíduo é capaz de fazer o trabalho, a mensagem produz um senso de auto eficácia, em que indivíduos acreditam que são capazes de realizar as atividades propostas (AMABILE; KRAMER, 2012).

Para Amabile e Kramer (2011; 2012) as relações interpessoais fornecem ações de apoio emocional e social que funcionam como nutridoras de progresso, vistas como gatilhos interpessoais direcionados ao encorajamento de indivíduos para as atividades, pois quando indivíduos recebem o reconhecimento do progresso alcançado, emoções positivas são produzidas, como a alegria, felicidade que impulsiona a motivação para a tarefa.

Essas ações interpessoais nutrem o progresso e estabelecem um clima positivo ao trabalho individual e a equipe. Manter ações nutridoras de progresso também envolve estabelecer uma relação de nutrição mútua entre indivíduos, considerando as personalidades e estilos de trabalho, como também a integração de indivíduos a outras equipes (AMABILE; KRAMER, 2012).

Rosso (2014) enfatiza o clima colaborativo construído pela liderança, ao fazer reuniões diárias, onde os membros da equipe percebiam ter uma forte coesão interpessoal, consideravam as personalidades, estilos de trabalho e senso de humor

semelhante, com isso, elogiavam a dinâmica da equipe e ao líder por proporcionar um ambiente aberto e com oportunidades, assim, nutriam sensações positivas no ambiente e, por conseguinte o progresso.

Os nutridores no trabalho correspondem a um clima de equipe colaborativa que pode suprimir comportamentos e ideias que potencialmente causam conflitos, pois em ambientes de trabalho competitivos os conflitos interpessoais afetam tragicamente um clima colaborativo e em consequência o progresso da equipe (ZHU; GARDNER; CHEN, 2016).

Nesse contexto, as equipes que não obtinham líderes com ações facilitadoras possuíam atritos por várias razões, desde conflitos para decisão de um comando para a equipe à ausência de relações de apoio interpessoais, com isso, equipes com dinâmicas incapacitantes mostravam frustração interpessoal, conflitos e desconfiança no ambiente de trabalho (ROSSO, 2014). Estes fatores minavam sensações positivas para o trabalho e são definidas por Amabile e Kramer (2011; 2013) como toxinas de progresso, ações interpessoais que prejudicam o trabalho, sem o respeito e a colaboração entre indivíduos.

Diante disso, os indivíduos que não possuíam uma relação interpessoal e apoio para as tarefas, não possuíam uma comunicação aberta, reuniões eram limitadas a reportar resultados individuais, com isso criou um ambiente de indivíduos frustrados, os quais dedicavam apenas um esforço limitado para o progresso, concentravam apenas em realizar suas atividades individuais, assim, sem interações e sem vínculos de relacionamento no ambiente era difícil avançar no progresso em equipe (ROSSO, 2014).

Ainda, em situações em que recursos eram limitados inibiam o avanço do progresso, e por sua vez, um ambiente conflitante em que os indivíduos produziam sensações negativas, se sentiam pressionados e incapazes de realizar o trabalho, sem um apoio interpessoal, os conflitos aumentavam, indivíduos se sentiam cada vez mais frustrados e assim dificultava o alcance de um progresso (ROSSO, 2014).

Amabile e Kramer (2011; 2012) percebem a ausência de recursos ou de qualquer outro meio que possa apoiar diretamente o trabalho dos indivíduos como, inibidores de progresso, que causam bloqueios e efeitos negativos que retardam ou impedem

algum progresso. Ainda, com a presença de inibidores no ambiente, torna-se mais provável que ocorram eventos de reverses no trabalho que são as pequenas perdas ou retrocesso na atividade que produzem efeitos negativos capazes de bloquear a busca de um progresso, e produz mais efeitos significativos do que as pequenas vitórias conquistadas em um dia de trabalho (AMABILE; KRAMER, 2011; 2012).

Diante das evidências, a promoção de um ambiente favorável ao trabalho dos indivíduos está relacionada com o alcance de pequenas vitórias, o apoio às conquistas diárias que estimulam o engajamento nas tarefas, e assim, indivíduos satisfeitos com as conquistas se dedicam cada vez mais a alcançar novas vitórias (AMABILE; KRAMER, 2011; 2013).

Baseado nos conceitos relacionados ao princípio do progresso na literatura, os quais permitem a compreensão e significância em torno desse fenômeno para o contexto organizacional, a Quadro 1 reúne os elementos mais relevantes considerados nessa pesquisa.

Quadro 1: Elementos Conceituais do Princípio do Progresso

Elemento conceitual	Definição	Autores
Princípio do Progresso	<p>O principal evento no ambiente de trabalho que possui a capacidade de promover resultados positivos no cotidiano organizacional.</p> <p>Os avanços do progresso no trabalho direcionam os pensamentos, sentimentos e motivações das pessoas para buscar novas ideias ou solucionar problemas.</p>	(AMABILE; KRAMER, 2011)
Pequenas Vitórias	<p>É um resultado concreto, completo e implementado de importância moderada, que fornecem informações que facilitam o aprendizado e a adaptação que podem ser controláveis.</p> <p>Eventos de progresso aparentemente menores, porém, rendem benefícios significativos tão grandes quanto grandes saltos de progresso.</p>	(WEICK, 1984) (AMABILE; KRAMER, 2011)

Reverses	Eventos negativos no trabalho que provocam retrocessos ao progresso dos colaboradores e em consequência produzem efeitos negativos que superam os de progresso.	(AMABILE; KRAMER, 2011)
Catalisadores	São ações que apoiam diretamente o trabalho, inclusive qualquer tipo de ajuda de um indivíduo ou grupo relacionado ao trabalho. Dinâmicas capacitantes do ambiente que facilitam o progresso do trabalho de indivíduos e equipes.	(AMABILE; KRAMER, 2011) (ROSSO, 2014)
Inibidores	A ausência de qualquer apoio que facilite o progresso, causa bloqueios e efeitos negativos que desencadeiam o progresso. Dinâmicas incapacitantes do ambiente de trabalho de indivíduos e equipes que impediam ou adiavam o alcance de progresso.	(AMABILE; KRAMER, 2011) (ROSSO, 2014)
Nutridores	Ações de apoio emocional e social que funcionam como gatilho interpessoais direcionados a pessoa, como o encorajamento. Um clima colaborativo entre indivíduos em equipe, uma relação de apoio mútuo interpessoal, com semelhanças de personalidades, estilos de trabalho e senso de humor.	(AMABILE; KRAMER, 2011) (ROSSO, 2014)
Toxinas	Ações interpessoais que prejudicam o trabalho de alguma forma, como a ausência de respeito e colaboração a pessoa no trabalho. Clima negativo no trabalho, com constantes atritos, conflitos e desconfiança que deixa o ambiente de trabalho frustrante.	(AMABILE; KRAMER, 2011) (ROSSO, 2014)

Fonte: Elaboração da autora, conforme fundamenta os autores da teoria em Amabile e Kramer (2011)

Dada as implicações das evidências do princípio do progresso a experiências positivas, especialmente a experimentações da motivação do indivíduo durante os

dias de trabalho, o senso de progresso é visto como um potencial promissor da criatividade dos indivíduos na organização (AMABILE; PRATT, 2016).

Apesar da predominância de estudos que comprovam o papel promissor da motivação intrínseca para a criatividade do indivíduo, que apontam que indivíduos intrinsecamente motivados tendem a ser mais determinados, flexíveis a aprendizagem, um maior engajamento na busca por novas ideias e resolução de problemas (HENNESSEY, 2015; HON, 2012; SACCHETTI; TORTIA, 2013; SHALLEY; ZHOU; OLDHAM, 2004; ZHANG; GHEIBI, 2015; ZHANG; BARTOL, 2010). Dedicar-se a seguir a discussão em torno do princípio do progresso e as implicações deste construto na dinâmica da criatividade dos indivíduos nas organizações.

4.1 Princípio do Progresso e Criatividade

Manter a motivação de indivíduos no trabalho é um objeto de discussão de longa data nas organizações (AMABILE; KRAMER, 2012). Como a motivação intrínseca é determinante a criatividade e, está sujeita a experiências dos indivíduos adquiridas em interações momentâneas no ambiente de trabalho, sustentar o engajamento por um longo período implica em proporcionar experiências positivas constantes (AMABILE; KRAMER, 2013).

Neste contexto, Amabile e Pratt (2016) argumentam que o princípio do progresso possui a capacidade produzir experiências significativas no cotidiano, capazes de promover a motivação intrínseca constante e com isso a criatividade. Segundo Amabile (2012) o princípio do progresso e motivação intrínseca constitui uma relação mútua, pois um senso de progresso experimentado leva a satisfação intrínseca com a realização da conquista, e com isso, o indivíduo intrinsecamente motivado se dedica para mais progresso e assim continuamente, logo, senso de progresso nutre a motivação intrínseca e vice-versa.

Da mesma forma Koo e Fishback (2012) argumentam que à medida que indivíduos atingem pequenos progressos em direção a um objetivo, mais motivação provém quando percebem um pequeno progresso alcançado e veem a proximidade do progresso restante. Assim, a cada nova conquista maior a intensidade da motivação para realizar próximos progressos. Em acordo, Hennessey (2015) enfatiza, que a

intensa motivação intrínseca nutrida por um senso de progresso para uma tarefa leva a determinação obstinada e intensa para que um próximo avanço possa ser alcançado.

Diante das evidências, o princípio do progresso possui efeitos positivos a motivação intrínseca, e conforme reiterado na literatura organizacional à motivação intrínseca é propícia a criatividade (AMABILE; PRATT, 2016). Como em qualquer trabalho que requer criatividade encontrar a solução de um problema ou um resultado criativo é produzir progresso. Assim, o princípio do progresso e motivação intrínseca influi significativamente na criatividade dos indivíduos (AMABILE; PRATT, 2016).

Neste contexto, Baer (2012) argumenta que somente a expectativa de uma nova ideia já induz a resultados positivos, logo, a expectativa de um possível progresso já motiva indivíduos a se envolver na tarefa para um resultado criativo, e com maior motivação mais chance de desenvolver um trabalho criativo. Conforme Amabile e Kramer (2011), a interação contínua de progresso e motivação intrínseca promove um ciclo de progresso ou loop de progresso, em um trabalho criativo, contudo, mudanças inesperadas do ambiente podem interromper o ciclo virtuoso. (BAER, 2012)

Para Amabile e Pratt (2016) ciclo de progresso podem facilitar repetidas interações durante do processo criativo, mesmo diante de falhas iniciais durante processo. Como em um processo criativo, a motivação intrínseca exerce função significativa para o indivíduo se envolver com a tarefa ou problema, um pequeno progresso no primeiro estágio promove uma intensa motivação intrínseca, com isso, o indivíduo intrinsecamente motivado volta a se engajar na tarefa ou problema e por sua vez, na busca por uma solução criativa (AMABILE; PRATT, 2016).

Além disso, para geração de novas ideias no estágio três, o indivíduo com forte motivação intrínseca decorrentes de pequenos progressos alcançados nas fases iniciais produz mais chances de gerar uma nova solução, pela contínua interação do ciclo de progresso (AMABILE; PRATT, 2016). Ainda, com a intensa motivação intrínseca indivíduos dedicam mais esforços de suas habilidades relevantes ao domínio da tarefa e do pensamento criativo para preparação e validação das ideias nos estágios dois e quatro (AMABILE; 1997).

Com um ciclo de progresso constante durante o processo criativo, o sucesso completo no último estágio do processo pode ser facilmente alcançado, e caso, o progresso alcançado no último estágio faça parte de um projeto maior, o sucesso leva ao início de um novo ciclo de progresso, intrinsecamente motivados indivíduos dedicam mais esforços a criatividade para o alcance de um resultado criativo (AMABILE; PRATT, 2016).

Contudo, o fracasso também pode ocorrer ao fim de um processo criativo ou no dia a dia de trabalho, com isso, muitas vezes leva ao fim do processo e um dia frustrante, outras vezes, o ciclo de progresso pode continuar sob condições de alta segurança psicológica e assim leva ao aumento da motivação intrínseca, por sua vez, o reengajamento para reiniciar o processo criativo (AMABILE; PRATT, 2016).

A segurança psicológica corresponde à confiança interpessoal para assumir riscos, essa confiança está enraizada no respeito mútuo e na confiança entre os membros da equipe que constrói um clima favorável em que indivíduos se sentem confortáveis em assumir riscos (ZHANG; GHEIBI, 2015). Como o processo criativo está sujeito a mudanças contextuais e falhas durante seus estágios, a segurança psicológica quando integrada ao conhecimento e a motivação intrínseca estimula a criatividade nos indivíduos (ZHANG; GHEIBI, 2015).

Além disso, indivíduos têm a necessidade de avançar, atingir resultados, com isso, tendem a abordar situações difíceis e desafiadoras, mas, ao mesmo tempo possuem necessidade de evitar falhas, e muitas vezes, com o medo do fracasso evitam as mesmas situações, mas com o nível significativo de segurança psicológica sobrepõe o medo de fracasso (SCHOEN, 2015).

Rosso (2014) também evidencia o potencial da segurança psicológica para superar as restrições, pois em sua evidência, quando indivíduos possuíam um senso de segurança suportada pela forte coesão interpessoal da equipe percebiam as restrições como uma nova oportunidade e não como um obstáculo. Essa percepção derivada da segurança psicológica produzia nos indivíduos a sensação de capacidade para resolver os problemas e intrinsecamente motivada estimulava a busca criativa para superar as restrições e por sua vez, alcançar o progresso no trabalho (ROSSO, 2014).

Diante das implicações, o princípio do progresso provém à criatividade no trabalho mediante as experimentações positivas da motivação intrínseca, seja no nível individual ou em pequenos grupos, mas o alcance de pequenos progressos ou pequenas vitórias proporciona a melhoria da motivação intrínseca, com isso, o contínuo estado motivador leva a dedicar esforços de habilidade do domínio da tarefa e do pensamento criativo para a produção de uma solução criativa (AMABILE; PRATT, 2016). Além disso, como evidenciado o princípio do progresso e motivação intrínseca constituinte de um ciclo de progresso promove a ação criativa durante o processo criativo mesmo diante de fracasso, suportado pela segurança psicológica que leva ao reengajamento no processo criativo.

Para além desta constatação, Amabile e Pratt (2016) argumentam que certas condições o trabalho percebido como significativo também pode promover o progresso em face de fracasso. O trabalho significativo pode explicar a motivação intrínseca para iniciar um trabalho e o reengajamento em situações de retrocesso na atividade criativa. Em face desse novo construto, a seguir dedicamos à discussão sobre o trabalho significativo.

5. TRABALHO SIGNIFICATIVO

O trabalho significativo tem a ver com algo subjetivo, uma experiência, um sentimento intrínseco atribuído por um indivíduo ao trabalho como intrinsecamente significativo e digno de ser feito, quando percebe que pode realizar a si mesmo através do trabalho e que este contribui para um propósito mais amplo, para além dos próprios benefícios (MARTELA; PESSI, 2018).

De tal forma, o trabalho significativo não se refere a algum tipo ou característica específica própria de um trabalho, ou ainda, a significância não é apenas uma questão de um meio de sobrevivência e sustento, mas é sobre os motivos e valores que levam o indivíduo a realizar o trabalho independente dos benefícios extrínsecos que o trabalho pode fornecer (MARTELA; PESSI, 2018).

Para além, Lepisto e Pratt (2017) argumentam que a percepção sobre o trabalho ser ou não significativo está intrinsecamente relacionado ao indivíduo, mas acrescentam que a significância é construída em circunstâncias que podem não oferecer oportunidades enriquecedoras e valorizadas no contexto, por exemplo, indivíduos podem ocupar grandes cargos e não encontrar sentido em seu trabalho, outros, em cargos desestimados podem perceber grande significância, sendo assim, a maneira com que indivíduos irão perceber o significado envolve condições de contextos organizacionais e sociais.

Nestas circunstâncias Florian et al (2019) dialogam sobre o trabalho voluntariado em situações de crise, por exemplo de refugiados, em que é visto pela sociedade como um trabalho extremamente significativo, e com a mobilização que o discurso produzia levava a voluntários a se envolver na experiência do trabalho como significativo, contudo, a mudança no discurso após o período extremo fazia com que indivíduo reformulassem o ambiente e o trabalho para sustentar o senso de significado, com isso, medidas problemáticas eram adotadas como o excesso de trabalho, conflitos e resistências a mudança.

Por sua vez, Toraldo et al (2019) discorre sobre o trabalho voluntariado em festivais de música, a significância do trabalho para os indivíduos muda quando percebem três contextos diferentes. O primeiro, quando o trabalho é visto em uma estrutura de *commodity*, os voluntários veem seu trabalho como chato e tedioso, mas necessário

para se engajar nas atividades devido à gratificação e significância de participar do evento. Segundo, quando os valores de comunidade são percebidos os indivíduos veem as tarefas de trabalho como significativa em virtude dos sentimentos de companheirismo e comunidade que são formadas no espaço liminar do festival. Por último, a distinção entre trabalho e diversão é ambígua, então somente a percepção sobre o trabalho em si já se tornava significativo no contexto dos festivais.

Diante das concepções, o trabalho significativo então pode ser concebido como um fenômeno constituído de multidimensões, formado por uma experiência positiva subjetiva em relação a si, em relação ao outro e aos aspectos de valores do contexto organizacional e social (BAILEY et al., 2019). Assim, para o trabalho ser significativo as dimensões precisam ser mantidas em equilíbrio (BAILEY et al., 2019).

Allan et al (2018) argumenta que a abordagem multidimensional concentra nas contribuições do trabalho para o bem maior sobre as experiências significativas, mas não descreve as experiências particulares que são significativas durante esses contextos, pois os indivíduos têm experiências episódicas no trabalho que são significativas, outras vezes, sem sentido, mas integram valor sobre o significado do seu trabalho.

Essas experiências vivenciadas reproduzem o envolvimento, a satisfação e o comprometimento, que por sua vez, medeia à significância do trabalho significativo. A percepção das experiências positivas sobre o trabalho leva primeiro a mudança de atitude, já que o trabalho é percebido como valioso, e após leva a estados afetivos positivos, como a motivação que influencia a mudança de comportamento e do bem-estar como um todo (ALLAN et al., 2018). Ao mesmo tempo, indivíduos com predisposições a atitudes positivas tendem mais a experimentar um trabalho significativo e, por conseguinte, o engajamento para o trabalho e assim novamente a um estado afetivo positivo (ALLAN et al., 2018).

Por sua vez, Oelberg (2019) argumenta que as experimentações positivas dos indivíduos em um trabalho significativo são afetadas por duas condições de conflito de relacionamento que provocam experimentações negativas e comprometem os estados afetivos positivos. Na primeira, indivíduos com profunda dedicação ao

trabalho quando não possuem o reconhecimento em suas relações sociais, experimentam de conflitos que geravam experiências emocionais negativas, e uma relação de trabalho turbulenta. Na segunda, quando indivíduos possuem a valorização de seu parceiro, obtinham um vínculo emocional positivo que promovia um caminho para o enriquecimento do relacionamento profissional (OELBERGER, 2019).

Ainda, segundo Boeck; Dries e Tierens (2019) a percepção do indivíduo sobre o seu potencial inexplorado, também afeta a significância do trabalho visto como significativo ao longo do tempo. De tal forma, os indivíduos que percebiam suas atividades de trabalho atuais como uma oportunidade de usar e desenvolver suas habilidades no presente e futuramente, tornavam o trabalho uma experiência mais significativa. Por outro lado, quando indivíduos percebiam um expressivo potencial inexplorado no trabalho atual, possuíam a mesma percepção sobre o mesmo trabalho no futuro, nessas situações o indivíduo possui uma experiência negativa e por sua vez, não atribui significância ao trabalho (BOECK; DRIES; TIERENS, 2019).

Dessa forma, o trabalho é significativo para os indivíduos na medida em que lhes permite realizar seu potencial, essa percepção está relacionada com as características do trabalho, especialmente, quanto a variedade de habilidades, autonomia e o feedback do trabalho consentido ao indivíduo (BOECK; DRIES, TIERENS, 2019). Além disso, envolve experiências subjetivas vivencias ao longo do tempo que interferem nas sensações dos indivíduos e na significância atribuída ao trabalho (BOECK; DRIES, TIERENS, 2019).

Nesta perspectiva, o trabalho significativo é resultado da combinação de trabalho e na agência do indivíduo. Ao aspecto do trabalho envolve a organização, a capacidade de fornecer uma estrutura capaz de fornecer significado ao indivíduo. A agência do indivíduo se refere ao fazer do indivíduo o trabalho uma experiência pessoalmente significativa (BOECK; DRIES, TIERENS, 2019).

Ambos os aspectos são complementares, organizações podem promover significado oferecendo aos indivíduos a oportunidade de realizar seu potencial no trabalho, permitindo utilizar suas habilidades, ter a descrição sobre o como e quando executar suas tarefas e receber um feedback regular sobre seu desempenho. Além disso,

quando acompanhadas ao longo do tempo, estas iniciativas podem promover os sentimentos de progressos, com isso, indivíduos com experimentações positivas dedicam mais esforços para o progresso no trabalho significativo (BOECK; DRIES, TIERENS, 2019).

Assim, práticas organizacionais podem fornecer aos indivíduos um trabalho onde possam se perceber como útil e onde estejam servindo para um propósito mais amplo, com mais autonomia para decidir seus objetivos, logo, dando a oportunidade de realmente sentir que seu trabalho é significativo e que vale a pena fazer (MARTELA; PESSIA, 2018). Além disso, o trabalho significativo envolve não apenas uma questão de autonomia, mas de experimentar de uma supervisão de apoio (KANFER; FRESE; JOHNSON, 2017).

De tal forma, o indivíduo pode ser curioso ou de alguma outra forma estimulado pela apresentação da atividade ou problema, logo, com a sua participação na tarefa surge os sentimentos de competência, domínio ou auto eficácia para realizar um trabalho. E de forma mais significativa, a tarefa passa a ser mais intrinsecamente interessante, com isso, eles têm a sensação de que estão se divertindo em vez da obrigação de trabalhar (HENNESSEY, 2015). Além disso, indivíduos felizes e satisfeitos podem gerar mais pensamentos e ideias do que colegas insatisfeitos, logo, um otimista colocará mais esforço na expectativa de alcançar uma meta, o que por sua vez, aumenta a incidência em um trabalho que requer a criatividade (JAFRI, 2018).

Diante das evidências, o trabalho significativo é algo intrínseco as experimentações dos indivíduos, contudo, sujeito as influências do contexto organizacional e social. Ao mesmo tempo, essas experiências positivas podem levar a motivação intrínseca para o trabalho, logo, a dedicação de esforço para um trabalho percebido como significativo. Além disso, as experimentações mudam conforme a circunstância, assim, interfere nas ações de engajamento, progresso na atividade, e na ação criativa. Dessa forma, somente a investigação in situ pode identificar como essas experiências podem ser percebidas pelos indivíduos, e por sua vez, na sua atuação.

6. PERCURSO METODOLÓGICO

Nesta seção apresentam-se as escolhas metodológicas empregadas para a realização desta pesquisa, dispostas na seguinte forma: (1) caracterização da pesquisa; (2) produção de dados; e (3) análise dos dados.

6.1 Caracterização da Pesquisa

A pesquisa foi realizada sob os pressupostos da abordagem qualitativa. Esta escolha justifica-se por esta abordagem possuir pressupostos que situam o pesquisador no contexto real de pesquisa, possibilitando capturar e fornecer descrições detalhadas das ações reais, as quais reconstroem e preservam os significados que os atores sociais atribuem ao fenômeno (GEPHART, 2004).

Dessa forma, a abordagem qualitativa permitiu compreender todos os detalhes situacionais em que se desenrolam ao longo do tempo, possibilitando explicar todas as observações da pesquisa, fornecendo informações conceituadas e fundamentadas sobre o fenômeno em estudo (GEPHART, 2004). Assim, a abordagem forneceu parâmetros fundamentais para responder à questão de como o princípio do progresso contribui para a criatividade na produção do setor de alegoria do espetáculo do Boi-bumbá de Parintins?

Dessa forma, a abordagem qualitativa está alinhada com os pressupostos e os objetivos da visão teórica que estão sendo expressas na investigação (GEPHART, 2004). Ainda, considerando o interesse pelo fenômeno em um contexto particular em que este acontece de forma específica e complexa. Um sistema delimitado cujas partes são integradas, a pesquisa adotou a estratégia de estudo de caso (STAKE, 1995).

O estudo de caso segundo Stake (1995) não é uma escolha meramente metodológica, mas é uma escolha do objeto de pesquisa a ser estudado que pode ser um indivíduo, um grupo de indivíduos, um evento acontecendo ou programa, mas que compartilhem do mesmo fenômeno. O caso escolhido foi uma organização de Boi-bumbá, integrada ao Festival Folclórico de Parintins/AM. A escolha do caso se deu por toda a sua característica e simplicidade que são relevantes para o interesse instrumental, que considera o caso com todo seu contexto e suas

atividades detalhadas, porque proporciona uma melhor compreensão para a questão da pesquisa (STAKE, 1995).

A escolha do caso se justifica pelos seguintes fatos: (1) envolve um conjunto organizacional de atividades e realizações artístico-culturais; (2) a criatividade é o recurso central; (3) a gestão é mediada entre a criatividade humana e práticas de negócios; (4) possui um ciclo de produção com atividades de criação, produção, execução e coordenação; (5) o sucesso está relacionado à construção simbólica do imaginativo, emocional, estético e, (6) o acesso ao campo ser viável para atuação da pesquisadora, pois reside na localidade do festejo.

Diante desse contexto, a unidade de análise escolhida foi à produção do espetáculo de uma organização de Boi-bumbá, pois se mostrou ser um lócus de experiências apropriadas para se pensar como o princípio do progresso acontece ao longo de todo o processo de criação e as condições em que contribui para a criatividade e permite a evolução de todo o processo até a apresentação do espetáculo. De acordo com Stake (1995) para possamos compreender o caso como um todo e se desvendem as atuais e novas integrações que o sucedem, faz-se necessário que aprendê-la pelas partes, que compõem o todo.

Por isso, a festa popular como uma organização peculiar da cultura festiva local possui um processo de produção que é integrada por diferentes atividades que dão origem a cada item de apresentação, por exemplo, a criação de coreografias para o corpo de dança cênico; a produção das fantasias de itens individuais e coletivos; a produção de alegorias, entre outras atividades, que permitem o acompanhamento do progresso desenvolvido pelos diferentes atores em seu processo de construção até o momento da realização de apresentação, no qual a organização é julgada pelo conjunto e acontecimento de cada item.

Como o processo de produção da organização compreende o período anual, a observação de todo o processo para a pesquisadora seria inviável, por isso, foi delimitado ao setor artístico de produção de alegoria, porque é um processo que se relaciona e está relacionado ao progresso na produção das apresentações do espetáculo.

Além disso, a produção deste item permite o acompanhamento de todo o processo, logo, foi possível conceber o princípio do progresso e a criatividade no processo de criação. Além do mais, no produto desse processo a criatividade é um quesito de julgamento, que consiste na beleza, criatividade, originalidade e funcionalidade, isto é, o resultado do processo deve dá origem a um produto inusitado, novo ao contexto das apresentações, ao mesmo tempo em que, deve ser executável e com isso consiga transmitir a mensagem de apresentação.

6.2 Produzindo os dados

A pesquisa qualitativa permite a utilização de diferentes procedimentos para compreender o fenômeno com um todo, e assim, reduzir a probabilidade de erros em interpretações e garantir uma maior confiabilidade dos resultados (GEPHART, 2004). Assim, o estudo optou pelas técnicas de observação, entrevista semiestruturada, documentos e fotografias.

6.2.1 Observação

Para compreender como o princípio do progresso contribui para a criatividade na produção de um espetáculo foi escolhida uma equipe responsável pela criação de uma alegoria. A escolha ocorreu intencionalmente, pela viabilidade e receptividade para participação na pesquisa, sendo assim, era de conhecimento da equipe a integração de uma pesquisadora durante o processo de produção.

O primeiro encontro com a equipe ocorreu no dia 03 de abril de 2019 no galpão central de alegoria às 08:30hrs e encerrou no dia 31 de junho de 2019 às 02:30hrs, dia da apresentação, totalizando 58 observações e aproximadamente 158 horas em campo. As observações ocorreram de forma sistemática ao acompanhamento de todo o trabalho da equipe no processo de produção de alegoria que aconteceu no período de abril, maio e junho.

Sendo que na primeira quinzena de abril a observação se concentrou na idealização do projeto de alegoria que foi desenvolvido em uma sala designada para equipe em galpão. Na ocasião as visitas na primeira semana aconteceram pela manhã e sem a presença do bloco de notas, as descrições eram gravadas em um aplicativo de voz no smartphone, após o encerramento da observação. A atitude deu-se como forma de aproximação e construção de uma relação de confiança com os participantes. Na

última semana do referido mês, as observações foram alternadas entre o dia ou à tarde e na forma integral, a partir de então, um bloco de notas e um smartphone passaram a ser utilizadas nas observações para que as transformações durante o processo pudessem ser captadas e as notas de campo descritas com maior autenticidade.

Com a finalização do processo de idealização da alegoria a observação concentrou-se no espaço do barracão destinado à construção da alegoria. Durante o processo as visitas aconteciam nos dois turnos e sempre eram acompanhadas de um bloco de notas e um smartphone. Nesse período as observações seguiram os atores nas diferentes atividades desenvolvidas para construção e finalização da alegoria.

No último momento no mês de junho, a observação aconteceu durante todo o dia de preparação à apresentação da alegoria, observando os atores no traslado dos espaços até a realização do projeto na arena, bem como as atividades desenvolvidas durante este dia que culminaram para a apresentação.

Dessa forma, a observação *in loco* foi necessária para entender inteiramente como o princípio do progresso contribui para a criatividade, pois, conforme Amabile (2017), para a compreensão dos esforços criativos em uma organização, os estudos devem ser realizados nos contextos ambientais em que está acontecendo, para que segundo Drazin; Glynn e Kazanjian (1999) seja possível identificar os significados e sentidos produzidos pelos atores que motivam o engajamento para ação de progredir em um processo.

Assim, durante as observações, a pesquisadora assumiu a atividade de apenas observar a rotina de atividade, com isso mantinha o diálogo com os integrantes da equipe, contudo, a imersão como integrante da equipe aconteceu espontaneamente, devido ao intenso convívio e à conversação durante os dias de trabalho, o que culminou na participação em momentos sociais e no auxílio de atividades.

Essa relação entre as duas posições de observação é possível segundo Scott (1972) porque não há um impedimento real, mas sim uma relação fluída e de difícil controle durante a prática da pesquisa. Bem como, para Angrosino (2005), o observador é em certo grau envolvido naquilo que ele está observando, sendo assim, a questão remete mais ao papel assumido pelo pesquisador, e nesse caso, o

papel de observador como participante, pois encontra os pesquisados em observações por períodos, mas é conhecido e reconhecido pela sua função de apenas pesquisador.

Dessa forma, a pesquisadora durante as observações construiu uma relação de proximidades com os participantes que permitiu conversas informais durante o trabalho em que buscou indagar sobre o como, por que, e para quê determinadas atividades eram realizadas, a percepção dos atores sobre os progressos alcançados, as causas dos problemas e as soluções que foram desenvolvidas ao longo de todo o processo.

Após o período de observação, as anotações constituíram o diário de campo e foram transcritas para o editor Word para descrever minuciosamente o contexto dos acontecimentos, das situações reais em que os participantes desenvolveram o trabalho criativo. A escolha pelo uso do diário na observação ocorreu porque é um instrumento que possui a vantagem de uma avaliação direta e rica do processo criativo, capturando as percepções, emoções e particularidades dos atores no contexto em que acontece garantido a validade ecológica das observações (BOTELLA; NELSON.; ZENASNI, 2017).

6.2.2 Entrevista Semiestruturada

A entrevista semiestruturada foi utilizada para explorar os fatos em estudo, porque segundo Gaskel (2002) permite obter as percepções dos participantes sobre os fatos descritos em protocolo. Dessa forma, a escolha da entrevista semiestruturada se deve ao fato de possuir uma lógica pré-estabelecida para conduzir o diálogo com participantes. O protocolo utilizado (ANEXO A) foi adaptado do instrumento de Amabile e Kramer (2013) para identificação do fenômeno, contudo, conforme o diálogo com os entrevistados novos fatos surgiam ao longo da entrevista, com isso, perguntas adicionais não previstas no protocolo foram feitas para explorar o assunto mencionado julgado importantes para o participante e para a compreensão do fenômeno.

Para as entrevistas foram selecionados 10 integrantes da equipe em observação, além de 02 integrantes da diretoria artística da organização cultural. A seleção dos sujeitos ocorreu de acordo às funções que exerciam na equipe, sendo ao menos um

representante de cada atividade que compôs o processo. Da mesma forma, na diretoria artística foi selecionado o presidente, o compositor da toada, todos possuíam relação com o processo de produção da alegoria. Para as entrevistas foi utilizado um gravador de voz no smartphone e posteriormente transcrita para a análise.

As entrevistas com os atores foram realizadas em dois momentos. Na primeira ocasião, a entrevista foi com presidente artístico devido à aproximação do campo, com o propósito de esclarecimento de dúvidas sobre os procedimentos permitidos em campo, além da melhor compreensão sobre o processo de criação da organização cultural, bem como, do processo de produção de alegoria em estudo. Em outro momento, após o julgamento da disputa do festejo as entrevistas com os integrantes da equipe foram realizadas, com o objetivo de obter a percepção dos participantes sobre os fatos vivenciados durante as diferentes fases do processo de produção, em que o princípio do progresso foi obtido ao longo da produção e a ação criativa foi desempenhada pelo participante durante o processo.

As entrevistadas ocorreram conforme a disponibilidade de cada integrante sendo consultados dias antes a finalização do processo em galpão. Algumas alterações ocorreram por contratempos com os horários dos integrantes e com isso remarcados, mas as entrevistas foram finalizadas até o dia 10 de julho. Além das entrevistas semiestruturadas, conversas informais durante as observações ocorreram sem a utilização do gravador eletrônico. Ambas permitiram obter dos entrevistados o que eles consideram mais relevantes nas situações observadas durante o processo de produção.

Esse instrumento segundo Richardson (2015) possui a vantagem de permitir a analisar as interações, compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Bem como salientam Bauer; Gaskell e Allum (2002) permite ao pesquisador (a) explorar as relações entre os atores e seus contextos sociais específicos.

Para a realização das entrevistas foi apresentado aos participantes o objetivo da entrevista, de acordo com as condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – ANEXO B), em que o uso do gravador foi consentido e a

garantia de preservação de identidade, por isso, adotou-se nomes fictícios para a descrição das narrativas, além disso, empregou-se à ordenação numérica para identificação, conforme pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 - Apresentação dos Participantes da Pesquisa

Entrevistado	Função	Duração
1	Artista de Ponta	4h 20 min.
2	Escultor de Isopor	1h 59 min
3	Escultor de Isopor	44:44 min
4	Soldador de Movimento	2h 15 min
5	Soldador de Movimento	33:32 min
6	Soldador de Ferro Pesado	1h 3 min
7	Escultor de Ferro	1h 17min
8	Escultor de Ferro	1h 3min
9	Pastelador	39:44 min
10	Auxiliar de Serviços	34:12 min
11	Presidente da Diretoria Artística	26:28 min
12	Compositor da Toada	20:28min

6.2.3 Documentos

Para a compreensão de como se dá a organização de todo o processo de produção de alegoria e a dinâmica de avaliação do trabalho e disputa do Festival foi utilizado documentos elaborados pela organização cultural e pelas instituições reguladoras da festa. Esta escolha deu-se porque os documentos possibilitam o entendimento do contexto, da sua utilização e a função, uma vez que, todo documento é construído intencionalmente e sua elaboração possui uma finalidade.

Dessa forma, os documentos reunidos foram utilizados na pesquisa em diferentes contextos durante o processo de produção de alegoria, possibilitando compreender a relação com o momento de sua utilização e, como esta se relaciona com o fenômeno em estudo, possibilitando responder como o princípio do progresso contribuiu para a criatividade no processo.

Sendo assim, o regulamento de julgamento da disputa (ANEXO C) foi aproveitado com a aproximação com o campo, com a finalidade de compreender os requisitos que norteavam a criação de alegoria, para que pudesse entender no que consiste a busca criativa dos atores envolvidos no processo de produção, bem como o alcance

do progresso desempenhado durante o processo para atender os requisitos impostos.

A toada composta para a apresentação do quadro alegórico (ANEXO D) foi verificada para que se entendesse a criação de objetos/elementos criados para a composição da alegoria e a relação que obtinha com a sinopse da história apresentada a equipe. Ambos os documentos são apresentados à equipe para a produção da alegoria e foram utilizados durante o processo para que o progresso na criação fosse alcançado e com a ação criativa pudesse retratar através da criação do quadro cênico a perspectiva cantada e contada pela história.

Os documentos da planta da alegoria (ANEXO E) e os protótipos de elementos constituídos para a maquete da alegoria (ANEXO F) foram examinados porque permitiram acompanhar a evolução do processo de produção, os pontos de progresso e da ação criativa que se materializavam a cada atividade desempenhada. Além disso, com estes documentos foi possível identificar as modificações que ocorreram na criação e os contextos de mudança.

Para a apresentação da alegoria, o documento com o plano de montagem da alegoria na arena (ANEXO G) foi verificado, para compreender como ocorre a organização da equipe e como durante a produção se desenvolve as estratégias para montagem e a relação com criação da estrutura durante o processo de produção da alegoria.

Dessa forma, os documentos utilizados no estudo auxiliaram na compreensão de como o processo de produção se desenvolve, entendendo o contexto registrado que regula e orienta o trabalho dos atores durante o processo, sendo então, objetos inspiradores e condicionantes para o princípio do progresso e a criatividade durante o processo de produção.

6.2.4 Fotografias

O recurso visual da fotografia foi empregado porque possui a vantagem da apresentação mais abrangente e holística das condições sociais do fenômeno, permitindo transportar os artefatos por meio dos restritos para além do tempo e espaço, capturar registros reativos e não reativos das observações (FLICK, 2004).

Nessa perspectiva, as fotografias foram capturadas durante as observações por meio de uma câmera de smartphone, em que a pesquisadora buscou concentrar nos registros de progressos produzidos pelos atores durante o processo de produção da alegoria e as manifestações da criatividade dos atores durante as diferentes atividades, proporcionando assim a compreensão de como o princípio do progresso contribuiu para a criatividade no desenvolvimento do processo.

Além disso, durante os registros houve a contribuição dos participantes que solicitavam a pesquisadora fotografar atividades em que desempenhavam alguma ação, o que contribuiu para compreender o significado particular daquele fato para eles. A colaboração ativa dos participantes, segundo Pink e Murdock (2005) desempenha um papel importante no registro da fotografia no ambiente de pesquisa.

Dessa forma, a fotografia foi um recurso utilizado durante todo o período de observação com a autorização prévia dos sujeitos envolvidos no processo que auxiliou na compreensão do fenômeno do princípio do progresso e da criatividade. E, por meio dos registros foi possível reconstruir o contexto das ações de progresso desempenhas os sentimentos produzidos pelos participantes durante a atuação no trabalho, o significado atribuído por estes aos objetos que criavam e buscavam obter uma ação criativa, como também a sucessão de progressos produzidos durante o processo.

6.3 Procedimento de Análise de Dados

Para tratar as diferentes fontes de dados adotou-se a triangulação, por ser uma estratégia que apresenta a vantagem de acrescentar rigor, amplitude, complexidade para a investigação, reduzindo eventuais vieses no processo de coleta (DENZIN; LINCOLN, 2005). Assim, a análise do conjunto de dados qualitativos produzidos, teve para o tratamento, a técnica de codificação (CORBIN; STRAUSS, 1990), que permitiu obter concepções retrospectivas e em tempo real daqueles atores que experimentaram o fenômeno.

Dessa forma, as entrevistas, observações e fotografias foram codificadas a fim de construir categorias/respostas capazes de explicar a questão, de como o princípio do progresso contribui para a criatividade na produção do setor de alegoria do espetáculo do Boi-bumbá em Parintins/AM?

Na primeira etapa da análise dos dados empregou-se a codificação aberta que consiste na identificação de conceitos iniciais (CORBIN; STRAUSS, 1990). Assim, ocorreu a leitura das transcrições das entrevistas com os integrantes da equipe e dos registros das observações em diário de campo, bem como, a verificação das fotografias. Por meio da leitura foi feita a comparação de eventos, ações e interações observadas, descritas e capturadas, com isso, produzindo o total de 175 rótulos conceituais. Após, houve a revisão dos rótulos conceituais e o agrupamento dos rótulos semelhantes e diferentes, com isso, categorias de primeira ordem emergiram dos dados, totalizando 36 categorias de primeira ordem.

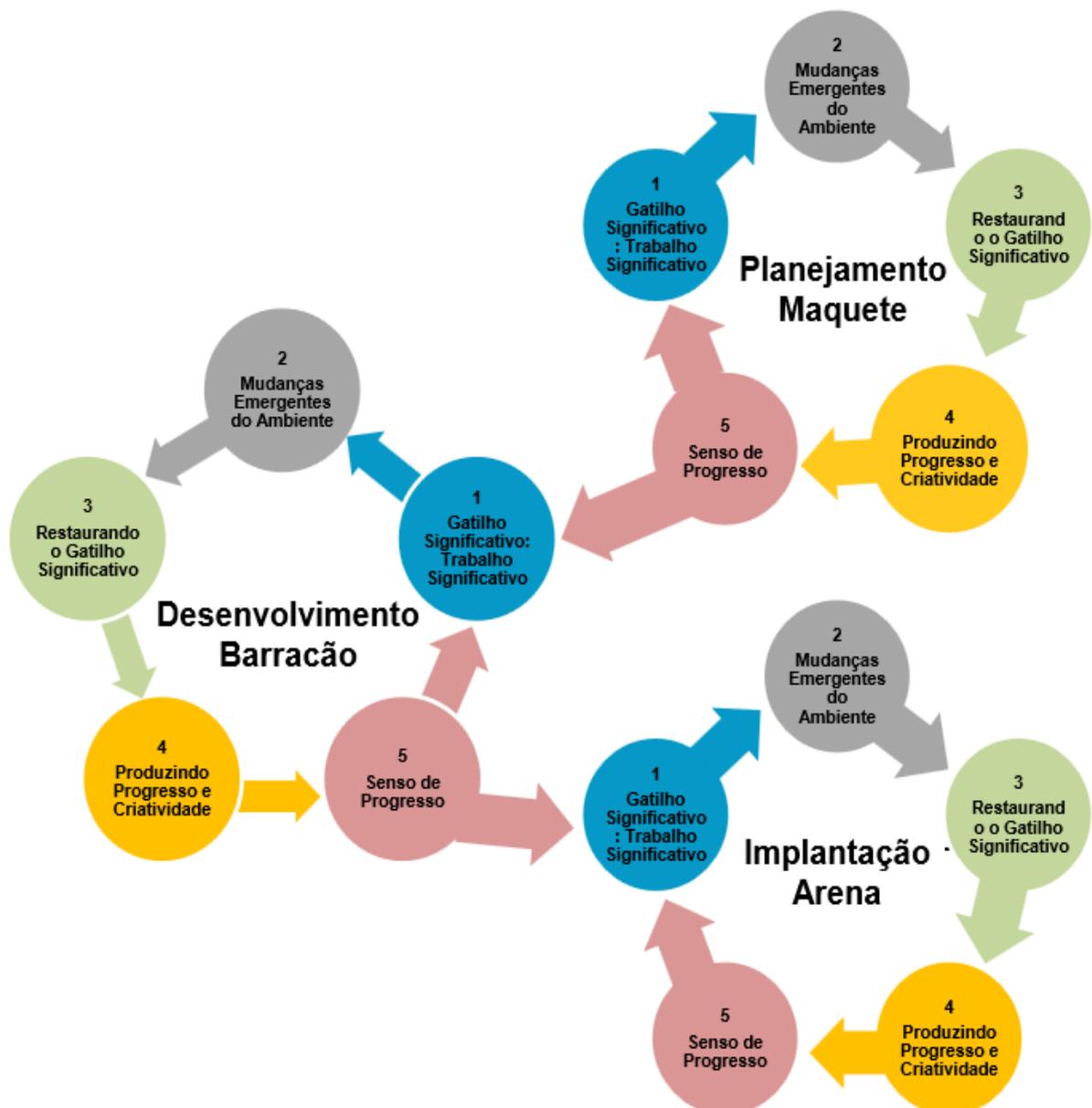
Na etapa seguinte, foi realizada a codificação axial e novamente a comparação e contraste das categorias de primeira ordem a fim de identificar as relações, condições, contextos e causas que permitiram o surgimento de categorias (CORBIN; STRAUSS, 1990). Conforme esta etapa constatou-se o fenômeno do princípio do progresso e criatividade concentram em três etapas/contextos do processo de produção, que são: (1) o planejamento, referente à criação da maquete, descritos pelos atores de “sonho”; o (2) desenvolvimento, correspondente a “materialização” do sonho/maquete em alegoria e, a (3) implantação, a realização do sonho, ou seja, a apresentação da alegoria no espetáculo.

Ainda, identificou-se que em cada etapa do processo de produção a interação do princípio do progresso e criatividade era sustentada por uma estrutura de condições recorrentes, em que emergiu 15 categorias de segunda ordem. Por conseguinte, com base nas categorias que emergiram em primeira e segunda ordem foi encontrada cinco dimensões agregadas: o (1) gatilho inicial: trabalho significativo; (2) mudanças emergentes do ambiente; (3) restauração do gatilho significativo; (4) produzindo o progresso e a criatividade e, (5) senso de progresso.

As dimensões agregadas constituíram um ciclo do princípio do progresso e criatividade, em que cada etapa do processo de criação. As estruturas do ciclo de progresso e criatividade que sustentaram o processo de criação e permitiram o desenvolvimento do processo podem ser observadas de forma detalhada no tratamento de análise das categorias em Apêndice 1, 2 e 3.

Para ilustrar como o ciclo do progresso e criatividade acontece durante as etapas do processo de produção, a Figura 1 apresenta o ciclo virtuoso e sua interdependência nas etapas de criação.

Figura 1 - Apresentação do Ciclo do Progresso e Criatividade nas etapas de criação



Fonte: Elaboração da Autora, com base na técnica de análise de dados.

Para a apresentação dos resultados dedica-se a descrição da Agremiação Boi-bumbá Caprichoso e o contexto em que a pesquisa está delimitada. Após, os resultados estão organizados conforme as três etapas identificadas no processo de produção de alegoria, acentuando os acontecimentos/contextos que emergiram as categorias em que permitiu responder a questão de como o princípio do progresso

contribui para a criatividade na produção do setor de alegoria do espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM?

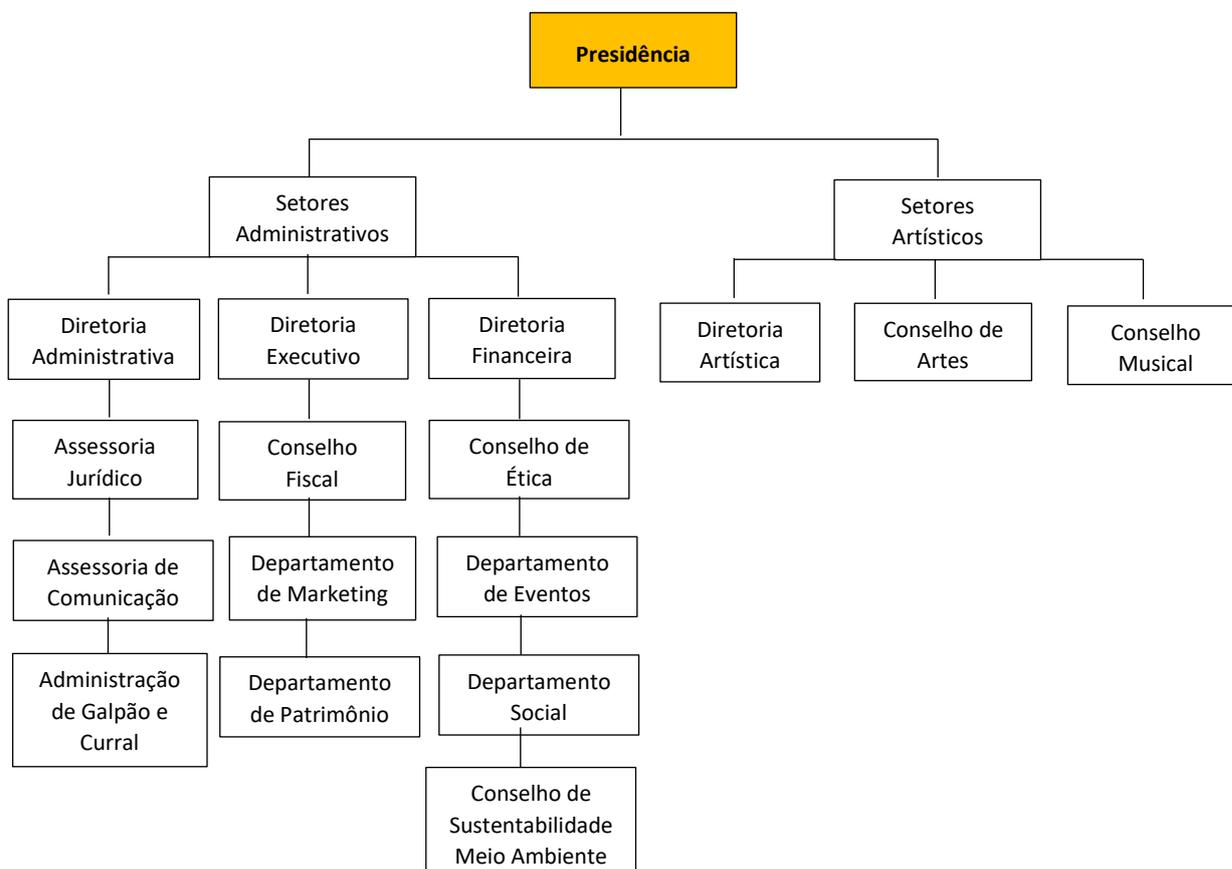
7. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

7.1 A Associação Cultural Boi-bumbá Caprichoso

A pesquisa foi realizada na Agremiação Boi-bumbá Caprichoso, fundada em 20 de outubro de 1913, traz como símbolos uma estrela e as cores emblemáticas azul e branco. A estrutura da Agremiação é constituída por departamentos e cargos que são ocupados por indicação de um presidente. Por meio de uma eleição os associados elegem o presidente, diretoria executiva, e um conselho fiscal. O mandato tem duração de três anos.

A cada nova gestão, o presidente indica as pessoas que irão compor os cargos dos setores administrativos e os dos setores artísticos. Com os setores especificados (ORGANOGRAMA 1) pelo presidente, o Conselho de Artes que faz parte dessa estrutura administrativa começa a ganhar estrutura de pessoal, recursos e de controle operacional que corresponde ao gerenciamento de toda a estrutura logística de apresentação do boi na arena.

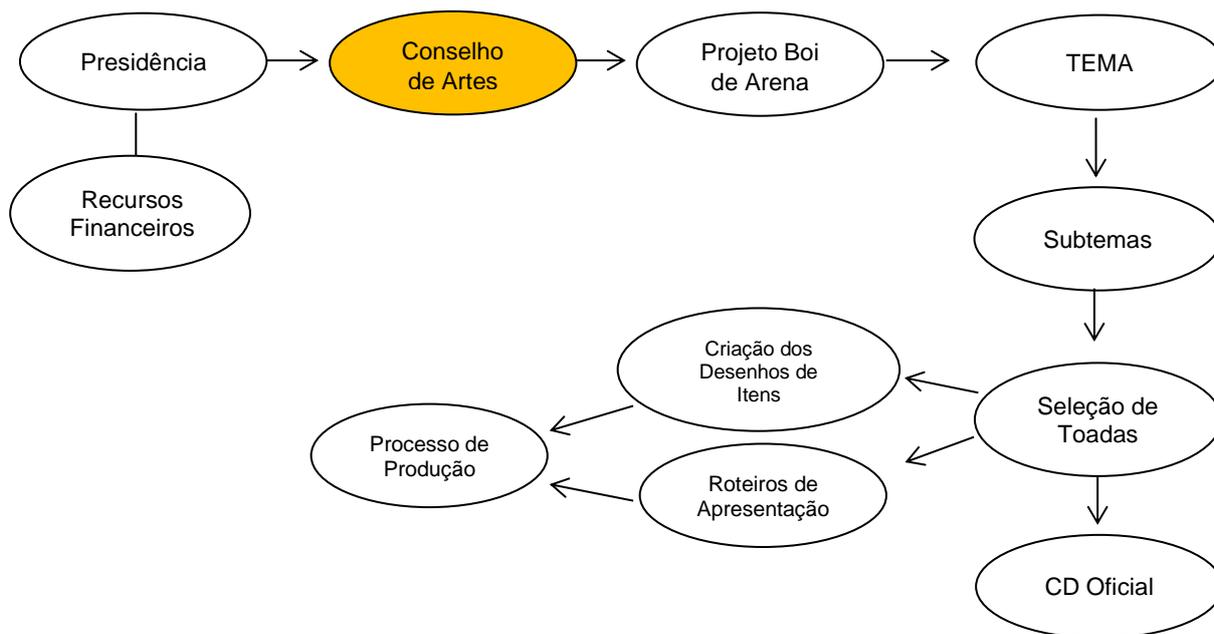
Organograma 1 - Estrutura Organizacional da Agremiação



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Após a composição do Conselho de Artes formado por antropólogos, historiadores; bailarinos; coreógrafos; filósofos; compositores; e outros especialistas, segue uma nova construção do denominado Boi de Arena. As etapas do processo podem ser observadas no Fluxograma 1.

Fluxograma 1 - Processo de Criação do Boi de Arena da Agremiação



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O início do projeto de criação acontece logo após a última disputa, no mês de agosto. Por meio de reuniões, os conselheiros iniciam as primeiras discussões sobre uma temática. No ano de 2019, a temática foi o “O canto de esperança para a Mátia Brasilis”, com o intuito de encerrar uma tríade temática iniciada com a gestão em 2017, como também, o Caprichoso vinha de duas vitórias consecutivas, por isso, o Conselho buscou desenvolver um projeto para o tricampeonato.

A partir desse tema o Conselho desenvolve subtemas para compor cada noite de apresentação. O espetáculo no ano de 2019 teve na primeira noite o tema, “Mátia Brasilis: do Caos à Utópia”; na segunda noite o “Do Braseiro da Fé Esperança é minha Luz” e, a terceira “O Brasil que a gente quer Reinventar”. Nesse processo, os conselheiros reúnem os temas em um edital para a seleção de toadas/músicas que devem ser composta com base na temática escolhida e atendendo os quesitos como ritual, lenda amazônica, figuras típicas e demais itens.

Após essas diligências, entra-se na fase de criação dos croquis que são esboçadas a partir das composições escolhidas por desenhistas, designers e artistas. Ao mesmo tempo, os conselheiros elaboram os roteiros de apresentação para cada noite de apresentação, delineando a ordem, o tempo e os itens, de acordo com o regulamento.

Elaborado o projeto de arena, o Conselho de Artes cria o cronograma para o processo de produção, escolhem os artistas de ponta, profissionais responsáveis pela idealização, produção da alegoria, e a operacionalização na apresentação, coreógrafos para elaboração de danças e cênicas, artesãos para a confecção das indumentárias e adereços. E, para as criações destes itens são designados um membro do conselho artístico para coordenar e repassar o que foi planejado previamente no projeto de arena.

Nessa nova fase, a produção do projeto de arena, a Agremiação no ano de 2019 enfrentou algumas limitações que ameaçaram o desenvolvimento do projeto. Estas ameaças consistiram no alto déficit financeiro decorrente da gestão anterior ao triênio de 2017-2019 e na ausência de repasse de recursos por patrocinadores. Segundo o diretor o artístico esse são os principais empecilhos para realizar o projeto de arena no espetáculo, como pode ser observado em seus relatos:

Os bumbas eles não tem um orçamento fixo, então, [...] a gente cria em cima do que vem de patrocínio um orçamento, sendo que não existe regra ou lei [...], que possa impedir o patrocinador de sair [...] então, isso vai inviabilizando, vai fazendo com que o boi onere dívidas, fazendo com que o a gente leve o projeto incompleto para arena, para não levar completo a gente pede ajuda [...] (Entrevistado 11).

No primeiro ano você pega um boi que depende de como o seu antecessor deixou, [...] nós pegamos o boi com [...] de dívidas então começar isso foi muito complexo, [...] no terceiro ano eu acredito que seja o pior, porque você tem que sanar suas dívidas para entregar para o próximo presidente sendo que as dívidas não são suas, [...] e aí como é que é levar o boi para arena (Entrevistado 11).

Diante da situação, a diretoria lida com constantes impasses como relatou o diretor artístico “você vai priorizar suas dívidas ou você vai priorizar o espetáculo [...] você vai para o emocional ou você vai pagar os funcionários e não concorrer o título, então, é difícil ter essas respostas” (Entrevistado 11). Dessa forma, o projeto de arena que buscou consolidar um triênio e a busca do tricampeonato foi comprometido pelas condições financeiras.

Apesar dessas circunstâncias que veem a prejudicar o desenvolvimento do projeto, o diretor artístico salienta para a constante busca pela criatividade durante todo o ciclo de produção, que colabora para que a Agremiação alcance o sucesso das apresentações, como pode ser observado em suas palavras:

[...] é um exercício de criatividade a todo o momento, principalmente pelas limitações que a gente tem, que a gente sonha de um jeito, não consegue, por conta de finanças, e uma série de fatores, e readapta aquilo sem perder a qualidade [...] (Entrevistado 11).

Dessa forma, o processo de produção se desenvolve diante de constantes mudanças, e envolve um expressivo pessoal, como voluntários, profissionais contratados, brincantes e a comunidade como um todo, que colaboram nas diversas áreas de construção para apresentação do Boi no campeonato.

Nesta disputa, a Agremiação segundo o diretor artístico envolveu um corpo de trabalho de aproximadamente 4.000 pessoas para a produção do espetáculo que são distribuídos no complexo de espaços do processo produtivo. Os espaços compreendem o galpão central (FOTOGRAFIA 1) onde são produzidas as alegorias; o QG (FOTOGRAFIA 2) um galpão com dimensões menores para a confecção de fantasias, adereços e outros itens. E, em anexo ao complexo está situado o escritório do Conselho Artístico (FOTOGRAFIA 3), a fim de acompanhar todo o processo de produção. Ambos estão estrategicamente localizados a três quarteirões da arena do Bumbódromo, para viabilizar o traslado de alegorias e transporte das indumentárias para a concentração da arena.

Fotografia 1 - Galpão Central de Alegorias



Fonte: Dados Pesquisa

Fotografia 2 - Diretoria Artística - Anexo Galpão Central



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 3 - QG Galpão de Fantasias

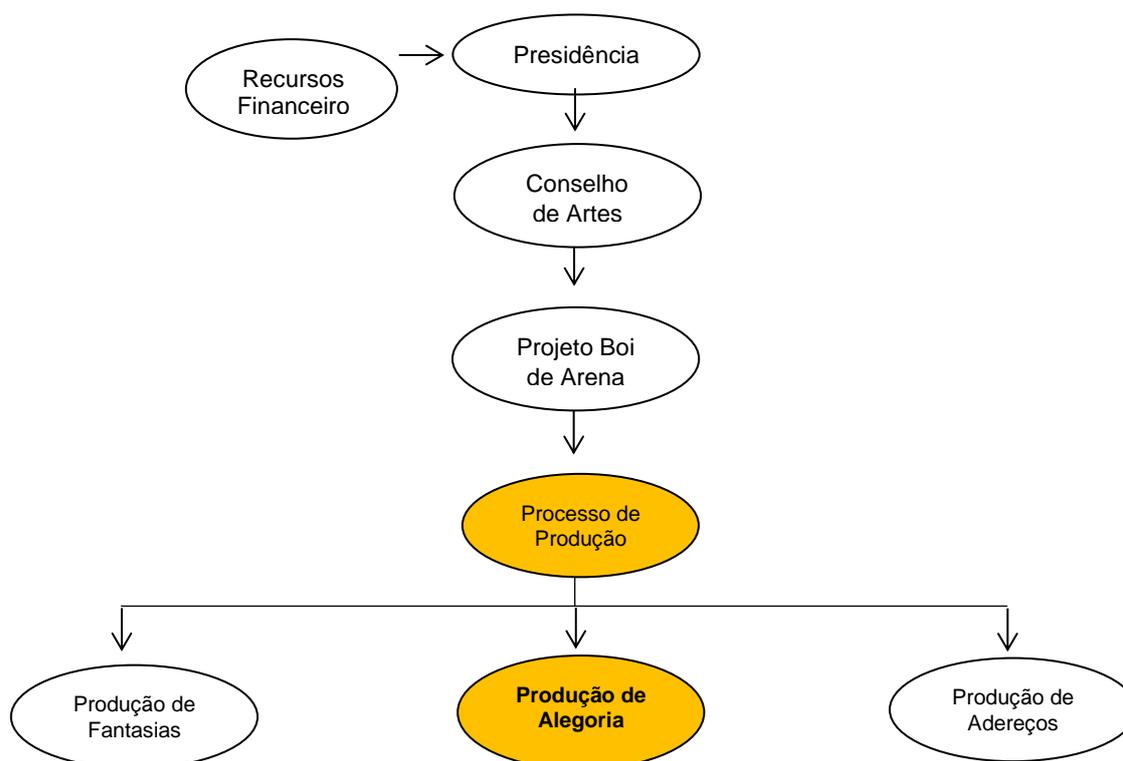


Fonte: Dados Pesquisa

7.1.1 O setor de produção de alegoria

Diante da definição do projeto de arena idealizado pelo Conselho de Artes, inicia-se o processo de produção do espetáculo em sua forma estrutural que compreende subdivisões ou micro processos (FLUXOGRAMA 2) onde se localiza a construção das alegorias, fantasias, adereços, entre outros. A pesquisa concentrou-se nesse nível de análise, especificamente no trabalho de produção de alegoria.

Fluxograma 2 - Processo de Produção do Projeto Boi de Arena da Agremiação



Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O processo de produção de alegorias corresponde à criação de uma estrutura formada por módulos alegóricos que formam o cenário para a apresentação teatral das encenações de Figura Típica Regional; Exaltação Folclórica; Lenda Amazônica e Ritual. Cada cena possui suas especificidades e colocação nas apresentações, como também, a atribuição para contratação profissional.

Os profissionais que atuam na construção das alegorias correspondem a: (1) artistas de ponta, profissionais responsáveis pela idealização, produção da alegoria, e a operacionalização na apresentação; (2) soldadores, que atuam na soldagem, modelagem com ferro e robótica; (3) escultores, que atuam na construção de esculturas em isopor; (4) pintores, responsáveis pela plástica e estética da alegoria; (5) aderecistas, que realizam a decoração e, (6) auxiliares, de acabamento e serviços gerais.

O artista de ponta é convidado pela Presidência que recebe a indicação da diretoria artística. Este por sua vez, convida os profissionais para compor sua equipe, estabelece os valores e repassa para a contratação efetiva pela Agremiação. A

quantidade da equipe varia de acordo com o orçamento disponibilizado pela Presidência que corresponde aos requisitos para cada quadro cênico, sendo, o ritual o quadro alegórico que exige maior investimento devido à grandiosidade exigida e a cena ser o ápice final de todo o espetáculo.

Segundo os critérios de julgamentos, a alegoria de ritual corresponde a um produto com os seguintes requisitos: beleza; criatividade e originalidade. O critério da beleza corresponde à estética e plasticidade do produto, como a pintura e o acabamento. A criatividade refere-se ao porte e a fidelidade a história narrada, relacionado diretamente a originalidade, um produto novo ao contexto das apresentações. Além disso, o produto deve ser funcional, ou seja, executável na apresentação.

A produção das alegorias ocorre no galpão central, um espaço dividido em duas áreas cobertas e duas áreas ao ar livre. É definida pelo Conselho de Artes a posição de cada equipe que é supervisionada por um conselheiro para acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos. No ano de 2019, a Agremiação contou com quinze equipes, envolvendo aproximadamente 700 profissionais, além dos setores relacionados à enfermagem, segurança no trabalho, almoxarifado.

O processo de produção de alegoria segue as três etapas: o planejamento, que corresponde a criação da maquete; o desenvolvimento, onde acontece a materialização do sonho da maquete, e, a implantação, o momento de apresentação no espetáculo. Ao longo desse processo, o princípio do progresso e criatividade são produzidos como pode ser observado na construção da alegoria de ritual.

7.2 A criação da Maquete

7.2.1 Gatilho inicial: o trabalho significativo

O trabalho no galpão central de alegoria iniciou no dia 01 de abril de 2019. A equipe inicialmente composta por 14 integrantes foi designada para a produção de alegoria de ritual, o último quadro cênico do espetáculo. Entre os componentes haviam os aderecistas, pasteladores, revestidores, escultores de isopor e, pintores. A equipe apesar de experiente no desenvolvimento de alegoria de outros quadros cênicos era estreante na produção de ritual.

O convite para o novo projeto aconteceu logo no mês seguinte à última disputa pelo presidente da organização, na ocasião o artista de ponta, membro responsável pela liderança da equipe, não esperava o convite tão logo o término de um trabalho, ainda acreditava que o quadro cênico de ritual não era a sua especialidade, como descreveu:

[...] o presidente me chamou e falou que tava em Juruti. Eu quero que tu venha aqui, que tem uma surpresa para ti. Isso em julho. Olha o Elias falou que tu vai fazer ritual, eu quero sentar já assinar contigo. Falei, mas já presidente? Já, vamos sentar, vamos falar em valor. Não é nem o valor, eu falei. Sei lá, eu acho que é muito, eu gosto de lenda, eu acho que lenda é meu perfil. Não, ele falou. Ele disse que tu vai fazer, sei lá, te vira... (Entrevistado 1, grifo autora).

Com a determinação para a produção, o artista de ponta pensou na equipe, na dimensão que um ritual possuía, por isso buscou a negociação do valor para a contratação da sua equipe, considerando o trabalho já desenvolvido com a equipe e o custo para manter seus integrantes, como relatou:

[...] acertamos um valor lá, briguei pelo valor da equipe. Ele falou, pô com o teu tu não tá nem aí, com o da tua equipe tu tá preocupado. Claro, porque pra fazer lenda eu consegui X valor, foi apertado imagina pra fazer ritual" (Entrevistado 1, grifo autora).

O convite foi aceito mesmo com a percepção de não possuir a característica para produção de um grandioso quadro cênico, como é o ritual, mas ao perceber a experiência e os ganhos com os trabalhos já desenvolvidos gradativamente produziu percepções positivas sobre o seu potencial e de sua equipe para criação do quadro cênico, como disse em entrevista:

Aí depois eu fui alimentando a ideia, fui alimentando a ideia [...] A gente tem potencial, tem uma grande equipe [...] Eu pensava na experiência lá fora, nós já tivemos lá fora, sol e chuva, então, por isso ganha muita experiência aqui [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Dessa forma, com a confirmação o artista de ponta compartilhou com a equipe o novo projeto, o ritual para o ano de 2019. A equipe recebeu o novo projeto como um desafio, era um ritual, o quadro cênico mais aguardado, por isso, a equipe criou expectativas positivas para a apresentação. Desde o momento que receberam a notícia demonstraram a empolgação com o trabalho, como pode ser observado nas declarações dos integrantes:

[...] Ei menino bom, a gente pegou o ritual vai ser um desafio muito grande para nós e tal. Meu coração já foi a mil, entendeu? Que eu, eu, sempre

sonhei em pintar um ritual. Eu sempre sonhei em fazer peça de ritual, é um desafio, fazer um monstro dentro do Boi, eu nunca tinha feito monstro [...] (Entrevistado 2, grifo da autora).

[...] Foi um desafio né pra nós, que a gente ainda não tinha feito uma alegoria nesse porte. O ritual é uma alegoria bem maior, bem maior mesmo, que todas as outras e, é uma alegoria mais esperada no festival, então ela requer muitas coisas no ritual, então um trabalho muito maior. A gente reúne os pequenos trabalhos dos anos anteriores [...] (Entrevistado 6, grifo da autora).

O novo projeto de ritual pela equipe também era percebido como um progresso alcançado com os trabalhos já desenvolvidos, pois para a classe o ritual é o último degrau de promoção para um artista dentro do galpão. Por isso, o reconhecimento com o trabalho da equipe produzia percepções positivas para o ano de 2019, como relataram o escultor de ferro e escultor de movimento:

O ritual indígena [...] o último estágio pra todo artista, que ele, foi aonde ele chegou. E onde ele fez essa equipe em quem ele acreditava, e graças a Deus, eu tava participando dessa equipe. Ele me chamou e confiou no meu trabalho (Entrevistado 8, grifo autora).

O patamar chegou aonde a gente queria chegar, que era o grande ritual, foi um ano diferente [...] A gente conversava muito [...] Agora é ritual, a gente vai ter que fazer desse jeito. A gente começava a criar né, na imaginação, imaginação, a gente criava, ideias, [...] já sonhando, sonhando com o ritual, sonhando em como a gente ia fazer [...] (Entrevistado 5, grifo autora).

Dessa forma, o artista de ponta e a equipe impactada com o projeto produziram significâncias para o trabalho do ritual. O artista não deixou de reconhecer o desafio do projeto, como disse em entrevista “foi desafiador”, ao mesmo tempo em que, percebeu a importância da empolgação da equipe, como relatou “a empolgação dos meninos, a empolgação da equipe é importante” (Entrevistado 1, grifo autora), para que o desafio proposto pela diretoria artística fosse abraçado.

7.2.2 Mudança Emergente do Ambiente

Às vésperas de iniciar a idealização do projeto do ritual, o artista foi surpreendido com a convocação para uma nova reunião, pois a entrega da sinopse e toada do ritual já havia ocorrido com a diretoria artística na semana anterior. Na nova reunião foi apresentado um impasse para o artista, pois um outro artista de ponta manifestou o interesse pelo ritual já entregue à equipe, era um artista já experiente no quadro cênico. A diretoria então questionou ao artista de ponta da equipe a possibilidade de ceder ao ritual já entregue, com isso, o artista acabou por aceitar a troca, contudo, em suas palavras:

Eu falei tudo bem, não tem problema não, mas eu já tava muito chateado, [...] Cara, aquilo ali me deixou destruindo né, vim para casa [...] fiquei assim arrasado. Cara não podia ter acontecido isso, é uma coisa que eu tava tão motivado, feliz, vou fazer ritual uma aposta do [...], as pessoas vejam nosso potencial, de repente você é medido, perde ali um trabalho sonhado já (Entrevistado 1, grifo autora).

Apesar da resposta positiva dada pelo artista de ponta, a recepção da questão já provocava sentimentos negativos, pois a comparação de experiências de trabalho foi percebida como uma dúvida em torno do seu potencial e credibilidade, o que deixou a sensação negativa sobre sua capacidade de desenvolver o novo trabalho.

Entretanto, com a permanência no quadro cênico de ritual o artista comunicou a mudança para o novo projeto a equipe, mas procurou contornar a situação para evitar conflitos dentro do barracão, como relatou em entrevista “a gente tá dentro, participei isso pra nossa equipe, porque eu já tinha conversado com eles, do que seria o nosso ritual, eles ficaram muito chateados, muito, muito, muito chateados, mas eles foram entendendo” (Entrevistado 1).

Após o episódio um novo ritual foi apresentado ao artista de ponta, houve a entrega da sinopse, e exibição de um documentário em que contava o contexto da história do ritual, como também a toada que acompanharia o quadro cênico. A partir disso, o prazo de 15 dias para a produção do projeto e sua apresentação em forma de maquete foi definido pela diretoria artística, a previsão para a entrega era no dia 12 de abril.

7.2.3 Restaurando o Gatilho Significativo

Apesar da mudança de ritual ter provocado sensações negativas em toda equipe, com um novo projeto novos sentidos foram construídos para que a nova proposta fosse acolhida. Nas palavras do artista de ponta “eu fiquei um pouco assim, meio desmotivado, mas ao mesmo tempo eu falei, eu tenho que fazer disso a glória, mas foi uma coisa assim muito forte que me baqueou no começo né (Entrevistado 1).

Dessa forma, o novo projeto de ritual possuía o sentido de alcançar a glória, superar o momento de sensações negativas vivenciada. Então, a equipe foi reunida e para o início da atividade, o artista de ponta reforçou o propósito da família que eles formavam, orientou-os para evitar conversas sobre o ocorrido e ter a humildade na produção do projeto, com isso, buscou restaurar percepções positivas para o

trabalho que iriam desenvolver. O momento foi descrito pelo soldador de movimento “[...] a gente vai ficar lá dentro onde era, mas tá legal, tá bacana, ele quis ficar com o que era, mas tá bom, a gente não vai questionar, não vai fazer nada, a gente vai fazer o nosso ritual [...]” (Entrevistado 4, grifo autora). A forma de incentivo nas palavras do artista de ponta, conduziam a equipe para o sonho de ritual,

Eu fui tentando ter a habilidade ali, falei não vão falar isso pra não criar [...] conversa pra todos os cantos do barracão [...]. Agora a hora é essa, a gente tem que mostrar um grande trabalho. Comecei a sonhar com a história [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Em busca da superação com o novo trabalho, as primeiras ideias começaram a surgir a partir das percepções positivas em torno do trabalho e da importância do novo desafio. Através das orientações obtidas com a sinopse, o documentário sobre o ritual e a toada, deu início a uma nova criação. Nas palavras do artista de ponta:

Eu comecei a escutar a toada, começou a vim os sonhos, comecei a gostar, a me motivar né, me motivei, me motivei comecei, começou a vim tudo, tudo de novo, até o ponto da gente, de eu criar os primeiros rascunhos, então aí eu comecei a me animar mesmo ficar extremamente animado com a ideia do ritual e quando eu vi o documentário, ainda mais ainda, eu fiquei sonhando com o ritual (Entrevistado 1).

Como descrito o artista de ponta da equipe buscou se motivar para o novo trabalho, por meio da audição da toada repetidas vezes e a apreciação de um documentário sobre a história a ser encenada alcançou um estado intenso de motivação para o trabalho, com isso fez os primeiros rascunhos dos sonhos para o ritual.

7.2.4 Produzindo Progresso e Criatividade

Os sonhos como retrata o artista de ponta são os pensamentos, as ideias que iam surgindo na busca da criação, que eram rabiscos, colocados no papel, para que então pudessem ser avaliados. Nesse momento, a criação dos sonhos acontecia em uma sala localizada na área de galpão, cada equipe possuía uma, o artista de ponta tinha o apoio de um integrante que iniciava a criação dos desenhos, protótipos em isopor e a maquete (FOTOGRAFIA 4 e 5).

Fotografia 4 – Visão Externa da Sala de Criação



Fonte: Dados da pesquisa

Fotografia 5 – Sala de Criação da Maquete



Fonte: Dados da pesquisa

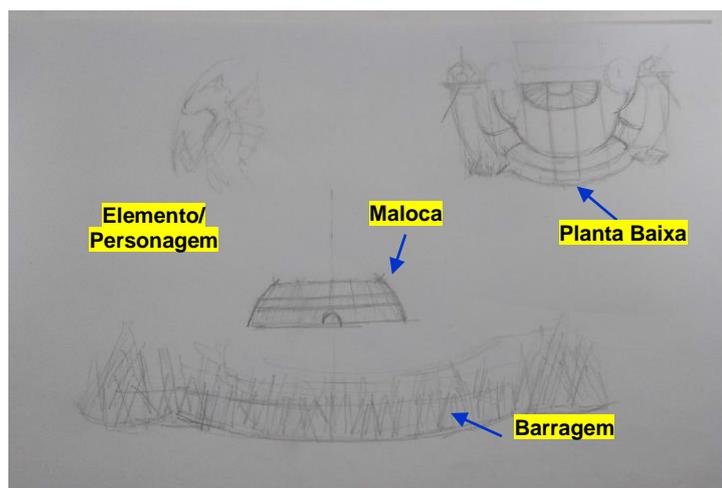
Com o início da atividade, o artista relembra as orientações da diretoria artística, especialmente do presidente artístico, pois era o momento em que conhecia a história real e a expectativa da diretoria em torno da idealização do cenário para apresentação, para que pudesse transmitir a mensagem da história vivenciada por uma tribo indígena, como foi descrito pelo artista:

[...] eu fico muito atento no que ele tá me falando, nos detalhes da tribo que nós estamos falando, na etnia que nós estamos falando, de cada detalhe assim deles, [...] mais ou menos imaginar o que eles sonham, mais ao mesmo tempo que, eu penso, ao mesmo tempo que eu vou idealizar um cenário imaginário, do que eles fizeram, do que eles falaram, quantidade do que eles falaram eu preciso criar algo assim central que dê um start [...] (Entrevistado A, grifo 1).

Dessa forma, para atingir as especificações da história e atender a originalidade, requisito de julgamento, o artista de ponta reunia todas as informações em um relatório, cada item devia corresponder a um contexto descrito na letra da toada, na sinopse da história, como descreveu “primeiro assim eu faço um relatório com o que tem que ter, tem que ter a barragem né, pra mim, pra mim, começar a executar” (Entrevistado 1, grifo autora).

Assim, os primeiros itens rabiscados em papel (FOTOGRAFIA 6) foram uma barragem que correspondia a intervenção da civilização no habitat da tribo indígena descrita na sinopse, havia também a maloca, um elemento/personagem e a planta baixa da base alegórica disponibilizada.

Fotografia 6 - Primeiros Rascunhos da Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

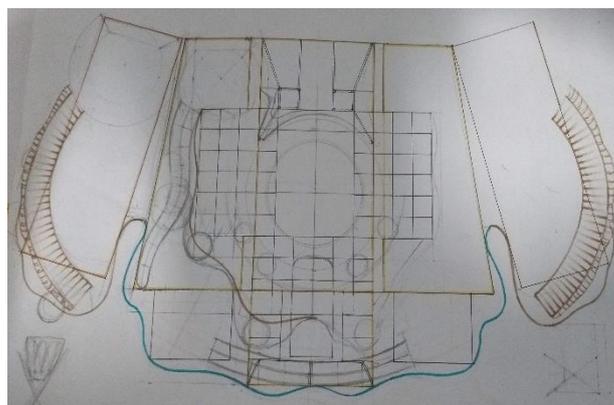
Conforme os itens eram verificados, os desenhos eram rabiscados e formavam um amontoado de papéis no canto da mesa que iam sendo aperfeiçoadas no decorrer dos dias. À medida que se ouvia a toada e verificava a ausência de algo, o artista já começava a pensar em uma nova ideia para a criação. Ao mesmo tempo, buscava analisar a viabilidade (por exemplo, FOTOGRAFIA 7 e 8), o tamanho, espaço, se o movimento seria possível, pois a surpresa era um elemento julgado pelo artista que não podia faltar, como relatou o artista de ponta: “o ápice da minha alegoria, [...] tudo eu sempre trouxe com surpresa, porque eu acho que a surpresa ainda é um ponto assim muito positivo [...]” (Entrevistado 1, grifo da autora).

Fotografia 7 – Aperfeiçoamento Medidas



Fonte: Dados da pesquisa

Fotografia 8 – Rascunhos Planta Baixa



Fonte: Dados da pesquisa

Em busca de alcançar a surpresa para a alegoria, um momento que surpreendesse na apresentação, a ideia de criar o elemento central para a alegoria começou a ser

sonhado, com isso, o artista chegou a ideia dos elementos “espíritos” para a alegoria, como pode ser observado no trecho da entrevista com o artista de ponta:

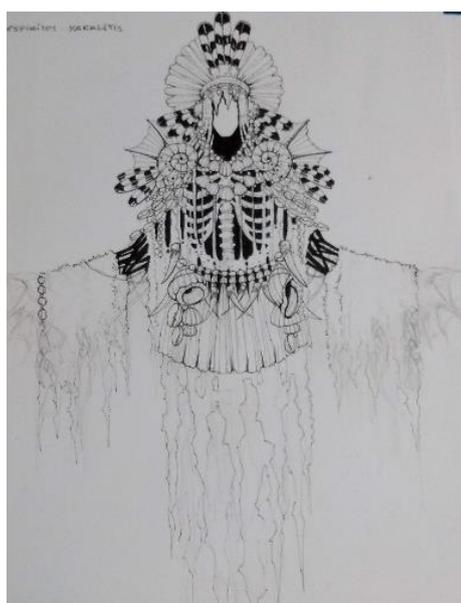
Os espíritos eram um ponto, meu primeiro sonho com os espíritos era girarem em torno no índio, mas eu comecei a avaliar ele, vai deitar, vai perder o grau, tudo isso o cara tem que imaginar até chegar o ponto da maloca que tive dá uma lida de novo. Aí eu vi lá, que todo o ritual deles, eles faziam ao redor da casa dos espíritos. Aí eu falei porque não ter uma maloca central onde esses espíritos. Aí cheguei a ideia final (Entrevistado 1)

Para o artista de ponta, a ideia do sonho dos espíritos precisava ser avaliada, porque “não adianta só sonhar” (Notas de Campo), pois a estrutura da base fornecida estava muito danificada por um incêndio que havia sofrido no ano anterior, então essa condição foi verificada. Com isso, a ideia começou a ser pensada, nos primeiros rascunhos, tinha somente o desenho da aparência dos elementos (FOTOGRAFIA 9), após alguns dias houve a finalização (FOTOGRAFIA 10) e para o “start” da apresentação, as medidas e a forma do surgimento foram esboçadas considerando a maloca que estaria no centro da alegoria. Para o momento da aparição, a surpresa, o artista de ponta chamou o soldador de movimento e juntos estudaram a melhor forma para a apresentação e na ocasião pensou em um elevador.

Fotografia 9 – Desenho Inicial



Fotografia 10 - Desenho Finalizado



Com o avanço na idealização dos elementos surpresa na alegoria, o artista obteve percepções positivas com o progresso alcançado no projeto, chegava a pensar no momento na arena, o “start” da apresentação, que seria com um trecho da toada “chamem os espíritos”, o alerta para a equipe iniciar as transformações na alegoria.

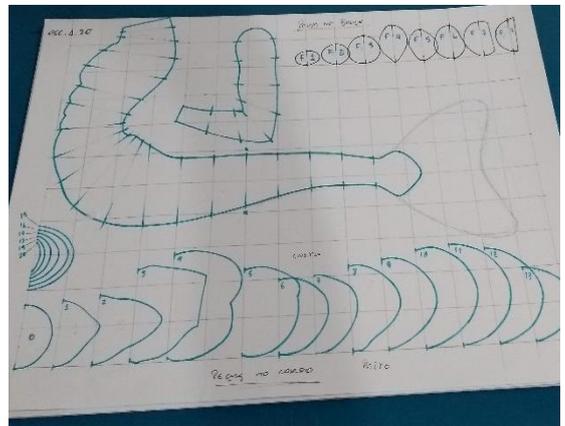
Para os demais elementos da alegoria seguiu as atividades de criação dos itens em isopor (FOTOGRAFIA 11) que são projetados em medidas, conforme a régua de escalímetro (FOTOGRAFIA 12). Em pequenos progressos a maquete começa a ser preenchida com as finalizações (FOTOGRAFIA 13, 14).

Fotografia 12 – Criação de Itens



Fonte: Dados da Pesquisa.

Fotografia 11 – Moldes de desenho



Fonte: Dados da Pesquisa.

Fotografia 14 – Maquete em Construção



Fonte: Dados da Pesquisa.

Fotografia 13 – Progressos na Maquete



Fonte: Dados da Pesquisa.

O dia de visita da diretoria artística para a avaliação da maquete (FOTOGRAFIA 15) estava próximo. A visita provocava certo suspense, pois era o momento em que o artista teria a resposta se o que foi projetado atendia as expectativas da diretoria. Por duas vezes, a visita foi adiada, com isso, o artista teve uma nova ideia para o elemento destaque que traria o item pajé, o personagem que protagonista da cena. A ideia era trazer uma cobra central que apareceria com a abertura da barragem já presente na maquete. Além disso, a equipe preferiu deixar a maquete nas cores preto e branco guardando como segredo a pintura que aconteceu na última etapa da materialização do projeto

Fotografia 15 - Maquete de Alegoria Finalizada



Fonte: Dados da Pesquisa.

7.2.5 Senso de Progresso

Na tarde do dia 17 de abril, a diretoria artística realizou a visita de avaliação do projeto de alegoria, esteve presente oito membros da diretoria. Na visita, o artista de ponta fez a explanação das ideias que constituíam a maquete da alegoria, sempre pautando aspectos presente, na sinopse da história e toada. Após a sua apresentação, os membros do Conselho o aplaudiram deixando com a aparência rosada. Em seguida, opinaram muitas vezes de maneira conjunta sobre o projeto, dando novas sugestões para engradecer à obra, mas todos demonstravam satisfação com o projeto, elogios foram proferidos, como: "fantástico"; "maravilhoso", "tá perfeito", "já vejo isso na arena", "vai ser lindo" (NOTA DE CAMPO). Ao final,

parabenizaram a dupla que assim conseguiu a aprovação para dar início a materialização do sonho.

Por meio da avaliação positiva a equipe percebeu que alcançou progressos na construção do projeto, ao atingir o objetivo de atender as expectativas de idealizações sobre o quadro cênico pela diretoria artística. Em conversa no dia da visita o artista demonstrou estar satisfeito com o objetivo alcançado, como disse:

Artista de Ponta: É importante a visita deles, você viu eles entusiasmados? Eles gostaram é isso que interessa, é nosso termômetro. Eles sonharam com o conjunto, ficaram entusiasmados, isso é importante, quer dizer que estamos no caminho certo (Nota de Campo).

Com o resultado favorável, os olhos do artista de ponta brilhavam, estava sorridente, juntamente ao integrante da equipe que o acompanhava, comemorava os elogios e parabenizações recebidas. A comemoração sobre o projeto também se estendeu a toda equipe, pois ao observar os membros da diretoria artística descenderem as escadas da sala de criação da maquete tecendo comentários e elogios acenderam percepções positivas sobre o projeto para a equipe. Nas palavras dos escultores de ferro e soldador de ferragem pesada:

Quando eu vi eles descendo aquela escada com sorriso de orelha a orelha pra mim aquilo ali, saber que tu vai participar daquele projeto e está todo mundo satisfeito, acho que pra mim, eu fiquei feliz também [...] (Entrevistado 8).

Quando o conselho de artes foi lá em cima. Aí eles aprovaram a nossa maquete [...], quando eles chegaram, desceram lá. Cara a maquete de vocês tá tudo certo, não vai ser ajustado nada, parabéns pra vocês, agora bora pra frente no projeto de vocês. Aí isso me deixou muito alegre, ... (Entrevistado 7, grifo autora)

Dessa forma, a equipe compartilhou sensações significativas para o início de uma nova fase do projeto, com o reconhecimento e valorização do progresso alcançado do sonho em maquete. A partir de então, o anúncio do artista de ponta “agora vamos cair pra dentro” (Notas de Campo) inflamava a importância da ação participativa para dar vida ao sonho da criação.

7.3 A Materialização do Sonho – Barracão

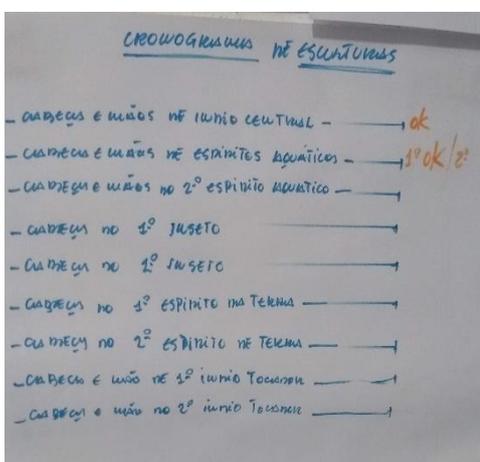
7.3.1 Gatilho Inicial – A liderança Significativa

Envolvidos com o sonho do ritual a equipe em galpão demonstrava a empolgação com o projeto, todos estavam apostos em suas funções para dá início as atividades. No fundo sempre havia uma caixa de som com músicas que animava o ambiente, além de uma rádio que anunciava os avisos e chamadas no galpão. Ao mesmo tempo que, realizavam uma atividade, também não perdiam o tempo fazendo brincadeiras entre eles e com colegas de outras equipes que passavam pelo setor da alegoria.

No setor da equipe aparentemente só era possível observar a ferragem em meios a muitos fios e maquinaria. A maior parte da equipe estava concentrada nas atividades de limpeza da base para receber a nova construção, os trabalhos já aconteciam desde a criação da maquete, pois conforme avaliação dos soldadores a base estava muito danificada e compreenderia mais tempo de trabalho, o que poderia comprometer o andamento do novo projeto.

A equipe possuía três meses para realização do projeto e para organizar as atividades o artista de ponta criou um cronograma de esculturas (FOTOGRAFIA 16) com os elementos que iriam compor a alegoria, fixou na parede da sala ficando visível para a observação de todos. Para o andamento do projeto, as atividades eram realizadas em dupla, definidas previamente pelo artista de ponta, que por meio de uma reunião repassava as atividades a equipe.

Fotografia 17 - Cronograma de Esculturas



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 16 - Cronograma e Informações



Fonte: Dados Pesquisa.

O artista de ponta possuía 20 anos trabalhando nas atividades em galpão e devido a experiência que possuía procurava não exceder o horário de trabalho, pois obtinha a compreensão de ser algo que não trazia bons resultados, em suas palavras “uma das coisas que me maltratava era trabalhar até tarde, eu não gosto de trabalhar, gosto de trabalhar com objetivos” (Entrevistado 1).

Dessa forma, a cada reunião o artista de ponta buscava transmitir a equipe há necessidade de atingir um objetivo com a realização das tarefas, como descreveu “vamo objetivar o nosso trabalho, a gente puder terminar hoje, se puder terminar amanhã” (Entrevistado 1). Além disso, para acompanhar as atividades o artista estava todos os dias no galpão, supervisionando e mantendo um diálogo com a equipe.

A forma de atuação da liderança de organizar as atividades em dupla e buscando sempre o diálogo conduzia a equipe a percepções positivas para o progresso nas atividades. Com isso, as atividades eram realizadas atendendo ao cronograma elaborado, porém sem a necessidade de haver coerção para atingir os prazos. Assim, a equipe demonstrava o compromisso com a entrega das atividades, reconheciam a autonomia que possuíam para a realização, mas tinham clareza quanto às metas para realização do trabalho. Conforme pode ser observado nas descrições das entrevistas,

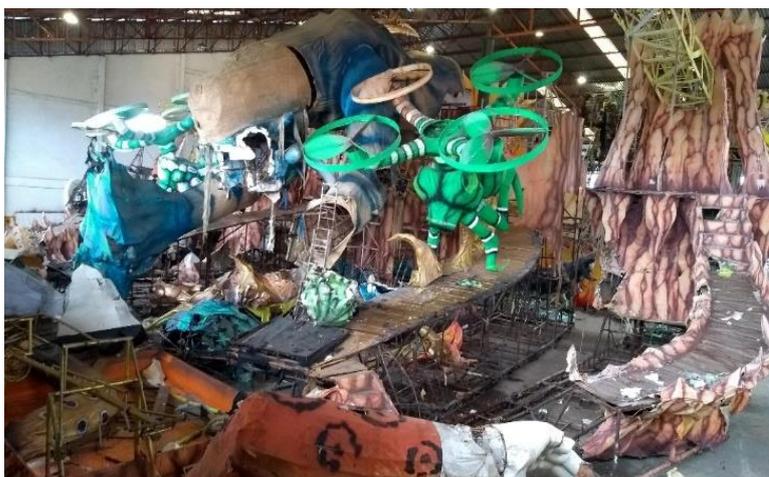
Ele não incomoda ninguém no trabalho, ele sempre deixa bem à vontade, se tu tiver algum problema fora tu pode pedir, ele vai te liberar mesmo tando atrasado aquele trabalho, isso que é o legal, a responsabilidade dele e a experiência dele ajuda muito (Entrevistado 2, grifo autora)

[...] ele chegava e perguntava, ele chegava e falava, falava assim, vocês acabam quando isso. Aí a gente dava um prazo, tipo hoje é quarta. Eu falava sexta-feira à noite eu te entrego. Aí ele falou: Pô aí sim. Aí a gente fazia de tudo pra entregar num prazo que a gente dava pra ele. Aí isso fazia ele ficar feliz, assim como a gente também né [...] (Entrevistado 8, grifo autora)

O reconhecimento da equipe era percebido pelo artista de ponta como uma forma positiva sobre a sua atuação de liderança que conduzia para o avanço no projeto. Em suas palavras “eu procuro tratar eles assim, de uma forma assim, bem humana né, sem, sem maltratar muito eles, eles sabem da minha forma né, e é com isso eu consigo muita coisa com eles né, eles tinham um respeito muito grande, muito mesmo [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

No clima positivo a equipe seguia atendendo ao cronograma. O desmanche da base alegórica (FOTOGRAFIA 18) foi finalizado pelos soldadores de ferro pesado e auxiliares de serviços gerais, que atuavam em todas as atividades de construção da alegoria. Com isso, materiais foram descartados, pois eram consideradas sem aproveitamento para o novo projeto, então na base restava à estrutura que seria utilizada (FOTOGRAFIA 19) para dá início a construção da nova alegoria.

Fotografia 18 - Base Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 19 - Base Alegórica Desmanchada



Fonte: Dados Pesquisa.

A partir disso, o trabalho de restauração da base da alegoria começa a ser realizado, ao mesmo tempo, os trabalhos de escultura de ferro começaram a ser feitos. Seguindo as orientações da liderança, as formas eram desenhadas no chão do galpão (FOTOGRAFIA 20), após os contornos com o ferro (FOTOGRAFIA 21)

começavam a ser feitos pela dupla de escultores e em pequenos pedaços eram construídas as esculturas.

Fotografia 21 – Formas para contorno em ferro



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 20 – Esculturas em ferro



Fonte: Dados Pesquisa.

O processo de ferragem foi à primeira etapa da construção, considerada o pilar de toda a materialização, porque era onde se sustentava todo o processo, assim o ferro era um material essencial para que o trabalho possa progredir. De acordo com o cronograma de construção, o processo de ferragem devia ser finalizado no mês de maio, para que no mês de junho, mês em que acontecia a disputa, ocorresse o trabalho de pastelação, revestimento, pintura e decoração pela equipe

7.3.2 Mudança Emergente do Ambiente

No final de mês de abril o material começou a faltar para o trabalho da equipe. O ferro utilizado para a soldagem pesada que era utilizado na construção da base estava em falta e sem previsão para entrega, com isso o trabalho de soldagem da base ficou em alguns momentos estagnado. Essa dificuldade já era prevista pela equipe, com a experiência que possuíam no trabalho e por ser o último ano de uma gestão, mas conforme relatou o artista de ponta “[...] pela visão que eu tinha de um último ano, eu não sabia também que ia ser demais, a gente nunca tem noção do que é um último ano de gestão” (Entrevistado 1, grifo autora).

Apesar da ausência do ferro para a restauração da base da alegoria, o material para as atividades de esculturas com isopor (FIGURA 22) e esculturas de ferro (FIGURA 23) ainda era disponibilizado, com isso, continuavam avançado. Contudo, com o

período de tempo para finalizar as atividades da base terminando, a ausência de material começou a ser uma situação preocupante.

Fotografia 23 - Escultura em isopor



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 22 - Escultura em ferro



Fonte: Dados Pesquisa.

Em algumas ocasiões, os soldadores ficaram sentados na base da alegoria conversando e quando colegas de outras equipes que passavam ao local diziam “vamo trabalhar né” (nota de campo), respondiam rapidamente “como trabalhar sem material né” (notas de campo), a expressão era de preocupação. O escultor de ferro descreveu o momento “esse ano que foi um pouco chato em relação ao material, porque na verdade, a gente ficava até às vezes dias sem fazer nada praticamente, por falta de material (Entrevistado 8, grifo autora).

A falta de material para o trabalho surpreendeu os integrantes, pois apesar da experiência em galpão, esse ano a dificuldade foi considerada maior, conforme relataram:

[...] Olha o Boi em termos de material, o Boi esse ano deixou muito a desejar pra todos os artistas, pra todos mesmo, em forma de material que tinha muita coisa pra fazer na alegoria [...] (Entrevistado 5, grifo autora)

[...] Cara eu nunca passei pelo Boi como passei esse ano em termo de material, foi assim, faltou material eu acho pra todas as equipes, principalmente ferro, a gente tipo assim, a gente vivemo de empréstimo com as outras equipes, uma equipe emprestando pra outra [...] (Entrevistado 7, grifo autora)

O tempo passando, a equipe começou a questionar a falta de material ao artista de ponta, por algumas vezes demonstravam estar impacientes, pois além da ausência do ferro, o isopor começou a faltar para as esculturas dos elementos da alegoria. Nesse momento o artista de ponta chegou a questionar a coordenação de matérias, em suas palavras “tu vendeu uma ilusão que tinha bastante ferro e que era pra mim pedir aos poucos, conforme a necessidade, ir executando e pedindo, executando e pedindo. Agora eu fiz o segundo pedido, tu vem me dizer que não tem mais ferro” (Entrevistado 1).

O artista de ponta demonstrou estar chateado com o momento, ainda mais por não ter obtido uma resposta da coordenação. Com isso, um clima negativo se instalou dentro do galpão, pois foi uma realidade para todas as equipes. Nas palavras do artista de ponta,

Aí criou um apavoramento metade de maio né. Nós fizemos um pedido início de maio e na metade de maio não tinha mais ferro, então assim, foi, foi, a hora que me deu um medo, de eu não vou conseguir atingir o objetivo que foi vendido aqui, de não vou conseguir, mas ao mesmo tempo que, pensava a gente precisa dar um jeito [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Com a falta de material e a ausência de um assessoramento, o artista de ponta percebeu a emergência do momento e a necessidade de buscar uma solução, pois a relação de material em que o projeto havia sido feito não seria atendida, com isso sem material, o progresso no trabalho estava ameaçado.

7.2.3 Restaurando o Gatilho Significativo

Diante da dificuldade que a equipe enfrentava para progredir com o trabalho, o artista buscou conduzir a equipe, por meio do diálogo, explicou que não haveria material. Em suas palavras “aí eu expliquei [...] que não ia ter esse material à vontade, expliquei que não ia ter isopor ...” (Entrevistado 1, grifo autora). Ao mesmo tempo, o artista buscou explicar a vantagem de continuar realizando o trabalho mesmo com a dificuldade, apontando alternativas para o progresso, como relatou em conversa:

Eu percebi o trabalho mais devagar, os meninos mais acomodados, resolvi reunir porque eu sei que há um atraso pela falta de ferro, mas há outras atividades em que podem ajudar, para avançar mais rápido. Busquei explicar pra eles a importância de avançar no trabalho agora para não ter correria no final (Notas de Campo).

Como alternativa o artista propôs a utilização de material alternativo que estava localizado atrás do galpão, o chamado lixão pelos trabalhadores, a proposta foi apresentada em uma reunião em que expôs a realidade e a necessidade do empenho de cada integrante para que o trabalho fosse finalizado. Em seu relato,

[...] se a gente não correr atrás nosso trabalho vai ficar para trás e tem várias equipes começando a catar, começando a correr atrás desses materiais alternativos lá atrás, quando eu vi que eles não me entenderam e ao mesmo tempo, eles entenderam a ideia, isso aí foi um “start” [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

A equipe percebeu a necessidade de buscar material para concluir o tão sonhado ritual, como descreveu o artista, “um começou a puxar o outro, quando eu vi que não ia vir material pra gente finalizar e tava virando um caos dentro do barracão, [...] eles foram muito guerreiro, pra eles finalizar, o amor pelo trabalho [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Dessa forma, a equipe se uniu e seguiu as orientações do artista de ponta, dirigiram-se ao lixão para catar material e aos poucos trouxeram pedaços de bonecos, ferros (FIGURA 24) que eram avaliados para o aproveitamento, pois muitos possuíam a estrutura comprometida, então alguns foram remendados outros não tiveram êxito e foram descartados novamente.

Fotografia 24 - Materiais Recolhidos



Fonte: Dados Pesquisa

Além do material recolhido da área de lixão do galpão, a equipe estava empenhada em alcançar o progresso da conclusão do projeto, então buscou trocar materiais com outras equipes, como também recebeu doações, por possuíam afinidades com colegas em galpão. Para o artista de ponta, a equipe foi fundamental para a

evolução do projeto, em suas palavras, “eles tiveram uma determinação assim muito grande um comprometimento para o próprio trabalho dele né e como eu falo sempre, deixo isso claro, nós somos uma família né (entrevistado 1, grifo autora).

As palavras proferidas pela liderança nas reuniões produziam sensações positivas para equipe, pois mantinham a percepção do laço familiar que colaborava para resgatar a significância do trabalho de ritual. A percepção positiva do relacionamento da equipe pode ser observada nos relatos das entrevistas:

A nossa equipe é uma família e tem equipe que não existe essa união, essa união que eu tô te falando [...], é essa que acabou o meu trabalho, eu vou ajudar o trabalho daquele lá que era auxiliar, ajudante, colocar “frufruzinho”, pintar, [...] eu poderia tá enrolando ali dentro, inventando alguma coisa pra mim não tá ajudando, porque aquilo ali não é o meu trabalho, mas não ali a gente se doa, [...] (Entrevistado 4, grifo autora).

[...] a gente é uma equipe, a gente tá ali, a gente é uma família, então o que ele pedia nunca dizia não, se ele pediu para mim carregar um ferro, ele pedia pra mim até pra pegar uma água a gente vai, a gente faz isso aí entendeu?, e isso que é muito satisfatório pra a gente (Entrevistado 8, grifo autora).

[...] os ferreiros são decoradores, os ferreiros são revestidores, eles são os caras que dão base, são os cara que seguram a escada, é porque isso, porque a união da equipe e união faz a força entendeu (Entrevistado 2, grifo autora).

Dessa forma, os integrantes demonstravam o compromisso com a equipe e com a união permitiu o alcance dos avanços na materialização do sonho. Em colaboração, as palavras do artista de ponta acendiam os sentimentos positivos, como descreveu o escultor de ferro “ele sempre fala isso, vocês são a minha equipe sem vocês eu não sou nada, [...] (Entrevistado 8, grifo autora), um gatilho para que a dificuldade fosse superada pela equipe.

7.2.4 Produzindo o Progresso e Criatividade

Com a ausência de material a equipe buscou no material alternativo do lixão a solução para finalizar a alegoria. Seguindo as orientações do artista de ponta, aos poucos a alegoria começou a ser preenchida. Nesse momento, a busca era pelo funcional da alegoria, porque além da originalidade critério de julgamento, a alegoria precisava acontecer sem erros, ou seja, no momento da apresentação tudo teria que dá certo, para isso, toda atividade tinha que ser bem-acabada, pois a quebra de um simples ferro poderia comprometer toda apresentação. Além disso, por ser a

primeira vez na frente de uma alegoria de ritual percebia como uma grande responsabilidade que não permitiria falhas, em suas palavras:

[...] é uma responsabilidade muito grande, por isso assim que eu encarei assim realmente como se fosse o último trabalho, precisava ser excelente, precisava ser bonito, precisava ser bem acabado, precisava ser principalmente funcional, [...] uma coisa que eu cobro muito da minha equipe [...] tem que dar certo, pra isso eu vou acompanhando, vou acompanhando de perto mesmo, o que eles estão fazendo, até pra me dar minha opinião, se eles quiserem a minha opinião, analisando espaço, analisando uma série de coisas que tem ali [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

A supervisão do artista de ponta nas atividades da equipe contribuiu para o progresso das atividades, pois reconhecia o potencial dos integrantes da equipe, por isso, garantia a autonomia para resolver os problemas, sugerir novas ideias e de forma conjunta chegar a uma solução. Conforme descreveu o artista:

[...] são pessoas assim extremamente inteligente no que eles fazem, eles têm sacadas muito boas, eu tenho esse grupo fechado, [...] eu entro logo com esse grupo que são assim as mentes, as cabeças como dizem e eles vão sempre muito inteligentemente, tudo que eu passo já entendem muito rápido, de repente, alguma coisa que eles querem acrescentar há liberdade pra eles acrescentarem. [...] (Entrevistado 1, grifo da autora)

Dessa forma, atento aos requisitos para atingir as notas máximas na alegoria o artista de ponta e a equipe buscava soluções criativas para os pontos da alegoria, superando a ausência de material. Como no momento da construção dos elementos espíritos, o ponto surpresa que havia idealizado para o ritual, o soldador de movimento apresentou uma ideia para sua aparição, o artista sugeriu outra forma e em colaboração uma nova ideia surgiu (FOTOGRAFIA 25), a criação atendeu a funcionalidade que o artista priorizava. O momento foi descrito pelo artista de ponta:

Os espíritos o João tava com uma ideia e eu com outra ideia ali. Eu falei p# a do João é a mesma coisa, mais de uma forma mais difícil. Aí eu falei vou dá uma luz pra ele. Eles foram embora e eu fiquei lá riscando quando foi de manhã eu chamei, João vem cá, José vem cá, quero mostrar uma coisa pra vocês. Aí quando eu mostrei pra ele, João isso aqui vai subir, a torre vai ficar. Aí eles vão abrir, aí rapidamente ele teve o estalo. Não eu já sei, ali ele já foi produzindo e eu nem mais me preocupei, porque ele já tinha feito, ele mudou a ideia dele, teve o estalo ali, e já foi executando [...] foi me mostrando como ia fazer, não é isso aqui mesmo, vai te afinando ali junta (Entrevistado 1, grifo autora).

Fotografia 25 - Construção do Ponto Surpresa



Fonte: Dados Pesquisa.

A recepção das diferentes ideias colaborou para o alcance da solução do momento surpresa dos espíritos, mas a ideia do movimento ainda não havia sido idealizada, o artista de ponta então passou as orientações ao soldador de movimento que buscou uma solução criativa para que os elementos pudessem ter movimento no momento de sua performance (FOTOGRAFIA 26). O integrante descreveu como buscou solucionar a tarefa:

Ele disse eu quero que mexa os espíritozinhos ali, os espíritos ali, queria que abrisse os braços dele assim, mexesse a cabeça. Aí p# m#, cheguei em casa fiquei sentado, sentado na cama ali, ali fiquei, porque ali o braço dele era tão pequeno como as carretilhas são grandes né ia ficar feio com braço dele aparecendo como tu viu. Aí eu pensei no elo de corrente, corrente de moto que elas são grandes. Aí deu pra passar o trancelim todinho então [...] tu faz uma coisa que dá certo que tu nunca imaginava que um elo de corrente, porque ela tem o dentinho dela tem aquele negócio que gira então tu passando o cabo ali ele não roça ele acompanha (Entrevistado 5, grifo autora).

Fotografia 26 - Sequência do movimento do elemento em escultura de ferro



Fonte: Dados Pesquisa.

A ideia do movimento era um aspecto indispensável para a alegoria, para isso, os soldadores de movimento buscavam novas soluções a cada condição da escultura e de material, verificando a melhor forma para sua execução, pois com o revestimento e pintura o movimento podia ficar comprometido e a alegoria ter penalidades. Para o artista de ponta “uma alegoria só pega 10 quando, quando ela tem, quando ela tem vida [...] é o ponto máximo assim, porque tu imagina fazer boneco e ele tá lá sem movimento, então a alegoria não cria uma mobilidade, não dá aquela vida, é diferente... (Entrevistado 1, grifo autora).

Por isso, os integrantes da equipe buscavam novas ideias para a criação dos movimentos durante todo o processo, a equipe colaborava sugerindo novas formas para dá vida a cada elemento. Em algumas ocasiões, a saída criativa aconteceu em situações que não havia sido determinado um movimento como na criação de animação no elemento cobra (FOTOGRAFIA 27 e 28), uma surpresa na alegoria, como pode ser observado no relato do escultor de ferro:

[...] a língua da cobra, o Samuel fez a língua da cobra, mas pra ela ficar em pé quem tive a ideia fui eu, que era uma linha mica, a língua ficava no meio da boca dela. Aí como balançava. Aí a língua também balançava que era linha mica, também balançava, a língua dela tbm, [...]. Aí eu que dei essa ideia da linha mica. Aí que foi que ela ficou levantada assim, tipo com

movimento assim, como se tivesse alguém lá de fora, mas era uma linha mica que tava amarrada lá. (Entrevistado 7, grifo autora).

Fotografia 28 - Produzindo Efeitos de Animação



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 27 - Produzindo Efeitos de Animação



Fonte: Dados Pesquisa.

O movimento além de ser considerado indispensável na produção da alegoria também foi uma solução para itens da alegoria que poderiam não dá certo. O artista ao verificar o problema atribuiu a um integrante a busca por uma solução, assim uma nova ideia de movimento surgiu como alternativa, como descreveu o escultor de ferro:

[...] o braço direito lá, do homem do lado direito, que batia lá. Aí os dois braços era fixo não tinha movimento [...] de um lado batia podia quebrar. Aí o Zé falou, ver aí menino bom o que tu faz. Aí eu fiz o movimento aqui. Aí conforme ia encostando na parede o movimento vinha também pra não quebrar [...] eu fiz a luva tudinho com o movimento, mas sem ninguém mexer lá, era só na luva mesmo colava um elasticozinho, no soro. Aí ele puxava pra cá... (Entrevistado 7, grifo autora).

No cotidiano da construção, novas adaptações de elementos na alegoria foram alternativas para a ausência de materiais. A equipe engajada buscava contornar a dificuldade obtendo ações criativas, em colaboração o artista de ponta acompanhava dando apoio à equipe, pois “a ordem é aproveitar” (Notas de Campo)

dizia o artista durante o trabalho. O engajamento para buscar uma adaptação pode ser observado no relato do escultor de ferro:

Ele pediu pra gente fazer um índio, o corpo de um macaco é muito diferente de um corpo de um índio, de um ser humano. Aí foi onde que, eu falei pra ele. Não a gente pode fazer assim, assim, modificar essa frente e tirar a costa. Aí ele falou, vocês consegue? Aí a gente falou, consegue. Aí foi lá que a gente foi pra aquela parte de cima e trabalhar na altura já é complicado, trabalhar no chão tu tem noção de espaço, mas lá no alto, foi até que o Jorge foi pra cima e eu ficava embaixo olhando vendo, vendo, a distância de um para o outro, como ia ficar e o resultado ficou legal [...] (Entrevistado 8, grifo autora).

Na busca por uma solução, a dupla procurou dialogar sobre o problema, às sugestões eram reunidas, para que então a melhor solução fosse encontrada, nas palavras do escultor de ferro, “o Jorge tinha a opinião dele, eu tinha a minha e a gente juntava as duas e graças a Deus deu certo o trabalho, do jeito que o Zé queria” (Entrevistado 8).

Para as esculturas em isopor o artista de ponta achou a alternativa de construir somente a face dos elementos da alegoria, pois foram disponibilizados somente 18 blocos, para o restante foi utilizado esculturas recicladas, como disse:

[...] então eles deram 18 blocos de isopor, temos que usar todas as estratégias do mundo possível para fazer só a face, pra fazer o resto do corpo da cabeça com isopor. O que a gente puder aproveitar, o que tiver das outras alegorias do ano passado, que alguém, qualquer artista não precisar, que não for usar, vamos aproveitar [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Dessa forma, buscou-se a melhor forma de cortar as peças de isopor para aproveitá-las (FOTOGRAFIA 29). A criação de novas esculturas ocorreu a partir de outras encontradas sem utilidade (FOTOGRAFIA 30), com isso alcançava-se o progresso na produção das esculturas. Contudo, o trabalho compreendia um tempo a mais com a reutilização, como descreveu o escultor “tem que verificar a melhor maneira de aproveitar o material passado e muitas vezes não corresponde a nova peça do desenho atual. Já tô com dor de cabeça com essa peça”, exclamou (Notas de Campo).

Fotografia 29 - Escultura Recolhida



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 30 - Escultura Recriada



Fonte: Dados Pesquisa.

Como forma de incentivo ao perceber o trabalho mais devagar, o artista de ponta tomou a iniciativa de esculpir um elemento da alegoria (FOTOGRAFIA 31) e a concluiu no mesmo dia (FOTOGRAFIA 32), para ele foi uma forma de demonstrar a possibilidade de continuar avançado disse, “a minha intenção não era colocar pressão, mas dá uma injeção de ânimo” (Nota de Campo)

Fotografia 32 – Início do Trabalho



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 31 – Trabalho Finalizado



Fonte: Dados Pesquisa.

As atitudes da liderança eram percebidas como apoio pela equipe, com isso, os integrantes dedicavam mais esforços criativos para acrescentar mais elementos com o aproveitamento do material alternativo recolhido, pois a vontade era colaborar para

que a alegoria fosse bem avaliada, como pode ser observado no relato do escultor de movimento “[...] eu queria encher, eu por mim, eu enchia aquela alegoria lá, encher de inseto, fazer alguma coisa pra ficar bem grande mesmo, grandiosa a nossa alegoria ... (Entrevistado 4, grifo autora).

Assim, a equipe engajada buscava contribuir para criação, logo, ao verificar a existência de espaço em uma lança (FOTOGRAFIA 33) sem um elemento, uma dupla sugeriu a criação de mais “espíritos” para compor a alegoria, a liderança aprovou a ideia, mas sem material a dupla buscou os materiais alternativos para montar os espíritos. Além disso, comprou mais ferro por conta própria para conseguir a finalização. Com o elemento pronto a dupla colocou na lança suspensa nos altos da alegoria (FOTOGRAFIA 34) e recebeu a aprovação do artista de ponta.

Fotografia 34 – Lança Suspensa



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 33 – Acréscimo de Item



Fonte: Dados Pesquisa.

Contudo, a liderança após uma reunião com a diretoria recebeu o comunicado que não haveria material suficiente para a finalização da alegoria, com isso, tomou a decisão de retirar o novo elemento criado e a lança que estava nos altos da alegoria. A decisão do artista não foi bem recebida pelos integrantes, como pode ser observado no extrato da entrevista:

[...] quando eu fiz aquela peça do espírito que ia lá em cima e ele chegou e falou que não ia mais lá, não ia mais lá aonde tinha aquela lança lá em cima da alegoria que foi tirada. [...], a gente já com a peça pronta, colocamos na

estrutura e levantemo. Aí no outro dia, ele falou, ficou legal é isso aí. Aí já no outro dia, ele chegou, me chamou meio triste e falou vamos cancelar essa peça aqui. Aí eu olhei pra ele, eu achei que ele tava brincando, eu falei sério? Não, é sério, vamos, vamos focar no que já tem, vamos, como ele passou não tem mais material, [...]. Aí eu fiquei triste né, saber poxa, eu fui lá atrás catar ferro pra fazer aquilo, entreguei pra ele, ele gostou, colocamos na lança. Aí no outro dia ele é, é, você parar aquele projeto por falta de material, por falta de material, não é por falta dele, não é por falta de outra pessoa e sim por material, aquilo ali foi um momento de tristeza. Pô eu me esforcei, eu fui atrás de ferro, catei, emprestei dos colega por ali um pedacinho que desse pra ajudar, [...] (Entrevistado 8, grifo autora).

O comunicado da retirada da lança provocou um momento de experimentações negativas para a equipe que estava engajada para buscar soluções diante da dificuldade de material, mas a supervisão do artista de ponta e a cautela no trabalho trouxe o conforto para a equipe que percebia a preocupação da liderança com o bem-estar de todos. Conforme pode ser observado nos extratos das entrevistas:

[...] quer saber de uma coisa vamos cancelar, não vamos mais nos maltratar, eu não vou maltratar vocês, não vamos mais insistir numa coisa que não tem material. Aí fui, vamos tirar as lanças fizemos uma super operação pra tirar as lanças ... (Entrevistado 1, grifo autora).

[...] Chama o pessoal. Chamei os meninos lá, eles já estavam do outro lado lá. Sérgio, desculpa mano desce aí. Pô cara foi cancelado ali. [...] Aí de lá, ele veio, de lá. Pô Sérgio bora acabar o que tem que acabar mesmo, a gente não precisa mais, não sei o que, começou a conversar com a gente lá. Aí o Sérgio, é verdade, verdade, vamos lá. (Entrevistado 4, grifo autora)

Apesar do momento negativo vivenciado com a retirada de um elemento em que a equipe buscou contornar a dificuldade de material, a percepção significativa que a equipe possuía sobre o trabalho superou a sensação negativa e fez com que os problemas ocorridos devido à falta de material que impediam o progresso fossem solucionados. Para o artista de ponta da equipe, a “catação foi tão grande de material reciclado que nós conseguimos finalizar praticamente só com o material alternativo” (Entrevistado 1, grifo autora). Sendo assim, o processo de ferragem foi concluído dando início ao trabalho de revestimento e com a entrada no mês de junho já era possível observar os elementos que continham na alegoria e a dimensão de todo cenário (FOTOGRAFIA 35, 36).

Fotografia 35 - Lado Direito Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 36 - Lado Esquerdo



Fonte: Dados Pesquisa.

7.2.5 Senso de Progresso

Com o início do mês de junho, último mês para finalizar a alegoria, o trabalho no galpão se intensificou. O artista de ponta ao chegar próximo a equipe batia palmas e dizia “tá chegando a hora, vamos lá, vamos (Notas de Campo)”. Em reunião com a equipe buscou incentivá-los para a finalização do projeto, a atitude transmitiu para equipe sensações positivas, como pode ser observado nas palavras do escultor de ferro:

Ele chamou todos nós e falou né, olha a gente tá no mês do Festival, aí ele passou olha a gente tem isso pra fazer tem aquilo pra fazer, tem aquilo pra fazer vamos, vamos dar aquela energia, agora chegou a hora, vamos pra

cima vamos tentar acabar, vamos tentar pra gente ficar mesmo de boa [...]. Aí foi onde todo mundo começou que deu aquela energia que deu aquele gás [...] (Entrevistado 8).

Da mesma forma, por meio de reuniões a cada semana o artista buscou mostrar a necessidade de conclusão de uma atividade, porém as palavras eram percebidas como incentivo pela equipe e não como uma obrigação, assim produzia sensações positivas na equipe que demonstrava o engajamento para realizar as atividades propostas, como descreveu o escultor de movimento,

[...] ele chegava com a gente e fazia uma reunião e dizia, pô galera hoje a gente vai atacar nesse revestimento aqui, hoje a gente vai fazer essa pintura, hoje a gente vai fazer isso aqui, essa semana a gente tem, a gente tem essa semana pra fazer isso aqui pra mim entrar com pintura, então a motivação dele em toda a reunião que ele fazia, todo tempo colocando a gente pra cima, nunca, nunca dizendo tu não fizeste isso, tu não fizeste aquilo, então pra gente é algo importante, ele te põe pra cima, ele nunca te põe pra baixo, é um super líder da equipe mesmo [...] (Entrevistado 5, grifo autora).

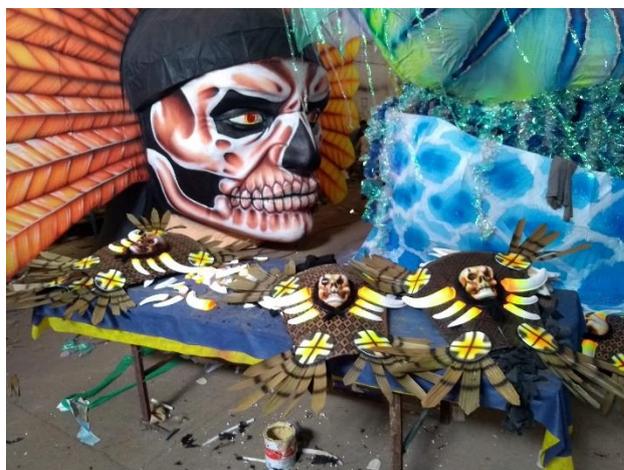
Assim, com as atividades de ferragem finalizadas as duplas de trabalho foram remanejadas para as novas atividades de revestimento, pastelação e adereçamento. A recolocação ocorre conforme as habilidades de cada integrante, de conhecimento do artista de ponta. A partir de então, os soldadores, integrantes que no primeiro momento realizaram a soldagem da base, esculturas em ferro e o movimento, passaram a confeccionar o adereçamento (FOTOGRAFIA 37, 38), enfeites e acabamento que aprimoram a beleza visual da alegoria.

Fotografia 37 - Criação de Adereços



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 38 - Adereços Finalizados



Fonte: Dados Pesquisa.

A cada nova atividade designada, o artista da equipe buscava reconhecer o trabalho, devido ter a percepção da importância de todas as atividades para o projeto, com isso, a equipe obtinha a percepção positiva sobre o seu trabalho e sobre o progresso conquistado, por sua vez, dedicam mais esforços para realizar uma nova atividade e para atingir a expectativa da liderança. Como pode ser observado nos extratos das entrevistas:

[...] concluiu uma peça eu vou lá, cara muito bem, parabéns ficou muito bonito, eu vejo o brilho nos olhos deles, seja de ferragens, seja do menor ao maior do trabalho feito, eu chego lá que peça bonita, parabéns e muito bom vou lá, pô tu ver a felicidade deles atingiram objetivo, isso aí é muito motivador, isso aí deixa eles satisfeitos assim, ficam até vaidoso com uma peça pronta (Entrevistado 1, grifo autora).

[...] ele sempre chega pra você assim, ele agradece muito assim, teve, teve várias, várias situações assim, e que nem na parte da ferragem, como já no acabamento, adereçamento ele chegava. Pô tá beleza, tá ótimo, tá do jeito mesmo que é, [...] ele chegou e falou, pô tá ótimo, tá melhor do que eu queria [...] (Entrevistado 8, grifo autora)

Com sensações positivas produzidas pelos elogios, a cada atividade a equipe conseguia alcançar pequenos progressos na evolução do projeto. Por isso, com a chegada do mês de junho, os resultados da evolução na construção da alegoria (FOTOGRAFIA 39, 40) chamavam a atenção, elogios recebidos de visitas no decorrer do dia deixavam a equipe cada vez mais motivada para progredir no trabalho.

Fotografia 40 - Alegoria Revestida de Papel



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 39 - Alegoria com Pintura



Fonte: Dados Pesquisa.

As experimentações positivas sobre os progressos alcançado ao longo do processo também eram nutridas pelos elogios, reconhecimentos que recebiam de pessoas externas à equipe, como podem ser observadas nos extratos das entrevistas,

Quando as pessoas de fora, até pessoas de outras equipes passavam lá pelo nosso setor e viam aquilo. Cara tá muito legal sabe, isso eu acho que foi um motivo assim, uma motivação cada vez mais, porque eu via assim, só era elogio da nossa equipe, entendeu?. Então até pessoas da diretoria mesmo, [...]. E os comentários vão chegando e esses comentários vão engrandecendo a gente... (Entrevistado 6, grifo autora).

[...] como eles iam lá praticamente a noite dá aquela volta, dá aquela olhada e eles falavam, nossa tá de parabéns ficou linda, o trabalho ficou até melhor que eu queria, a gente ouvia isso deles. Aí tipo eles falavam, boa noite, agradeciam tá lindo e só, mas a gente não levava pro outro lado não, só de a gente saber o que eles tão achando que tá ótimo, já, já era muito gratificante e sempre vai ser (Entrevistado 8, grifo autora).

[...] principalmente o Autor, que foi o autor da música e ele gostou muito, ele quando, quando ele ia lá até se emocionava de tá olhando, batia palma, era uma forma de reconhecimento do pessoal tudinho e isso dava muito, muito mais vontade de continuar o trabalho. (Entrevistado 7, grifo autora).

As visitas eram frequentes nos horários finais do expediente, a equipe exausta se surpreendia com a presença de integrantes da diretoria e, quando percebiam a reação de surpresa com a alegria, não deixavam de revelar a expressão de satisfação com o reconhecimento do trabalho. O artista de ponta descreve o momento:

Um ponto positivo no decorrer do trabalho era as pessoas é, é, elogiando, o elogio deixava eles assim de outras pessoas, eles escutavam eles vinham, eu perguntava o que aconteceu, fulano veio aqui falou isso, fulano passou aqui falou isso. No dia que eles viram o Elias passar lá uma noite batendo palma, cara aquilo ali deixou eles assim (Entrevistado 1, grifo autora)

A percepção das palmas do presidente da diretoria artística e dos elogios “está perfeito, estou maravilhado” (Notas de Campo), também deixaram o artista de ponta da equipe com expectativas positivas para a realização do projeto, pois a avaliação no final do dia era considerada o termômetro sobre o progresso alcançado e o restante. Nas palavras do artista:

[...] ser bem criativo, ser bem dinâmico, fazendo um trabalho bem, bem rápido, que eu acho que é isso que eles ficam assim, cria uma expectativa do Conselho, eles passam toda a noite quando a gente vai embora, ele passam ali para avaliar, é ali que você entre aspas é avaliado, tanto é que no final era só elogio, era gente passando, todo mundo que ia lá gostava. É um termômetro né, como eu recebia muito mais essa carga de positividade que os meninos, por isso que eu na reunião não deixava de frisar isso, olha todo mundo tá gostando todo mundo elogiando, não vamos deixar essa peteca cair, vamos focar no trabalho, vamos finalizar. Sempre deixando eles saberem disso, da satisfação do Conselho, das pessoas, eles também escutavam coisas boas e vinham me contar [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

O artista de ponta da equipe buscava transmitir a equipe os elogios nas reuniões, citava os momentos que foram usados como referências no trabalho, com isso procurava reforçar a responsabilidade com o trabalho e a equipe recebia as notícias de forma positiva. Conforme pode ser observado nos relatos:

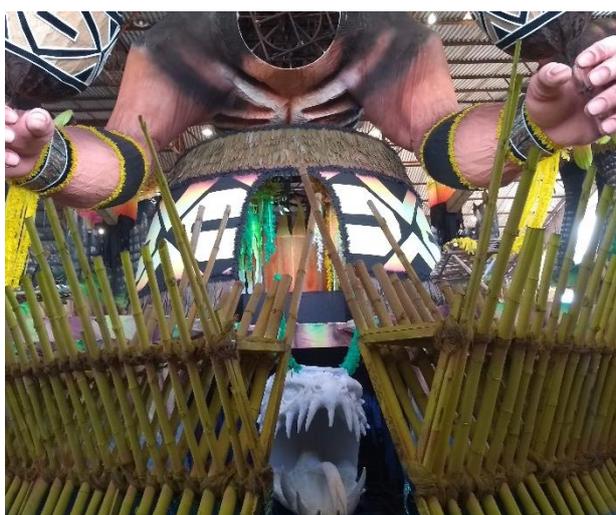
[...] quando o Ivo veio e me chamou e chamou eles e fez uma reunião lá, eles se sentiram vaidosos. Eu falei, tá vendo como é bom a gente ser reconhecido como profissional [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

[...] Olha aí vocês estão sendo citados como exemplo e muito mais, a gente vem brilhando desde módulo, lenda e agora em ritual porque a responsabilidade nossa, mérito de vocês, mérito meu, então não vamos deixar essa peteca cair não, vamos continuar sendo responsável (Entrevistado 1, grifo autora)

[...] Pô é assim, tá saindo do jeito que eu quero, tá legal, tá todo mundo falando, muita gente usou a nossa equipe como espelho, [...], como exemplo pra as outras equipes e o Zé passava isso pra nós, isso que dava mais força pra gente não parar e naquele ritmo até o fim [...] (Entrevistado 8, grifo autora).

Os elogios e o reconhecimento do ambiente externo produzia na equipe o senso de progresso alcançado, ao mesmo tempo em que percebiam o progresso restante a ser concluído, e devido a essa percepção positiva obtida pelo senso de progresso a equipe conseguiu finalizar praticamente a alegoria (FOTOGRAFIA 41, 42) a uma semana do início da disputa, mesmo com todas as dificuldades durante o processo.

Fotografia 41 - Visão Central da Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 42 - Visão do Lado Direito da Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Durante o processo, os pequenos progressos da alegoria eram percebidos pelos integrantes que obtinha significâncias com as pequenas conquistas que aconteceram, pois conforme seus relatos ver a alegoria ganhando vida produzia sentimentos positivos, como pode ser observado nas descrições,

[...] Cada dia que você chega, você vai vendo as coisas ficando diferente, isso que é o mais interessante, que vai ganhando vida. E eu assim, da minha parte, eu já quero ver logo funcionando, então eu já chego lá, eu já quero fazer [...] (Entrevistado 4, grifo autora)

[...] Era a melhor sensação do mundo, tava do jeito que eu imaginava, que todo mundo imaginava, do jeito que ele passava nas reuniões pra gente. E era sagrado eu chegar, chegava de manhã olhar, ver como que tava ali, do jeito que ele queria, trabalho feito dos colegas, do jeito que os meninos fizeram, não tinha preço não, vê aquilo ali tudo bonito, tudo pronto pra chegar no dia dá o show [...] (Entrevistado 8, grifo autora).

O sentimento do progresso obtido pelos integrantes da equipe ao longo da construção da alegoria nutria o sentido de continuar progredindo cada vez mais do trabalho, para chegar ao momento do acontecimento, de ver tudo torna-se real. E, com a finalização da alegoria no galpão restavam os testes na concentração, somente lá, elementos seriam verificados, pela inviabilidade da estrutura do galpão.

Com o primeiro dia de disputa, alguns módulos alegóricos já eram deslocados (FOTOGRAFIA 43) para a concentração. Aos poucos algumas áreas do começam a ficar vazias (FOTOGRAFIA 44), restando apenas alegorias que iriam se apresentar na última noite.

Fotografia 44 - Translado de Alegorias



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 43 - - Visão Interna Galpão Central



Fonte: Dados Pesquisa.

No mesmo dia pela manhã, o artista de ponta chamou a equipe para uma reunião, na ocasião reforçou o compromisso com a equipe e a responsabilidade de cada um, repassou as orientações para a montagem de outras alegorias em colaboração com outras equipes. Esse momento as palavras conduzidas pela liderança eram recebidas de forma positiva, como relatou um integrante:

[...] ele chamou o pessoal e conversou, entendeu? Ele até se emocionou, chorou e tal, e disse que, que aquele era nosso momento, que era o nosso momento, de a gente resolver, de chegar e fazer, entendeu? Era nosso nome que tava em jogo, o dele também tava em jogo, mas era o nome da equipe, que ele não crescia sem aquela equipe, isso aí a gente vê nos olhos de cada um, uma lágrima, que foram poucas palavras, mas foi palavras profundas, entendeu?, de sabedoria que, que ele disse naquele momento ali, então daquela forma eu senti quando o pessoal [...] se abraçaram um ao outro, [...] (Entrevistado 2, grifo autora)

As palavras de apoio da liderança nutriam experimentações positivas da equipe para o progresso final do projeto se aproximando, o que reforçava os laços interpessoais de colaboração e união com o trabalho.

7.3 A Realização do Sonho - Arena

7.3.1 Gatilho Inicial – As significâncias

O grande dia da apresentação do ritual chegou, a alegoria foi escolhida para encerrar mais um ano de disputa na arena do Bumbódromo. A retirada do galpão para concentração estava prevista para o segundo dia de disputa, no sábado dia 29 de junho, mas não houve a autorização para o traslado, com isso, a retirada da alegoria ficou para o domingo, dia da apresentação.

Na manhã de domingo, às 10:15hrs todos os integrantes da equipe ainda estavam aguardando a autorização para o transporte, devido à demora, todos demonstravam a expressão de preocupação com o traslado, pois ainda era preciso fazer os testes na alegoria na concentração. Nesse dia, a equipe não teve intervalo, como disse o integrante “hoje a gente fica o dia inteiro, daqui para concentração, a gente só vai parar para almoçar aqui mesmo. Como a gente é o segundo dá para ir em casa se arrumar voltar rápido, mas ficamos o dia inteiro” (Notas de Campo).

Todos os integrantes da equipe permaneceram à espera do traslado, vestiam uma camisa (FIGURA 45, 46) com a estampa na frente do elemento central da alegoria, caracterizados revelavam expressões positivas ao carregar o símbolo da equipe. Ao

mesmo tempo, demonstravam uma tensão com o translado, pois, a remoção é feita por uma equipe de empurradores independente a equipe, por isso, comprometidos com o trabalho mantinham o cuidado para que não houvesse danos nos módulos

Fotografia 45 - Camisa da Equipe



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 46 - Equipe aguardando translado



Fonte: Dados Pesquisa.

O artista de ponta da equipe caminhava entre os módulos no barracão com a expressão de preocupação pela demora do translado, chegou a comunicar o dirigente dos empurradores de alegoria à urgência, “[...] eu falei Júlio é necessário e útil que a gente consiga montar a minha alegoria lá na concentração, a gente precisa testar, a gente precisa ver lá [...]” (Entrevistado 1, grifo autora).

A pressa pelo translado devia ao fato de como no galpão muitos itens que continham no módulo central não puderam ser testados, somente na concentração seria possível ter a certeza da funcionalidade, por isso os ânimos estavam intensos com os acontecimentos. Como pode ser observado no relato do artista de ponta:

É uma preocupação da concentração, é na concentração que vai conseguir afirmar, existem fatos que não consegue fazer no galpão [...], mas a batida do martelo disso vai ser quando a gente sair que eu conseguir testar [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Por isso, a equipe permaneceu no galpão à espera do translado, à frente dos módulos pareciam guardar um “tesouro” e atentos receberam e seguiram as orientações da liderança. As ações da equipe afirmavam a significância daquele

projeto de ritual para os integrantes, como pôde ser observado durante todo o dia de hoje e como foi descrito pelo artista de ponta:

[...] nós tivemos um apreço tão grande pelo fato da gente tá fazendo a primeira vez um ritual, então isso aí já pesava, pesava também o fato de ser uma aposta do Conselho, assim vários fatores que não deixavam, não dava liberdade pra gente falhar e eu como líder tinha que tá na frente sempre positivo (Entrevistado 1, grifo autora).

As expectativas externas sobre o projeto da equipe e a oportunidade de fazer um projeto grandioso eram motivos que não os deixava falhar, por isso, a equipe estava atenta e comprometida com o trabalho durante todo o dia.

7.3.2 Mudanças Emergentes do Ambiente

Para o translado dos módulos alegóricos foram disponibilizadas duas empilhadeiras como auxílio para os empurradores, pois os módulos alegóricos possuíam roldanas para a locomoção, mas com o transporte não suportavam o peso dos módulos e acabavam quebrando. Contudo, no dia de hoje uma empilhadeira quebrou e a outra estava com o pneu furado, com isso não havia nada para puxar as bases o que causou a demora no translado.

Devido à dificuldade para locomoção, alguns soldadores começaram a buscar alternativas para a troca de roldanas na concentração, buscavam reforçar o suporte dos módulos no galpão. Outros integrantes realizavam atividades extras, cortavam tecidos e improvisavam adereços para serem colocados na concentração.

Ainda no galpão os integrantes se dedicavam a confeccionar a cauda (FOTOGRAFIA 47) do elemento surpresa, a cobra, que trouxe o personagem do quadro cênico, pois a ideia surgiu como alternativa para não aparecer o revestimento em ferro que havia embaixo e com o movimento ficava evidente. Um integrante explicou “ a gente sabia que tinha que fazer algo, mas tinha outras coisas pra fazer, como não dá pra ela ser inteira por conta do elevador e gente faz sanfonada (Notas de Campo).

Fotografia 47 - Criação Coletiva



Fonte: Dados Pesquisa.

A espera para o translado ocorreu durante toda a manhã, nesse período a equipe aproveitou para realizar outras atividades de improvisos e após o almoço às 13:50hrs o módulo central foi retirado do galpão com bastante dificuldade (FOTOGRAFIA 48, 49), pois a cobertura do teto esbarrava na altura do módulo, mas com manobras os empurradores conseguiram retirar e levar para a concentração que ficava a três quadras do barracão de alegorias. Na ocasião, integrantes da equipe dividiram-se para acompanhar os módulos até a concentração.

Fotografia 49 - Translado Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 48 - Translado Módulo Central



Fonte: Dados Pesquisa.

7.3.3 Restaurando o Gatilho Significativo

Com todos os módulos posicionados na concentração a equipe se dividiu entre atividades de testes e finalizações pendentes. Nessa ocasião, todos os itens que não podiam ser testados em galpão são verificados, assim o teste nos espíritos (FOTOGRAFIA 50) foi feito e com o auxílio de um guindaste foi colocado às asas de dois elementos da alegoria (FOTOGRAFIA 51), mas o “boneco/elemento” central foi a principal preocupação com o momento do teste. Como descreveu o soldador de movimento:

[...] a minha preocupação no nosso ritual era o central, a nossa preocupação maior era o central, [...] os meninos que trabalham com esse central ano passado, ano retrasado, eles falaram que ele não levanta tudo, ele não fica em pé mesmo, meio assim, por isso que eles fazem a cabeça meio assim. Não, mas agora a gente vai levantar ele, quando ele falou a gente vai levantar ele tudo. Aí eu fiquei imaginando assim, aí eu coloquei contrapeso, contrapeso, contrapeso pra ele ficar bem leve [...] (Entrevistado 4, grifo autora).

Fotografia 50 - Teste Alegoria



Fonte: Dados Pesquisa.

Fotografia 51 - Auxílio de Guindaste



Fonte: Dados Pesquisa.

Quando o teste do central foi feito, o soldador de movimento verificou um erro que podia comprometer a apresentação e com a emergência comunicou ao colega que trabalhava em dupla. Nesse momento de tensão, a reação inesperada do colega surpreendeu o soldador de movimento que se sentiu aliviado. O momento pode ser observado no relato da entrevista do integrante:

Aí quando a gente, no dia que a gente tava colocando soro, no dia da nossa apresentação, eu e o Jorge. Aí eu falei, Jorge, ele falou, o que é? Tu já prestou atenção que quando a gente levanta o índio, o central, o peso ele fica sobrecarregado só aqui nesse eixo?. Ele olhou, pô é verdade. Aí eu falei bem assim, quando ele tá deitado o peso pode até tá dividido, mas

quando ele levanta o peso fica concentrado só no lugar. Aí ele olhou assim. Tá vendo? Tô. Sabe o que ele falou pra mim, o Jorge? Bateu no meu ombro assim e falou bem assim, mas não te preocupa não que vai dá tudo certo, ele falou bem assim, não te preocupa não que vai dá tudo certo, bora sobe. Aí eu subi com ele, aquilo ali fez eu de novo, eu respirar. Eu falei assim, pô caramba, é assim que é, ele me deu força, me deu força, subimos colocamos de novo lá, lá na concentração no escuro colocando mais soro, soro e lá na concentração (Entrevistado 4, grifo do autor)

Por meio do esforço coletivo a dupla buscou solucionar o problema no boneco central para que a apresentação da alegoria não fosse comprometida. Contudo, devido às condições da estrutura, só suportava um integrante e que tivesse a menor estatura. Assim, coube ao colega, escultor de ferro solucionar o problema. Ao receber a incumbência da tarefa percebeu a importância de sua atuação para que a alegoria fosse concluída, a sensação positiva produzida com o momento pode ser observada por meio das suas palavras:

Foi muito gratificante quando chegou lá na, lá na, lá na concentração, eles me deram uma missão e eles viram que eu já estava muito, muito exausto já. Aí [...] o João que chegou comigo, ele falou, Pô Jorge é tu mesmo cara, só tem tu, não tem mais outro é contigo mesmo, é tu que tem que ir lá, tu que tem que resolver isso, daí tipo assim, ele viu que eu tava exausto, exausto já, e ao mesmo tempo na hora que ele falou isso, aí a modo que eu me senti mais, me deu mais, depende de mim, então eu vou dá meu máximo. Aí eu fiquei muito feliz, muito feliz mesmo por causa que se eu não fizesse, ia dá errado pra toda nossa equipe, a questão do braço lá (Entrevistado 7, grifo autora).

Dessa forma, o integrante mesmo exausto com o trabalho superou o momento com o apoio recebido do colega de equipe, assim, acabou tolerando a exaustão que possuía e solucionou o movimento da peça central da alegoria, mas a forma de entrada do módulo na arena ainda era uma dúvida, pois o tamanho podia ultrapassar o portão de entrada com os braços estendidos, então com um novo imprevisto a equipe buscou uma nova solução,

[...] O Zé queria que ele entra-se já de pé ou mais um pouco deitado, só que se ele entra-se, nós tivemos várias dificuldades, entendeu?, de colocar o central de pé [...] Aí entramos de acordo, chamei o Zé, chamei o João vamos ter que baixar, tanto que quando a gente baixou o braço fez isso aqui, desceu, porque em cima é um grau e embaixo é outro, [...] então foi uma dificuldade, são coisas assim que são preocupações que vem, por isso que eu falo, imprevisto, eu aprendi uma coisa, trabalhar com imprevisto [...] são muitos imprevistos (Entrevistado 4, grifo autora).

[...] a gente arriou ele, não conseguiu bater os 8. Eu falei, cara Pedro se a gente tivesse uma corda. Pô eu sei quem tem uma corda, o cara lá da iluminação, quando ele trouxe a corda. Pô o que a gente faz, a gente corta a corda [...], cortamos aquelas cordas, laçamos elas. Pedro chama tu e mais um. Não, eu e os índios. Era ele e os índios, era pra apertar e encaixar nos onze e soltar [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

À medida que uma corda foi encontrava como solução para o problema do módulo na arena, o alcance efetivo da solução só seria possível no momento da apresentação, para isso, o acontecimento dependia da atuação de um integrante da equipe. Dessa forma, novas atribuições surgiam com os imprevistos da concentração,

[...] nesse dia eu tive que resolver. Aí eu falei bem assim, não João vai logo resolvendo outra montagem do outro lado que eu vou resolver aqui. Aí foi que eu puxei a máquina de solda, fui atrás de um vergalhão e soldei e amarrei, quando eu amarrei foi que eu chamei o Ada, a responsabilidade é tua. Aí ele falou o que, que é? Você vai ter que chamar duas pessoas boas pro outro lado pra soltar [...] (Entrevistado 7, grifo autora).

A alegoria foi finalizada à noite faltando poucas horas para o início da apresentação, a equipe se retirou e retornou em um curto intervalo de tempo para concentração.

7.3.4 Produzindo Progresso

Quando todos estavam presentes concentraram-se em frente a alegoria, todos estavam com a expressão de preocupação, mas atentos as orientações que o artista reforçava. Nesse momento, o artista de ponta fez uma reunião e passou uma mensagem a toda equipe, aparentemente emocionado a voz estava embargada demonstrava está satisfeito com o projeto, outro integrante também reforça o dizer “nós somos uma família” (NOTA DE CAMPO), e ao final de mãos dadas (FOTOGRAFIA 52) uma oração foi feita. Nas palavras do artista de ponta,

[...] eu tava no momento assim satisfeito, sabe quando tu atinge o objetivo né. A satisfação deles, acho que esse é um ponto muito positivo pra mim, se eu pudesse assim p**** dá um mundo pra eles, [...], eu daria, tava muito satisfeito, tava realizado pronto para apresentar [...] (Entrevistado 1, grifo autora)

Fotografia 52 - Momento de Oração



Fonte: Dados Pesquisa.

Na concentração, o artista de ponta percebeu o progresso alcançado com o projeto, com isso a sensação de satisfação ao atingir um objetivo era percebida. Ainda ao perceber o mesmo sentimento compartilhado com a equipe, o deixava com sensação de realização. Contudo, os sentimentos positivos com a finalização do projeto foram comprometidos, quando percebeu que a apresentação do quadro cênico anterior era uma ameaça para a apresentação da equipe.

[...], na verdade a montagem é muito complicada, a montagem a gente tem que ter muito cuidado [...] porque o próprio Boi tem uma diretoria de arena entendeu, tem um coordenador de arena que tem que obedecer ele, antes da nossa alegoria entrar teve um módulo antes que foi do Juvino, eu chamei o diretor de arena, eu disse Fulano a montagem do nosso ritual é nosso, eu não quero você, eu não quero o Ciclano, se metendo, deixa que a gente monta, tá entendendo? A gente sabe como é, a gente trabalhou nela durante três meses, a gente sabe a execução, a gente sabe onde vai parar, então deixa que a gente vai montar, eu só te peço isso (Entrevistado 2, grifo autora).

[...] eu tava desde quando começou a apresentação, eu não conseguia ir pra arena, eu fiquei lá, eu fiquei lá na nossa alegoria todo mundo foi ajudar os outros colegas, mas eu particularmente, eu não saí de lá, na verdade eu e o José, o José tava, tava bem, a gente não tava preocupado, a gente tava nervoso, por causa que tinha um outro artista com uma alegoria da nossa frente que tava com uma estrutura muito pesada que precisava de duas empilhadeiras pra levar, a minha preocupação não era dá nada errado, a minha preocupação era aquela alegoria que ela ia entrar na nossa frente, o meu medo era esse, aí a preocupação bateu lá fora, ansiedade e tudo [...] (Entrevistado 8, grifo autora).

Apesar das orientações de montagem já terem sido repassadas na concentração pelo artista de ponta, de acordo com o plano de montagem das bases da alegoria, a estrutura pesada do quadro cênico anterior apresentava uma dificuldade para a equipe de montagem de arena, o que podia comprometer o tempo de apresentação do espetáculo e do acontecimento da alegoria da equipe.

Com o último dia de apresentação do espetáculo já acontecendo as equipes entram e saem com os módulos alegóricos, mas quando o quadro cênico anterior que antecedia a apresentação da equipe foi levado a arena, um módulo ficou preso na concentração por conta do peso, com isso, uma multidão de empurradores tentaram deslocar para apresentação, houve uma demora para conclusão da montagem e, ainda durante a apresentação o quadro cênico ultrapassou o tempo programado. Novamente, com o peso dos módulos alegóricos a saída foi com muita dificuldade, e deixou a arena às 02:00hrs. Nesse momento, o sentimento positivo obtido na

concentração com a finalização da alegoria foi comprometido, como relatou o artista de ponta:

[...] só que tudo isso começou a se desmoronar quando eu vi a apresentação do Juvino, tudo isso desmoronou quando eu vi o tempo e o Juvino brincando com as coisas, [...] (Entrevistado 1, grifo autora).

Com 30 minutos restantes para que a apresentação do espetáculo fosse concluída, a alegoria do ritual ainda não tinha sido montada, com isso, uma correria se instalou, um clima de desespero aconteceu, a sensação negativa de não conseguir realizar o sonho do ritual. Como pode ser observado nas palavras do artista de ponta,

[...] eu sabia que ela se montaria rapidamente porque ela era de cinco módulos, mas tinha que ter o tempo, são bases pesadas, quando eu vi que ele rompeu o nosso tempo [...] eu tinha que entrar na porrada. Aí criou aquela, aquele lance do desespero [...] eu comecei a me apavorar quando eu vi o tempo passando, o tempo passando, passando. Aí eu comecei meu Deus, mas ao mesmo tempo eu tava seguro, [...] eu tava começando a ficar triste, porque não vai acontecer do jeito que eu queria, eu olhava para o cronômetro e a alegoria do Juvino lá fora, e eu ia lá fora olhava, uma preocupação que se estendeu pra todo mundo, a equipe todinha tava numa tensão e eles se prepararam para aquilo, eles se concentraram, [...] eles se prepararam pra aquilo, quando eles viram aquilo meio, meu Deus não vai dá certo (ENTREVISTADO 1, grifo autora).

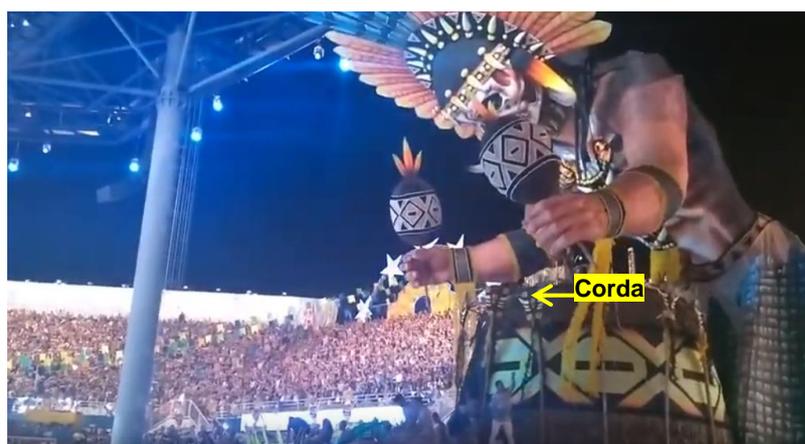
Com o atraso para a entrada dos módulos alegóricos na arena, uma mobilização aconteceu na concentração com um aglomerado de profissionais para retirar os módulos da arena. Ao mesmo tempo outras equipes se reuniram na concentração para colocar as bases do ritual da equipe. O módulo central (FOTOGRAFIA 53) demorou a entrar, no momento que ultrapassou o portão, o integrante da equipe soltou as cordas (FOTOGRAFIA 54) que estavam amarradas, enquanto isso, outro módulo fica preso e os empurradores pressionavam e com um pouco de demora conseguiram movimentá-lo.

Fotografia 53 - Entrada Módulo Central



Fonte: Dados Pesquisa

Fotografia 54 - Momento de Retiradas das Cordas



Fonte: Dados Pesquisa

Nesse momento, a mobilização coletiva de outras equipes foi percebida de forma positiva pela equipe, pois colaborou para que a alegoria fosse montada, como pode ser observado nas entrevistas,

[...] a gente tem um pequeno problema que foi a cobra do Juvino, teve uma dificuldade pra sair. Aí entra o desespero que não vai dar tempo da gente apresentar o nosso trabalho, então todo mundo se reúne pegamos a empilhadeira pra tirar tiramos e fomos executar graças a Deus, que Deus é maior, quem anda com Deus sempre estará [...] (entrevistado 2, grifo autora).

[...] tava todo mundo empolgado naquele nosso projeto, que quando chegou a nossa hora, você vê todos os amigos das primeiras noites que se apresentaram e até daquela noite chegar pra você querendo fazer movimento, querendo te ajudar, mas já tinha todo mundo, [...] e todo mundo queria tá ali participando, pra mim isso aí que passou energia lá dentro, tu chegar e saber que todo mundo tá querendo te ajudar, que a gente montou

legal, que deu tudo certo, isso aí pra mim foi, foi o melhor de tudo (Entrevistado 8, grifo autora).

Com os contratempos a alegoria foi montada na arena às 2:10hrs, restando apenas 20 minutos para a finalização da apresentação da organização, pois as 2:30hrs era o tempo estabelecido pelo regulamento da disputa, caso ultrapasse seria penalizada. Os olhares estavam atentos ao cronometro (FOTOGRAFIA 55) exposto na área dos portões, a equipe se deslocava rapidamente entre as bases para assumir a posição definida nas orientações do artista de ponta. Assim, em meio a instantes de desespero e tensão quando a equipe ouviu a toada iniciaram as transformações na alegoria, como descrevam em entrevista,

[...] depois que a gente ver montado parece que aquela carga aqui desce mais, a gente fica mais aliviado, tensão ali, depois que a gente consegue montar agora é só esperar o momento exato de fazer as coisas acontecerem, [...] a toada começar a tocar a gente começa, tem tudo um sistema pra te começar a mexer as coisas [...] é a parte mais fácil que a gente domina [...] (Entrevistado 7, grifo autora).

[...] é entramos com alegoria, montamos a alegoria rapidinho entendeu?, teve uma evolução certa, no tempo certo, tudo se movimentou certo, na hora dada, foi certo, então pra gente foi gratificante [...] (Entrevistado 2, grifo autora).

Fotografia 55 - Cronometro de Apresentação



Fonte: Dados Pesquisa

A alegoria do ritual aconteceu em meio a uma correria por conta do tempo, com isso, os elementos da alegoria foram erguidos rapidamente, os movimentos foram realizados pela equipe posicionada e após a aparição do personagem “pajé” os módulos começaram a ser retirados. Novamente, uma correria e mobilização de

empurradores e equipes aconteceram para a retirada dos módulos da alegoria. Nessa ocasião, a intenção era que a arena estivesse limpa e os portões fossem fechados no tempo permitido, às bases alegóricas então eram retiradas as pressas e muitos elementos eram quebrados para passar pelos portões.

Quando a apresentação do ritual encerrou, adentraram a arena os bastidores, os artistas, brincantes, e trabalhadores de todas as áreas da organização para festejar (FOTOGRAFIA 56), eles cantaram, choraram, se abraçaram. Nesse momento, os integrantes da equipe estavam deixando seus pontos da alegoria e ao descer as ladeiras encontraram nas saídas os colegas e juntamente expressaram o sentimento positivo, de mais um trabalho realizado e a emoção tomou conta de todos os profissionais envolvidos na construção, as lágrimas eram impossíveis conter. Como pode ser observado nas palavras da equipe:

Pô essa é a melhor sensação né, a sensação é p*** né, dever cumprido né, é aquela emoção [...]. Agora assim, uma coisa assim, que lava a alma quando termina é quando todo mundo vem, vem te abraçando, p*** ali tu chora, tu grita, alma lavada [...] (Entrevistado 1, grifo autora)

Aí graças a Deus, Jesus, aconteceu do jeitinho que a gente ensaiou, do jeitinho que o pajé foi lá passou pra gente e deu tudo certo graças a Deus, Jesus nossa alegoria entrou, se apresentou e saiu (Entrevistado 8)

[...] quando a gente sai da arena (silêncio, lágrimas) é muita emoção, quando falam assim pra te, foi top, a alegoria de vocês foi p****, isso aí que é o, a minha motivação, eu quero mais, mas é é muita emoção, é isso aí que me faz querer mais, é a coisa mais assim é isso daí você sair, saindo todo mundo pegando na tua mão, cara o que foi isso que vocês fizeram, [...] (Entrevistado 7, grifo autora)

Fotografia 56 - Comemoração nos Bastidores



Fonte: Dados Pesquisa

O sentimento positivo com o encerramento de mais uma disputa do festival renovou em cada integrante o sentido de estar naquele ambiente, dedicados a um boi, a um trabalho, fuge as palavras à descrição desse momento. E, para a equipe a significância de um ritual deu um novo sentido para a realização do projeto, o que fez as lágrimas escorrerem no rosto de cada um, os abraços apertados em meio ao suor do esforço produzido na apresentação, gritos extravasaram a emoção, as palavras não saíam mais. A sensação daquele momento precisava ser falada, por isso a equipe após o encerramento na concentração reuniu novamente, na ocasião em meio às lágrimas expressaram seus sentimentos que ficou gravado para o artista de ponta da equipe, em suas palavras:

[...] ali eles abriram mesmo o coração deles, eu também falei muita coisa bacana, mas eles muito mais assim, eles precisavam falar aquilo eu acho, foi bacana, muitos meio se emocionando, chorando, eu nunca vi eles chorando, como eu vi no dia lá [...] todos chorando todos eles queriam falar e queriam me agradecer porque eles mesmo falaram porque se não fosse tu a gente não tava aqui e se não fosse a gente tu não estava aqui, assim e vice versa e depois a gente rezou todo mundo aplaudiu lá, [...] (Entrevistado 1).

Nesse momento de intensas emoções, a equipe se despediu de um trabalho e já guardavam expectativas positivas para a avaliação do resultado.

7.3.5 Senso de Progresso

O resultado da disputa aconteceu no dia seguinte e, as notas da apresentação do ritual só foram conhecidas após a abertura do último envelope e na última folha de notas do jurado. O resultado do quadro cênico do ritual Enawere recebeu a sentença favorável alcançando as notas máximas, os três 10 vencendo o contrário na disputa do quadro cênico, com isso, a equipe venceu a disputa no item na última noite do festival. A equipe já aguardava o resultado devido às percepções positivas em torno de todo o progresso sendo alcançado durante a produção do trabalho. Como pode ser observado nos extratos das entrevistas:

Eu tinha certeza do resultado assim, que nós íamos conseguir apresentar um belo trabalho, que ia ficar marcado né (Entrevistado 1).

O resultado final do nosso trabalho foi maravilhoso, pelo compromisso que a gente teve dentro do Boi, pelo compromisso que a Comissão deu para nós, que a gente conseguiu executar um trabalho com tanta dificuldade e ficou belo, belo [...] a gente conseguiu fazer o belo então eu digo, satisfatório o lado positivo, muito importante [...] o trabalho com excelente desempenho (Entrevistado 2, grifo autora).

Bom, o resultado da nossa alegoria foi os três dez que todo mundo tava esperando, a gente trabalha pra isso, a gente trabalha pra esse resultado, pra a gente é muito gratificante tu saber que aquele trabalho, aquela coisa que tu fizeste deu tudo certo pegou 10, pra nós foi um bom resultado (Entrevistado 5).

Com o resultado de mais um trabalho concluído e mais uma disputa finalizada (FOTOGRAFIA 57), a equipe percebeu o esforço e dedicação serem recompensados, a satisfação era notável no semblante de cada um. Apesar da Agremiação não ter ganhado o campeonato a equipe obteve uma experiência positiva, pois a sensação era de “valeu a pena” diziam eles. A dedicação durante os três meses mesmo diante de dificuldades, e já com o olhar para o próximo ano já guardavam as experimentações positivas vivenciadas com a favorável sentença, sonhando com uma nova história.

Fotografia 57 - Equipe Meninos Bons



Fonte: Dados Pesquisa

8. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção se reserva a discussão em torno da perspectiva do princípio do progresso e da criatividade nas organizações, em referência aos resultados apresentados sobre o processo de criação do espetáculo artístico do Boi-bumbá Caprichoso.

A apresentação da discussão foi norteada pelos objetivos específicos da pesquisa: (1) Identificar e descrever o princípio do progresso no processo de produção de alegoria em uma organização cultural de Boi-bumbá; (2) Compreender as ações que favorecem o princípio do progresso no processo de produção de alegoria para o espetáculo do Boi-bumbá, e (3) Analisar as condições em que o princípio do progresso contribui para a criatividade no processo de produção de alegoria para o espetáculo do Boi-bumbá.

8.1 O Princípio do Progresso no Processo de Produção de Alegoria

O processo de produção de alegoria envolve uma produção coletiva, desenvolvida por diferentes profissionais que dedicam suas habilidades criativas para dá forma a um produto que compõem a apresentação do espetáculo. A pesquisa permitiu a identificação do princípio do progresso durante a produção coletiva, e as condições em que contribuiu para a criatividade.

As observações concentraram-se em, identificar e compreender as ações/fatores que favorecem o princípio do progresso nessa produção. E ainda, analisar as experiências cotidianas dos atores quando dedicaram esforços criativos. De igual modo, a pesquisa possibilitou compreender a estrutura em que o princípio do progresso e a criatividade se relacionam durante o processo de produção.

Dessa forma, por meio da técnica de codificação constatou-se que o princípio do progresso e criatividade possui uma relação recíproca durante as diferentes etapas do processo de produção, compreendendo assim, ciclos de progresso e criatividade. Como Amabile e Kramer (2011) já havia postulado que a interação contínua de progresso promove a motivação intrínseca, com isso, um ciclo de progresso em um trabalho criativo.

Pela mesma técnica foi possível identificar as etapas do processo em que o ciclo de progresso e criatividade ocorreu, sendo: o planejamento, onde ocorreu a idealização

da maquete da alegoria; o desenvolvimento, em que houve a construção da alegoria e, a implantação, o momento que aconteceu a apresentação no espetáculo. Durante o desenvolvimento destas etapas de criação, o princípio do progresso e criatividade quando produzidos proporcionavam experimentações positivas no cotidiano, e com isso, o alcance do sucesso parcial a cada etapa do processo, que por sua vez, novos esforços eram dedicados para o alcance do princípio do progresso e da ação criativa, logo, durante a criação, os atores intrinsecamente motivados demonstravam o engajamento para a prática do princípio do progresso.

Diante disso, percebeu-se que o princípio do progresso quando produzido promovia a ação criativa no trabalho mediante o sentimento positivo da motivação intrínseca. Sobre a evidência levantada Amabile e Pratt (2016) sustentam que, perspectivas de pequenos progressos geram melhorias da motivação intrínseca, e a partir dessa motivação indivíduos dedicam suas habilidades para a produção criativa.

Durante o processo de produção a criatividade no cotidiano de trabalho da equipe ocorria por meio da interação das circunstâncias do ambiente e as experimentações positivas que levavam ao engajamento pelo princípio do progresso e o alcance de um resultado criativo. Essa experimentação positiva determinante a criatividade, é defendida por Amabile (1997) como a motivação intrínseca que está relacionada ao desejo, satisfação e desafio que o indivíduo percebe no próprio trabalho.

Nesse contexto, a equipe percebia o trabalho como um desafio em virtude da estreia no projeto de tamanha magnitude. Além disso, as experiências alcançadas ao longo dos anos realizando a atividade produziu a sensação de recompensa e oportunidade de realizar o potencial inexplorado no trabalho. Essa compreensão levava os atores à intrínseca motivação ao perceber o trabalho como significativo. Segundo Boeck et al (2019) o trabalho é visto como significativo quando os indivíduos veem a oportunidade de realizar seu potencial.

Além disso, a percepção dos atores foi outro elemento detectado nessa etapa da pesquisa, por estar relacionada ao sentimento que possuíam sobre o Boi Caprichoso, pela busca por realizar um bom trabalho e superar as expectativas que estavam aliados ao sentimento que revelavam com a festa. Em acordo com o que afirmam Martela e Pessi (2018), quando os indivíduos percebem que podem realizar

a si mesmo e contribui para um propósito mais amplo veem o trabalho como significativo.

Esse contexto remete ao ambiente da festa popular que é caracterizada na literatura pela intensa força participativa da comunidade que se reúne em torno de uma série de preparativos para comemorar algo simbólico (GUARINELLO, 2001). O que para Silva (2013) teria sido suprimido com a complexa divisão do trabalho que envolve a produção de um espetáculo.

Contudo, como revelou a equipe o trabalho era visto como significativo pelo forte apelo aos sentimentos que envolvem a cultura na festa e pela atividade em si proporcionar uma oportunidade de relevar a si, e com isso, obter o reconhecimento do ambiente profissional, ao mesmo tempo em que percebia a contribuição para o alcance do campeonato.

Dessa forma, como dispõe Allan et al (2019) as percepções positivas sobre um trabalho significativo leva a estados afetivos positivos, a promoção da motivação e com isso, a atitudes positivas e a satisfação com o todo. Nessa perspectiva, o trabalho visto como significativo foi um gatilho para a equipe, pois estimulou a motivação intrínseca dos integrantes para o trabalho e assim demonstraram está dispostos e engajados para iniciar uma nova criação e alcançar o sucesso na produção.

Nesse caso, também confirma o argumento de Amabile e Pratt (2016) sobre o trabalho significativo poder explicar a motivação intrínseca para iniciar um trabalho. Além disso, percebeu-se que o trabalho significativo para a equipe está implicitamente relacionado com o desejo de realizar o princípio do progresso e a ação criativa. Pois, conforme Amabile e Kramer (2011) em qualquer trabalho que requer a criatividade encontrar uma solução ou um resultado criativo é produzir progresso. Nesse caso, o produzir o progresso pela equipe era relevante porque o trabalho era visto como significativo, então, a busca pelo resultado criativo correspondia à intensa motivação intrínseca e a satisfação em está atuando em um trabalho significativo.

Nesse contexto, o processo de produção da equipe correspondia a um produto criativo e inusitado para o contexto das apresentações, e útil, que possuísse a

funcionalidade no momento de implantação transmitindo a mensagem simbólica do acontecimento para o público e jurados. Logo, o reconhecimento sobre o produto criativo estava relacionado ao que Flach e Antonello (2011) postulam como um objeto cuja forma transmite mensagens simbólicas, relacionado às percepções da cultura do ambiente.

Durante a produção das diferentes etapas do processo, a ação criativa era desempenhada pelos diferentes integrantes. Apesar da liderança, o artista de ponta ser designado para a idealização do projeto, as diferentes atividades que envolveram o processo exigiram habilidades e domínios dos atores para solucionar problemas, buscar novas ideias que surgiram no ambiente de trabalho. Nesse momento, a participação da liderança viabilizava um contexto favorável para o desempenho da criatividade e progresso dos integrantes.

Dessa forma, a criatividade durante na produção não era um resultado estático ou correspondente à especialidade de um único indivíduo, ou ainda proveniente somente de fantasias ou imaginação características inspiradoras em um ambiente artístico (BENDASSOLLI et al, 2009), mas sim como argumenta Amabile (2012) o resultado da confluência das habilidades e características dos indivíduos a sua motivação intrínseca em que dedicavam esforços para uma ação criativa dentro de um contexto do ambiente de trabalho.

Assim, a atuação frequente da liderança possibilitava a participação criativa dos diferentes atores no desenrolar do processo, culminando para o alcance dos resultados. De tal forma, que a constante busca pelo princípio do progresso nas atividades criativas levou ao alcance do sucesso facilmente. Em confluência ao que dispõe Amabile e Pratt (2016) quando um ciclo de progresso e criatividade alcança um sucesso, e este constitui um projeto maior, estimula um início de um novo ciclo, assim, os integrantes motivados intrinsecamente dedicavam mais esforços a criatividade para o alcance do resultado criativo final na produção.

Contudo, as condições do ambiente de trabalho promoviam obstáculos constantes para que os indivíduos continuassem a progredir. Essas mudanças eram percebidas e influenciavam suas atitudes, de acordo com o argumento de Amabile e Pratt

(2016) em que os eventos no ambiente de trabalho produzem experiências que impactam a motivação dos atores para se engajar nas atividades.

De acordo com a categorização uma estrutura de apoio ao ciclo de progresso e criatividade durante as diferentes fases do processo de criação permitiu o desenvolvimento e alcance do sucesso do projeto.

8.2 Ciclo do Progresso e Criatividade

O processo de produção desempenhado pela equipe se revelou um ciclo virtuoso de progresso e criatividade impulsionado pela iniciativa da percepção do trabalho significativo. Contudo, durante o trabalho os integrantes vivenciaram diferentes situações que interromperam o ciclo de progresso e da ação criativa. Estas condições acontecem segundo Amabile e Pratt (2016) porque o ambiente de trabalho é um sistema dinâmico sujeito a constantes mudanças, com isso, promove experiências positivas e negativas que refletem na motivação do indivíduo. Nestas situações, o ciclo do progresso e criatividade é interrompido (AMABILE; KRAMER, 2011).

Como observado, durante a imposição de uma troca de projeto, a liderança produziu uma experiência negativa, o que causou a frustração e o acometimento da motivação intrínseca sobre o trabalho visto como significativo. De acordo com Amabile e Kramer (2011) eventos negativos que provocam retrocessos tornam-se mais significativos e superam momentos de progresso. Dessa forma, a percepção do líder sobre o retrocesso superou a expectativa inicial quando recebeu o convite para realizar o projeto.

Para a equipe a percepção do evento causou um atrito interpessoal e instalou um clima negativo no ambiente de trabalho. Segundo Amabile e Kramer (2011) ações interpessoais que prejudicam o trabalho fornecem toxinas para o progresso. Assim, o momento vivenciado provocou a sensação negativa na equipe e ao líder e em consequência comprometeu a dedicação da equipe para o alcance do progresso.

De tal forma, a ausência de materiais para o trabalho interrompeu o progresso da equipe durante alguns dias na construção da alegoria. Nesta condição, o evento provocou um estado de preocupação e tensão nos integrantes. Como argumenta Amabile e Kramer (2011) os inibidores tem um impacto imediato na motivação

intrínseca do indivíduo, logo, a interrupção do ciclo de progresso e criatividade, pois com os bloqueios provocou efeitos negativos a equipe.

Como tal, os imprevistos com equipamentos quebrados e problemas detectados no teste do produto foram momento de experimentações negativas, pois os pequenos retrocessos eram percebidos como uma ameaça para o trabalho construído no dia da apresentação. E, conforme argumenta Amabile e Kramer (2011; 2012), inibidores são mais salientes para os indivíduos do que as conquistas, com isso, um clima de tensão e desespero era produzido pelos indivíduos. Da mesma forma, a ausência de colaboração interpessoal de outra equipe nos instantes finais para a implantação do produto causou momentos negativos para a equipe.

Nestas condições que inibiram a ação do ciclo de progresso e criatividade da equipe provocaram retrocessos nas atividades. Contudo, a percepção sobre a significância do trabalho provocou o reengajamento dos integrantes para buscar superar os obstáculos. Esta ação pode explicar uma condição, em que Amabile e Pratt (2016) propuseram que em algumas circunstâncias o trabalho percebido como significativo também promove o progresso mesmo em face de fracasso durante um processo criativo.

Esse contexto corresponde à percepção de Castro (2012) em que mesmo as festas sendo mais planejadas e racionalizadas, ainda persistem os aspectos da intensa participação da comunidade. Com esses valores comunitários que compreendem os festivais segundo Toraldo et al (2019) quando são percebidos pelos indivíduos veem as tarefas do trabalho como significativas, então, somente a percepção do trabalho em si já tornava o trabalho significativo. No caso da equipe, mesmo o trabalho não sendo voluntariado, passado a contratação como profissionais, os sentimentos como comunidade atribuíam significância sobre o trabalho.

Além disso, apesar do trabalho da equipe está situada em um ambiente de expressões artísticas, a atuação da liderança na organização das tarefas e condução da equipe foi necessária para o reengajamento para o progresso na produção criativa. Nesse sentido, a incorporação de práticas empresariais, como a racionalidade e funcionalidade não limitaram a atuação dos atores e nem da liderança, contrapondo a visão de Parada; Dellagnelo; Will (2016) em que veem essas práticas como inibidoras do trabalho artístico.

Dessa forma, a liderança desempenhou papel significativo que viabilizou o progresso da equipe, pois as atitudes no dia a dia de trabalho eram percebidas de forma positiva pela equipe, então o apoio e participação direta da supervisão do líder colaboravam para a motivação intrínseca dos indivíduos e o reengajamento do ciclo de progresso e criatividade no trabalho significativo. Em acordo, com a percepção de Hennessey e Amabile (2010) de quando os indivíduos recebem um apoio e incentivo por parte da liderança no ambiente de trabalho sustenta um estado intrínseco da motivação para a tarefa.

As atitudes da liderança nos locais de trabalho são descritas por Amabile e Kramer (2011) de forma positiva quando atua na orientação da equipe direcionando alternativas para o progresso. Pois, como em outro trabalho Amabile et al (2004) ressalta, uma liderança não deixa de se envolver simultaneamente na organização e orientação das tarefas de forma interpessoal, uma vez que, para os atores as ações são percebidas de forma positiva ou negativa.

Nesse sentido, a atuação da liderança fornecendo alternativas e orientando a equipe na busca de uma nova solução com a ausência de recurso foram atitudes positivas para a equipe. Essa forma de condução de uma liderança é vista por Rosso (2014) como dinâmicas capacitantes para o progresso em um trabalho de equipe, pois cria um clima colaborativo entre os integrantes e fornece segurança para assumir os riscos.

Por sua vez, Amabile e Kramer (2011) percebem estas atitudes da liderança como ações nutridoras de progresso, pois o apoio interpessoal fornece sentimentos positivos que nutrem a ação para o progresso. A esse respeito, a equipe por possuir uma forte relação interpessoal de colaboração e laços percebidos como familiares demonstraram o engajamento para assumir os riscos e problemas que aconteceram no ambiente de trabalho.

Dessa forma, os integrantes possuíam um ambiente com segurança psicológica e com ações nutridoras fornecidas pela liderança para assumir os riscos e, com a colaboração em equipe dedicavam esforços para buscar solucionar criativas para o problema com o material reciclado. Conforme a perspectiva de Zhang e Gheibi,

(2015), a segurança psicológica está alicerçada no respeito mútuo e na confiança entre membros de uma equipe que constitui um clima favorável.

Rosso (2014) argumenta que, equipes com segurança psicológica e dinâmicas capacitantes produzem a sensação de capacidade dos indivíduos para resolver problemas, e assim, intrinsecamente motivados ao engajamento na busca criativa para superar as restrições, por sua vez, alcançar o progresso no trabalho.

Assim, a equipe dava continuidade ao ciclo de progresso e a criatividade, produzindo soluções criativas com o reaproveitamento, improvisos e dedicação em manter as ideias iniciais, adaptando formas e materiais. Essa forte relação interpessoal da equipe e o apoio significativo da liderança promoviam dinâmicas facilitadoras, que conforme Amabile e Kramer (2011) são ações catalisadoras do ciclo de progresso e criatividade, porque promove a motivação intrínseca dos indivíduos e com isso, o reengajamento para mais esforços de suas habilidades para solucionar os problemas. Como também salienta Munfor et al (2002), com uma supervisão de apoio, com atenção promove a intensa motivação do indivíduo e conduz a busca por soluções úteis por longos períodos de tempo.

Nesse contexto, ações catalisadoras, a segurança psicológica e nutridores de progresso no ambiente da equipe promoviam a restauração da percepção significativa do trabalho, e em consequência, a intensa motivação intrínseca para ciclos de progresso e criatividade durante a produção. Pois, em cada novo problema do contexto de trabalho os indivíduos dedicados alcançavam as pequenas vitórias encontrando soluções criativas e com o reconhecimento obtinham o senso de progresso produzindo a satisfação com o resultado.

Em acordo com a perspectiva de Weick (1984) que afirma as pequenas vitórias produzem resultados concretos e estímulos a indivíduos para uma nova conquista. Assim, as pequenas vitórias eram decorrentes dos esforços criativos dos indivíduos que motivados intrinsecamente buscavam solucionar os problemas que emergiram em situações momentâneas no ambiente de trabalho. E como dispõe Vermaak (2013) quando um indivíduo alcança uma pequena vitória estimula o engajamento coletivo, assim, a equipe dedicava esforços coletivos para as pequenas vitórias.

Assim, as pequenas vitórias eram reconhecidas pelos colegas, a liderança e o ambiente externo, por meio de pequenos gestos e elogios os integrantes experimentavam do senso de progresso, revelavam sentimentos positivos em seus semblantes. Estas ações são vistas por Amabile e Kramer (2011) como nutridoras das percepções, emoções e sentimentos positivos que alimentam a motivação intrínseca para o progresso.

De tal forma, para Boeck; Dries e Tierens (2019) o feedback regular sobre o desempenho no trabalho, já visto como uma oportunidade pela liderança de realizar seu potencial, promove os sentimentos de progresso, com isso, experimentações positivas dedicam mais esforços. Como observado na equipe quando recebiam o reconhecimento sobre as pequenas conquistas, produziam uma intensa motivação, com isso, dedicavam mais esforços para o progresso no trabalho significativo.

Dessa forma, com o acúmulo de pequenas vitórias a equipe alcançava a construção do sucesso parcial nas diferentes etapas de criação, e com as constantes conquistas reconhecidas produziam mais motivação intrínseca, e mais significância ao trabalho, como pode ser observado na construção da maquete, na alegoria e ao fim da apresentação. O acúmulo de pequenas vitórias é evidenciado nos estudos de Amabile; Kramer (2011); Termeer et al., (2017); Vermaak, (2013); Weick; Quinn, (1999) como promissoras de mudanças significativas nas organizações.

Entretanto, os resultados ainda revelam que as saídas criativas e o progresso quando alcançado em pequenas vitórias não traziam uma grande expressão ou impacto pelos indivíduos, somente quando obtinham o reconhecimento no momento. Ao contrário do final do processo quando o acumulo das pequenas vitórias eram reconhecidas pelos integrantes e pelo contexto externo, a percepção do avanço produzia maior expressividade da equipe.

De tal forma, os resultados provenientes das pequenas vitórias acumuladas pelos integrantes da equipe ao longo do processo mantinham a motivação intrínseca dos indivíduos durante as pequenas conquistas na produção e com isso, o ciclo de progresso e criatividade persistia até o alcance do resultado final, percebido pela equipe como uma conquista construída pelos pequenos passos incrementais de progresso onde foram impulsionados pela significância do trabalho.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da presente dissertação foi investigar a contribuição do princípio do progresso para a criatividade na produção do setor de alegoria do espetáculo do Boi-bumbá de Parintins. Para tal propósito, concentrou-se sobre o universo das festas populares, com enfoque sobre o caso específico do espetáculo artístico referido, tomando seu modo de produção e realização que possuem um conjunto de atividades que implicam na criatividade e ações organizativas para o desenvolvimento do ápice festivo. Ainda, sob a perspectiva da criatividade nas organizações como um fenômeno proveniente da ação do indivíduo e seu estado intrínseco motivador em circunstâncias determinadas pelo contexto de trabalho. Adotando a perspectiva do princípio do progresso como fonte promissora de motivação intrínseca para a ação criativa nas organizações.

A pesquisa empírica foi de natureza qualitativa realizada por meio da observação participante, entrevista-semiestruturada, documentos e fotografias. Com a utilização da técnica de codificação das diferentes fontes de dados buscou-se identificar o princípio do progresso na produção criativa e as condições que contribuí para a criatividade durante a produção.

Dessa forma, foi constatado que o princípio do progresso e criatividade acontece em ciclos e que a produção do setor em observação envolve fases distintas em um projeto, as três fases do processo de criação correspondem: ao (1) planejamento; o (2) desenvolvimento e, a (3) implantação. Em cada o senso do princípio do progresso contribuía para a sustentação do engajamento dos atores na ação criativa, na busca por novas ideias, soluções dos problemas, situados no cotidiano das diferentes etapas do processo de criação, e mesmo diante de restrições quando se possuía a percepção do propósito de progredir, com isso, a renovação da motivação intrínseca e constante busca da vitória.

Além disso, identificaram-se os fatores que favoreciam o ciclo de progresso e criatividade, compreendendo o gatilho inicial/trabalho significativo, a percepção significativa sobre o trabalho revelava a intensa motivação intrínseca para se envolver no trabalho, a atuação da liderança e os fatores extrínsecos ao trabalho que promoviam o engajamento dos atores ao iniciar a tarefa. Pois, à medida que os atores percebiam o senso de progresso alcançado nutriram as experimentações

positivas sobre o trabalho e dedicaram mais esforços e suas habilidades para a ação criativa. Até o momento que foram interrompidos pelas mudanças emergentes do ambiente de trabalho que promoviam ações inibidoras, toxinas e retrocessos ao progresso alcançado. A restauração do gatilho significativo para a persistência do ciclo de progresso e criatividade era retomada com ações catalisadoras, segurança psicológica e nutridores que agregavam para experimentação dos sentidos intrínsecos ao trabalho e assim promoviam a continuação do ciclo. Com o reengajamento dos atores, a busca por novas ideias e soluções dos problemas, produziram o princípio do progresso e a criatividade, superando as restrições, alcançando as pequenas vitórias, as ações criativas nutriram o ciclo de progresso e criatividade. Por sua vez, o senso de progresso com as pequenas vitórias alcançadas promovia a satisfação dos atores, nutridas pela recepção de catalisadores e nutridores provenientes dos elogios e reconhecimentos do ambiente externo, com isso, o sucesso alcançado fortalecia o reinício de um novo ciclo.

Dessa forma, a pesquisa contribui teoricamente para a compreensão dos benefícios que o princípio do progresso agrega para a criatividade dos indivíduos nas organizações, proporcionando evidências sobre a constante busca pela ação criativa no cotidiano de trabalho que o princípio do progresso fornece sob a percepção de um trabalho significativo para o indivíduo adotar um comportamento criativo ao invés de rotineiro diante de situações restritivas.

Ainda, o estudo promove novas evidências sobre a criatividade nas organizações ao revelar as instâncias em que a criatividade emerge do indivíduo, uma vez que o fluxo constante da literatura enfatiza as características da personalidade e fatores cognitivos, bem como, a linearidade do processo criativo ou ainda, apenas o resultado do produto criativo. Assim, o estudo revela que a criatividade acontece no cotidiano e, em um processo criativo envolve constantes falhas e de acordo com a percepção do indivíduo sobre o trabalho pode ou não agir de forma positiva para se engajar em um problema.

Além disso, no contexto de pesquisa, o estudo contribui para o entendimento do princípio do progresso e a construção do espetáculo, pois constatou-se que a produção da organização cultural que promovem o espetáculo são compreendidos e constituídos por pequenos progressos que são percebidos e relevantes para cada

ator envolvido na produção do espetáculo. Aliado a isso, a pesquisa evidenciou para a necessidade de promover oportunidades para que os integrantes possam explorar seu potencial e o princípio do progresso constante, bem como, a importância do reconhecimento, feedbacks e incentivos constantes do ambiente de trabalho para fortalecer o sentido de progredir.

No campo prático, os resultados evidenciados permitem uma nova possibilidade para a gestão promover a criatividade no trabalho, ao demonstrar a relevância do princípio do progresso para a criatividade, especialmente o engajamento para gerar novas ideias, encontrar soluções de problemas diante de restrições do ambiente. Os gestores podem, então, fazer uso destes resultados para repensar as estratégias de promoção da criatividade no ambiente de trabalho, proporcionando condições para o progresso do indivíduo e equipe. Contudo, ressalta-se que não é só uma questão de propor condições para o progresso, pois este precisa reconhecer e valorizar os progressos alcançados para a promoção do senso de progresso ser percebido pelos atores.

Algumas implicações da pesquisa consistem na limitação a uma equipe no processo de criação, pois foi impossibilitado o acompanhamento de outras equipes devido o processo acontecer em diferentes ambientes de trabalho e de maneira simultânea. Além disso, como o ciclo produtivo da Agremiação acompanha o período anual foi inviável a observação de todas as etapas.

Para além, destaca-se que a criatividade é o resultado da interação dos atores e seu contexto de trabalho, envolvendo ciclos de criatividades quando se possui contínuas experiências positivas. Por isso, como ressalta Amabile (2017) para compreender a criatividade nas organizações deve-se concentrar na investigação *in situ*, onde o trabalho está sendo realizado, concentrando nas experiências cotidianas dos atores quando empreendem esforços criativos.

Para pesquisas futuras sugere-se a exploração do princípio do progresso e a criatividade em projetos de longa duração em diferentes contextos organizacionais, possibilitando contrastar com os resultados apresentados. Outra sugestão, seria investigar como o trabalho significativo é concebido em diferentes tipos de organização e qual sua influência para a criatividade ao longo do processo. Ainda, a

utilização de fotografias em investigações do campo organizacional possibilitando explorar essa técnica e as vantagens para uma visão holística dos fenômenos. Por fim, a ampliação da pesquisa no campo organizacional das festas populares, haja vista que há uma expressiva concentração nos estudos sobre as escolas de samba no carnaval, de tal forma, que se deslumbre o conhecimento sobre o potencial organizativo das festas populares no país.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, B. A. et al. Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 500–528, 2018.
- AMABILE, T.; KRAMER, S. The Power of Small Wins. **Harvard Business Review**, v. 89, n. 5, p. 70–80, 2011.
- AMABILE, T.; KRAMER, S. **O princípio do progresso: como usar pequenas vitórias para estimular satisfação, empenho e criatividade no trabalho**. Rio de Janeiro: Rocco, 2013.
- AMABILE, T. M. Motivating Creative in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. **California Management Review**, v. 40, n. 1, p. 39–58, 1997.
- AMABILE, T. M. et al. Leader Behaviors and the Working Environment for Creativity: Perceived Leader Support. **The Leadership Quarterly**, v. 17, n. 1, p. 5–32, 2004.
- AMABILE, T. M. In Pursuit of Everyday Creativity. **Journal of Creative Behavior**, v. 51, n. 4, p. 335–337, 2017.
- AMABILE, T. M.; PRATT, M. G. The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. **Research in Organizational Behavior**, v. 36, p. 157–183, 2016.
- AMARAL, R. **Festa à Brasileira: sentido do festejar no país que “não é sério”**eBooksBrasilCopyright, , 2001.
- ANDERSON, N.; POTOČNIK, K.; ZHOU, J. Innovation and Creativity in Organizations : A State-of-the-Science Review , Prospective Commentary , and Guiding Framework. **Journal of Management**, v. 40, n. 5, p. 1297–1333, 2014.
- ANGROSINO, M. V. Recontextualizing observation: ethnography, pedagogy, and the prospects for a progressive political agenda. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). . **The Sage Handbook of Qualitative Research**. Thousand Oaks: Sage, 2005.
- AUGER, P.; WOODMAN, R. W. Creativity and Intrinsic Motivation: Exploring a Complex Relationship. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 52, n. 3, p. 342–366, 2016.
- BAER, M. PUTTING CREATIVITY TO WORK : THE IMPLEMENTATION OF CREATIVE IDEAS IN ORGANIZATIONS. **Academy of Management Journal**, v. 55, n. 5, p. 1102–1119, 2012.
- BAILEY, C. et al. The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ‘Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 481–499, 2019.
- BENDASSOLLI, P. F. et al. Creative Industries: Definition, Limits and Possibilities. **RaeRevista De Administracao De Empresas**, v. 49, n. 1, p. 10–18, 2009.

BENTES, F. B. **A Teatralidade no Festival Folclórico de Parintins : O Jogo dos Brincantes dos Bois-Bumbás.** [s.l.] Universidade Federal de Uberlândia, 2018.

BOECK, G. DE; DRIES, N.; TIERENS, H. The Experience of Untapped Potential: Towards a Subjective Temporal Understanding of Work Meaningfulness. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 529–557, 2019.

BOTELLA, M.; NELSON, J.; ZENASNI, F. It Is Time to Observe the Creative Process : How to Use a Creative Process Report Diary (CRD). **Journal of Creative Behavior**, v. 0, n. 0, p. 1–11, 2017.

BRAIA, F.; CURRAL, L.; GOMES, C. Criatividade em contexto organizacional: o impacto de recompensas extrínsecas e do feedback negativo no desempenho criativo. **Psicologia**, v. 28, n. 2, p. 45–62, 2014.

BRASIL. **Plano da Secretaria da Economia Criativa: políticas, diretrizes e ações, 2011-2014.** Brasília: Ministério da Cultura, 2012.

BRUNO-FARIA, M. DE F.; VEIGA, H. M. DA S. Indicadores de condições para criar no ambiente de trabalho: evidências de validação empírica de uma medida. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 492–506, 2015.

BUENO, M. S. **Festa: a dádiva do espaço.** Anais do II Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul. **Anais...2004**

BURKE, P. What Is the History of Popular Culture? **History Today**, v. 35, n. 12, p. 39–45, 1985.

CARDOSO, J. M. **O discurso de resistência em meio à espetacularização do festival folclórico de parintins.** [s.l.] Universidade Federal de São Carlos, 2016.

CASTRO, J. R. B. DE. Concepções de festa , os sentidos do festejar e as dimensões socioeconômicas , culturais e lúdicas das festas juninas. In: **Da casa à praça pública: a espetacularização das festas juninas no espaço urbano.** Salvador: EDUFBA, 2012. p. 39–84.

CASTRO JUNIOR, L. V. **As Expressões Artísticas e Culturais Nas Festas Populares Baianas.** Salvador: EDUFBA, 2014.

CAVALCANTI, M. DE C. A festa em perspectiva antropológica: carnaval e os folguedos do boi no Brasil. **Cral.in2P3.Fr**, n. 4, p. 1–16, 2013.

CAVALCANTI, M. L. V. DE C. Superproduções Populares. In: **Um olhar sobre a cultura brasileira.** Rio de Janeiro: FUNARTE, 1998. p. 1–12.

CAVALCANTI, M. L. V. DE C. **O Boi-bumbá de Parintins/Amazonas: breve história e etnografia da festa.** XXIII Encontro Annual da ANPOCS. **Anais...1999**

CAVALCANTI, M. L. V. DE C. Em Torno Do Carnaval E Da Cultura Popular. **Textos Escolhidos de Cultura e Arte Populares**, v. 7, n. 2, p. 7–25, 2010.

CAVALCANTI, M. L. V. DE C. O Ritual E a Brincadeira: Rivalidade E Afeição No

Bumbá De Parintins, Amazonas. **Mana**, v. 24, n. 1, p. 9–38, 2018.

CHARTIER, R. Cultura Popular: Revisitando um Conceito Histografico. **Estudos Históricos**, v. 16, n. 8, p. 179–192, 1995.

CORBIN, J.; STRAUSS, A. **Corbin Strauss 1990 Grounded Theory Approach.pdf** **Qualitative Sociology**, 1990.

COSTA JUNIOR, W. R. **Cidade, Cultura e Rede Urbana: A Influência do Trabalho Criativo dos artistas-artesãos de Parintins na Configuração Multiescalar da Rede Urbana Brasileira**. [s.l.] Universidade Federal do Amazonas, 2011.

DAVEL, E.; DANTAS, M. Festas Populares na Bahia: gestão e dinâmica identitária. **PragMatizes - Revista Latino Americana de Estudos em Cultura**, n. 17, p. 203–224, 2019.

DAVEL, E. P. B.; PAIVA JÚNIOR, F. G. DE. Festa, Cultura e Empreendedorismo Cultural: Uma Introdução. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 2, p. iii–ix, 2019.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Y. S. Y. S. **The Sage Handbook of Qualitative Research**. Thousand Oaks: Sage, 2005.

DRAZIN, R.; GLYNN, M. A.; KAZANJIAN, R. K. Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sensemaking perspective. **Academy of Management Review**, v. 24, n. 2, p. 286–307, 1999.

FARIAS, E. Economia e cultura no circuito das festas populares brasileiras. **Sociedade e Estado**, v. 20, n. 3, p. 647–688, 2006.

FERREIRA, F. Festejando. In: **Observatório Itaú Cultural**. [s.l.: s.n.]. p. 51–60.

FERREIRA, M. N. Comunicação, Resistência e Cidadania: As Festas Populares. **Comunicação e Informação**, v. 9, n. 1, p. 111–117, 2006.

FISCHER, T. Olodum: A arte e o negócio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 2, p. 90–99, 1993.

FLACH, L.; ANTONELLO, C. S. Organizações culturais e a aprendizagem baseada em práticas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, p. 155–175, 2011.

FLICK, U. Observação, etnografia e métodos para dados visuais. In: FLICK, U. (Ed.). **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004. p. 147–178.

FLORIAN, M.; COSTAS, J.; KÄRREMAN, D. Struggling with Meaningfulness when Context Shifts : Volunteer Work in a German Refugee Shelter. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 589–616, 2019.

GASKELL, G. Entrevistas Individuais e Grupais. In: BAUER., M. W.; GASKELL., G. (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64–69.

GEPHART, R. P. From the Editors: Qualitative research and the Academy of Management Journal. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 4, p. 454–462, 2004.

GUARINELLO, N. L. Festa, trabalho e cotidiano. In: KANTOR, I.; JANCSÓ, I. (Eds.). **. Festa: Cultura e Sociabilidade na América Portuguesa**. 2. ed. São Paulo: [s.n.].

HARGADON, A. B.; BECHKY, B. A. When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work. **Organization Science**, v. 17, n. 4, p. 484–500, 2006.

HENNESSEY, B. A. Creative Behavior , Motivation , Environment and Culture : The Building of a Systems Model. **Journal of Creative Behavior**, v. 49, n. 3, p. 194–210, 2015.

HENNESSEY, B. A.; AMABILE, T. M. Creativity. **Annual Review of Psychology**, v. 61, n. 1, p. 569–598, jan. 2010.

HON, A. H. Y. Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. **Cornell Hospitality Quarterly**, v. 53, n. 1, p. 53–64, 2012.

JAFRI, H. Moderating Role of Job Autonomy and Supervisor Support in Trait Emotional Intelligence and Employee Creativity Relationship. **Vision**, v. 22, n. 3, p. 253–263, 2018.

KANFER, R.; FRESE, M.; JOHNSON, R. E. Motivation Related to Work : A Century of Progress. **American Psychological Association**, v. 102, n. 3, p. 338–355, 2017.

KOO, M.; FISHBACH, A. The Small-Area Hypothesis : Effects of. **Journal of Consumer Research**, v. 39, p. 1–17, 2012.

LEPISTO, D. A.; PRATT, M. No Title. **Organizational Psychology Review**, v. 7, n. 2, p. 99–121, 2017.

MARANHÃO, R. DE A.; STORI, N. Management and art in samba schools: some observations and analysis. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 3, p. 1999–2011, 2019.

MARTELA, F.; PESSI, A. B. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose : Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. **Frontiers in Psychology**, v. 9, p. 1–15, 2018.

MIGUEZ, P. A festa: inflexões e desafios contemporâneos. In: RUBIM, L.; MIRANDA, N. (Eds.). **. Estudos de Festa**. Salvador: EDUFBA, 2012. p. 205–216.

MUNFORD, M. D. et al. Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. **Leadership Quarterly**, v. 13, n. 6, p. 705–750, 2002.

MUZZIO, H. Indivíduo , Liderança e Cultura : Evidências de uma Gestão da Criatividade. **RAC**, v. 21, n. 1, p. 107–124, 2017.

NAKANOME, E. S. **A Representação do Indígena no Boi-bumbá de Pari**. [s.l.]

Universidade Federal da Bahia, 2017.

NOBREGA, Z. A festa do maior São João do Mundo. In: RUBIM, L.; MIRANDA, N. (Eds.). . **Estudos da Festa**. Salvador: EDUFBA, 2012.

OELBERGER, C. R. The Dark Side of Deeply Meaningful Work : Work- Relationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 558–588, 2019.

PARADA, A. A.; DELLAGNELO, E. L.; WILL, F. Economia Criativa, do discurso à realidade: o caso do Espaço Cultural Circo da Dona Bilica. **Políticas Culturais em Revista**, v. 9, n. 1, p. 188–209, 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RIGOLIZZO, M.; AMABILE, T. Entrepreneurial Creativity: The Role of Learning Processes and Work Environment Supports. In: SHALLEY, C. E.; HITT, M. .; ZHOU, J. (Eds.). . **The Oxford Handbook of Creativity, Innovation and Entrepreneurship**. New York: Oxford University Press, 2015. p. 61–78.

RODRIGUES, A. S. B. **Boi-bumbá Evolução: Livro-reportagem sobre o Festival Folclórico de Parintins**. Manaus: Valer, 2006.

ROSSO, B. D. Creativity and Constraints: Exploring the Role of Constraints in the Creative Processes of Research and Development Teams. **Organization Studies**, v. 35, n. 4, p. 551–585, 2014.

SACCHETTI, S.; TORTIA, E. C. Satisfaction with Creativity: A Study of Organizational Characteristics and Individual Motivation. **Journal of Happiness Studies**, v. 14, n. 6, p. 1789–1811, 2013.

SCHOEN, J. L. Effects of implicit achievement motivation , expected evaluations , and domain knowledge on creative performance. **Jornal of Organizational Behavior**, n. 36, p. 319–338, 2015.

SHALLEY, C. E.; ZHOU, J.; OLDHAM, G. R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? **Journal of Management**, v. 30, n. 6, p. 933–958, 2004.

SILVA, J. M. DA. Festas e Identidades da Amazônia. **Revista Observatório Itaú Cultural: OIC**, n. 14, p. 101–120, maio 2013.

SOMANLU. A produção acadêmica sobre os bois-bumbás e o Festival de Parintins. **Somanlu**, v. 2, n. especial, p. 235–240, 2002.

SOUZA, J. C. DE. O caráter religioso e profano das festas populares: Corumbá, passagem do século XIX para o XX. **Revista Brasileira de História**, v. 24, n. 48, p. 331–351, 2004.

STAKE, R. The Art of Case Study Research. **Thousand Oaks, CA: Sage**, p. 49–68, 1995.

- TERMEER, C. J. A. M.; DEWULF, A. A small wins framework to overcome the evaluation paradox of governing wicked problems. **Policy and Society**, v. 00, n. 00, p. 1–17, 2018.
- TORALDO, M. L.; ISLAM, G.; MANGIA, G. Serving Time: Volunteer Work, Liminality and the Uses of Meaningfulness at Music Festivals. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 617–654, 2019.
- VALENTE, R. et al. Gestão de organizações culturais. **Rae**, v. 47, n. 2, p. 119–123, 2007.
- VALENTIN, A. **Contrários: a celebração da rivalidade dos bois-bumbás de Parintins**. Manaus: Valer, 2005.
- VERMAAK, H. **PLANNING DEEP CHANGE THROUGH A SERIES OF SMALL WINS**. Annual Meeting of the Academy of Management. **Anais...Lake Buena Vista**: 2013
- VIEIRA FILHO, R. D. A festa de Boi-bumbá em Parintins: tradição e identidade cultural. **Somanlu**, v. 2, n. especial, p. 27–33, 2002.
- WEICK, K. E.; QUINN, R. E. ORGANIZATIONAL CHANGE AND DEVELOPMENT. **Ann. Rev. Psychol.**, v. 50, p. 361–386, 1999.
- WOODMAN, R. W.; SAWYER, J. E.; GRIFFIN, R. W. Toward a Theory of Organizational Creativity. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 2, p. 293–321, 1993.
- ZHANG, P.; GHEIBI, S. From Intrinsic Motivation To Employee Creativity: the Role of Knowledge Integration and Team Psychological Safety. **European Scientific Journal**, v. 11, n. 11, p. 1857–7881, 2015.
- ZHANG, X.; BARTOL, K. M. Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 1, p. 107–128, 2010.
- ZHOU, J.; HOEVER, I. J. Research on Workplace Creativity : A Review and Redirection. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, n. 1, p. 333–359, 2014.
- ZHU, Y.; GARDNER, D. G.; CHEN, H. Relationships Between Work Team Climate , Individual Motivation , and Creativity. **Journal of Management**, v. 44, n. 5, p. 2094–2115, 2016.

APENDICE 1 - Estrutura representativa na 1ª etapa do Processo de Produção, conforme análise de categoria.

A criação do Sonho - A maquete			
Citações e Referências Representativas de Primeira Ordem	Primeira Ordem	Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E2 - [...] Ei menino bom a gente pegou o ritual, vai ser um desafio muito grande pra nós e tal. Meu coração já foi a mil entendeu [...].	A estreia em um projeto de “ritual” tornou o trabalho um desafio para equipe.	Fatores Intrínsecos ao Trabalho	1 – Gatilho Inicial: Trabalho Significativo
E8 - [...] Ritual indígena como eu te falo é aonde o artista quer chegar né. É o último estágio de toda uma luta que vem lá de baixo.	A atribuição do trabalho para a equipe conduzia a uma oportunidade de realizar seu potencial no trabalho.		
E5 - [...] eu disse: Pô vai ser do caralho esse teu ritual, vai ser muito bom mesmo. Aí tu topa? tu fecha comigo? Eu disse, bora fazer.	A estreia no quadro cênico produzia expectativas positivas na equipe		
E1 - [...] o que pesou nessa hora a experiência dele fazendo ritual. Eu tava entrando pra fazer ritual. E ele também quer né... então ele quer, ele acha que se identificou muito com ritual, [...]	A solicitação de troca de projetos por outra liderança causou conflito interpessoal entre as equipes	Fatores de Retrocesso e Toxina ao Progresso	2 – Mudança Emergente do Ambiente
E1 – [...] o começo foi assim um pouco frustrante, eu já tava muito chateado, tava aborrecido né.	Com a imposição da troca de projetos provocou a frustração à liderança na equipe		
E1 - [...] cara aquilo que ali me deixou destruindo né vim para casa muito puto, cara não podia ter acontecido isso é uma coisa que eu tava tão motivado feliz vou fazer ritual uma aposta ...	A troca arbitrária provocou um retrocesso no trabalho e a sensação negativa de desmotivação para continuar o trabalho		

E1 [...] eu fiquei um pouco assim meio desmotivado, mas ao mesmo tempo eu falei, eu tenho que fazer disso a glória, mas foi uma coisa assim muito forte que me baqueou no começo né	Percebendo a oportunidade de superar o retrocesso no trabalho	Fatores Catalisadores ao Progresso	3 – Restaurando o Gatilho Significativo
E1 – [...] Agora a hora é essa a gente tem que mostrar um grande trabalho.	Reconstruindo estímulos para progredir no trabalho		
E1 – [...] Eu comecei a escutar a toada começou a vim os sonhos, comecei a gostar, a me motivar né, me motivei, me motivei comecei começou a vim tudo, tudo de novo...	Reiniciando a ação de progredir, estímulos para a ação criativa.		
E1 – [...] primeiro assim eu faço um relatório com o que tem que ter, tem que ter a barragem né, pra mim, pra mim começar a executar. Fotografia – 3.	Identificando requisitos, oportunidades, e problemas.	Pequenas Vitórias	4 - Produzindo Progresso e Criatividade
NC - [...] os itens eram verificados os desenhos eram rabiscados e formavam um amontoado de papéis no canto da mesa que iam sendo aperfeiçoadas no decorrer dos dias. Fotografia – 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11.	Selecionando quais ideias geradas são novas, úteis ou adequadas.		
NC - Eles gostaram é isso que interessa, é nosso termômetro. Eles sonharam com o conjunto, ficaram entusiasmados, isso é importante, quer dizer que estamos no caminho certo. Fotografia – 12.	Receber o reconhecimento e aprovação da gestão superior deixa a equipe entusiasmada para o trabalho.	Fatores Nutridores do Senso de Progresso	5 – Senso de Progresso
NC - "fantástico"; "maravilhoso", "tá perfeito", "já vejo isso na arena", "vai ser lindo".	Elogios, gestos valorizam o progresso alcançado e produz satisfação na equipe.		

APÊNDICE 2 - Estrutura representativa na 2ª etapa do Processo de Produção, conforme análise de categoria.

O desenvolvimento da maquete – Barracão			
Citações e Referências Representativas de Primeira Ordem	Primeira Ordem	Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E1 - [...] uma das coisas que me maltratava era trabalhar até tarde, eu não gosto de trabalhar, gosto de trabalhar com objetivos. Fotografia – 13, 14.	A liderança não excedia o horário de trabalho, buscava organizar as atividades por objetivos .	Liderança Significativa – Catalisador ao Progresso	1 – Gatilho Inicial: Trabalho Significativo
E8 - Aí a gente fazia de tudo pra entregar num prazo que a gente dava para ele. Aí isso fazia ficar feliz assim como a gente também né [...] Fotografia – 17, 18.	A equipe demonstrava o compromisso em atingir os objetivos estabelecidos com a liderança.		
E2 - Ele não incomoda ninguém no trabalho ele sempre deixa bem à vontade, [...], isso que é o legal. A responsabilidade dele e a experiência dele ajuda muito...	A liderança era reconhecida pela sua forma de conduzir a equipe concedendo autonomia para realizar as atividades.		
E1- [...] pela visão que eu tinha de um último ano, eu não sabia também que ia ser demais. A gente nunca tem noção do que é um último ano de gestão...	Ausência de apoio da gestão superior foi um problema para o progresso no trabalho.	Fatores de Retrocesso e Inibidor de Progresso	2 – Mudança Emergente do Ambiente
E1 – [...] agora eu fiz o segundo pedido tu vem me dizer que não tem mais ferro...	Falta de recursos para produção da alegoria foi um inibidor para o progresso da equipe.		
E1 - [...] Aí eu expliquei [...] que não ia ter esse material à vontade, expliquei que não ia ter isopor...	A liderança buscava o diálogo para esclarecer a indisponibilidade de material e conduzir a alternativas.		

Fotografia – 21.			
E1 – [...] um começou a puxar o outro, quando eu vi que não ia vir material pra gente finalizar e tava virando um caos dentro do barracão, [...] eles foram muito guerreiro pra eles finalizar, o amor pelo trabalho...	A segurança psicológica garantiu a equipe assumir e superar os riscos que ameaçavam o progresso no trabalho.	Fatores Nutridores – Segurança Psicológica	3 – Restaurando o Gatilho Significativo
E2 – [...] os ferreiros são decoradores, os ferreiros são revestidores, eles são os caras que dão base, são os cara que seguram a escada, é porque isso, porque a união da equipe e união faz a força entendeu.	A equipe possuía uma forte coesão interpessoal , demonstravam união para alcançar o progresso no trabalho.		
E1 [...] Os espíritos o “João” tava com uma ideia e eu com outra ideia ali. [...], “João” vem cá, “José” vem cá, quero mostrar uma coisa pra vocês. Aí quando eu mostrei pra ele. João isso aqui vai subir, a torre vai ficar, aí eles vão abrir, aí rapidamente ele teve o estalo... Fotografia – 22, 23.	Esforços coletivos para encontrar uma solução criativa para o problema.	Pequenas Vitórias	4 - Produzindo Progresso e Criatividade
E4 - [...] Aí eu pensei no elo de corrente, corrente de moto que elas são grandes. Aí deu pra passar o trancelim todinho então [...] tu faz uma coisa que dá certo que tu nunca imaginava que um elo de corrente, porque ela tem o dentinho dela tem aquele negócio que gira então tu passando o cabo ali ele não roça ele acompanha ... Fotografia – 24, 25, 26.	Esforço individual para buscar novas ideias para solucionar problemas.		

<p>E1 [...] eles passam toda a noite quando a gente vai embora eles passam ali para avaliar é ali que você entre aspas é avaliado tanto é que no final era só elogio era gente passando todo mundo que ia lá gostava [...]</p>	<p>As visitas no final do expediente pela direção artística conduzia a equipe à satisfação com o progresso alcançado</p>	<p>Fatores Nutridores do Senso de Progresso</p>	<p>5 – Senso de Progresso</p>
<p>E6 - [...] quando as pessoas de fora, até pessoas de outras equipes passavam lá, pelo nosso setor e viam aquilo. Cara tá muito legal sabe, isso eu acho que foi um motivo assim, uma motivação cada vez mais, porque eu via assim só era elogio da nossa equipe entendeu, [...], você viu a gente era bem visitado lá. E os comentários vão chegando e esses comentários vão engrandecendo a gente</p>	<p>Os elogios recebidos com as visitas por colegas de outras equipes e visitantes externos ao trabalho deixava a equipe cada vez mais motivada para o trabalho.</p>		

APÊNDICE 3 - Estrutura representativa na 3ª etapa do Processo de Produção, , conforme análise de categoria.

A realização da alegoria – Arena			
Citações e Referências Representativas de Primeira Ordem	Primeira Ordem	Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E1 - [...] nós tivemos um apreço tão grande pelo fato da gente tá fazendo a primeira vez um ritual, então isso aí já pesava, pesava também o fato de ser uma aposta do [...], assim vários fatores que não deixavam, não dava liberdade pra gente falhar e eu como líder tinha que tá na frente sempre positivo. Fotografia - 46, 47.	Pela equipe ser estreante no quadro cênico de ritual pesava no compromisso dos atores, na percepção de ser uma aposta entre outras expectativas , aguardava um peso/tensão que impulsionava a dedicação para o alcance do resultado.	Fatores Sinérgicos ao Trabalho	1 – Gatilho Inicial: Trabalho Significativo
E1 - É uma preocupação da concentração, é na concentração que vai conseguir afirmar, existem fatos que não consegue fazer no galpão [...], mas a batida do martelo disso vai ser quando a gente sair que eu conseguir testar [...]	As condições físicas do ambiente limitavam os testes e conclusão da alegoria em galpão, um estado de preocupação motivava a permanência da equipe durante todo o dia.		
NC - "nesse dia uma empilhadeira quebrou e a outra o pneu furou, não havia nada para puxar a base"	O suporte de máquinas para transporte foi um problema para o traslado e progresso final.	Fatores de Retrocesso e Inibidor de Progresso	2 – Mudança Emergente do Ambiente
E5 - [...] Tu já prestou atenção que quando a gente levanta o índio, o central, o peso ele fica sobrecarregado só aqui nesse eixo?	Os testes na concentração revelaram imprevistos e erros que comprometiam a execução dos elementos na alegoria.		
E5 - [...] Bateu no meu ombro assim e falou bem assim, mas não te preocupa não que vai dá tudo certo, ele falou bem assim, não te preocupa não que vai dá	A relação interpessoal da equipe produzia experimentações positivas que superava o momento de tensão.	Fatores Nutridores – Segurança Psicológica	– Restaurando o Gatilho Significativo

<p>tudo certo, bora sobe. Aí eu subi com ele, aquilo ali fez eu de novo eu respirar, eu falei assim, pô caramba, é assim que é, ele me deu força, me deu força, subimos colocamos de novo lá, [...]</p>			
<p>E7 - [...] só tem tu, não tem mais outro. É contigo mesmo, é tu que tem que ir lá. Tu que tem que resolver isso. Ele falou isso aí a modo que eu me senti mais, me deu mais, depende de mim, então eu vou dá meu máximo...</p>	<p>As atitudes de apoio entre os integrantes da equipe conduziam ao encorajamento e a auto eficácia para assumir os riscos com os problemas.</p>		
<p>E5 - [...] lá na concentração no escuro colocando mais soro, soro e lá na concentração....</p>	<p>Buscando soluções para o problema.</p>	<p>Pequenas Vitórias</p>	<p>4 - Produzindo Progresso e Criatividade</p>
<p>E1 - [...] ele trouxe a corda, pô o que a gente faz a gente corta a corda [...], cortamos aquelas cordas laçamos elas... Fotografia – 57</p>	<p>Improvizando com materiais alternativos.</p>		
<p>E4 - [...] é emocionante tu ver o teu trabalho na arena. Tu ver o que aconteceu, tudo que aconteceu, ali na arena, tudo deu certo, tudo entrou certo, na hora certa, os movimentos aconteceram tudo certo, no momento certo ali, então pra gente ali é uma é muito gratificante...</p>	<p>O reconhecimento do sucesso da criação na arena provoca sentimentos positivos na equipe.</p>	<p>Fatores Nutridores do Senso de Progresso</p>	<p>5 – Senso de Progresso</p>
<p>E8 - [...] O resultado final tu viu lá né, não tem como, até amigos lá do boi contrário chegaram e parabenizaram. Eu fiquei, meu Deus, eles falavam, o quê que é isso que vocês fizeram [...], uma alegoria limpa onde você entendia cada setor dela...</p>	<p>As parabenizações do ambiente externo a equipe produzia a sensação de progresso e satisfação com o resultado alcançado</p>		

ANEXO A – PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Nome:

Função:

Profissão:

Data: ____/____/____.

1- Vamos começar falando um pouco sobre seu trabalho.... Gostaria de saber um pouco sobre a sua formação... De onde vem sua experiência, a atuação profissional...Como e quando você iniciou sua trajetória no “Boi”?

Interesse: Formação, significância do trabalho, habilidades, expertise, interesse e valorização da atividade.

2- Agora vamos conversar mais sobre sua função.... Como você descreve sua função no “Boi”? O que é preciso para você realizar essa função? Qual a percepção que você tem da sua função para a atuação do “Boi”? Você considera um trabalho criativo? O que te motiva a realizar essa função?

Interesse: Atividade, relação com a atividade, relação com a empresa, relação com a criatividade.

3- Vamos conversar um pouco sobre o projeto de alegoria deste ano.... Comente um pouco sobre o projeto? Qual sua contribuição na realização desse projeto? Em algum momento você pensou que não ia dar certo? Quais eventos você recorda que auxiliaram na realização desse projeto? Como você descreve o momento de realização desse projeto na arena?

Interesse: Progressos no projeto; a manifestação da criatividade (novas ideias, resolução de problemas; reveses no projeto).

4- Ainda sobre o trabalho neste projeto.... Comente um pouco sobre o dia a dia de trabalho.... Como as atividades foram realizadas? Em relação ao tempo, como influenciou o seu trabalho e da equipe? E os prazos para entrega do seu trabalho? Quanto aos recursos (financeiros/materiais)? Quais eventos você recorda que impactaram de forma positiva ou negativa o dia a dia durante o projeto?

Interesse: Cotidiano de trabalho, relações do ambiente de trabalho, estabelecimento de metas, organização do trabalho, utilização de recursos).

5- Descreva um pouco sobre a criatividade no projeto.... O que você considera como uma dificuldade para a realização de um trabalho criativo no projeto? O que você percebe que ajudou no trabalho criativo durante o projeto? O que você criou? Quais sugestões você deu, ou solução para algum problema? Quando você criava?

Interesse: Progresso, criatividade, catalisadores, inibidores.

6- Conte um pouco sobre a sua equipe no projeto de alegoria.... Como é trabalhar com a equipe? Como as atividades da equipe foram desenvolvidas?

O que você acredita que dificulta o trabalho da equipe? Como é a sua relação com os membros da equipe? O que você considera como uma motivação para a equipe no projeto? Fale de uma situação que você recorda.

Interesse: Relação com os membros, nutridores, toxinas, aspectos da motivação.

7- Agora, conte um pouco sua atuação como (função) da equipe.... Como você descreve na equipe? Quais eventos você recorda que a sua atuação como (função) foi significativa? Como você descreve sua relação como líder e os membros da equipe?

Interesse: Relação com o líder, nutridores, toxinas, aspectos interpessoais.

8- Sobre o ambiente externo ao trabalho da equipe.... Conte um pouco sobre a gestão do “Boi”.... Qual momento você recorda que faltou a atuação da gestão? Em relação às demais equipes, como é a relação com a sua equipe?

Interesse: Relação com o líder, nutridores, toxinas, aspectos interpessoais.

9- Gostaria que você fizesse uma avaliação do projeto de alegoria.... Qual era sua expectativa quando iniciou os trabalhos? Como foi a evolução do projeto? Quais eventos você considera importante para o resultado? Quanto ao resultado final?

Interesse: Progresso, aspectos emocionais; aspectos motivacionais.

10- Para finalizar, você gostaria de acrescentar qualquer outra coisa ou tirar alguma dúvida?

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O (A), Sr.(a), _____, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “Princípio do Progresso e Criatividade no Espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM”, sob a responsabilidade de Rafaela Gonçalves Freitas.

JUSTIFICATIVA

Ao reconhecer a contribuição do princípio do progresso para a criatividade dos atores sociais em seu contexto organizacional, a pesquisa incide para uma nova perspectiva sobre os fatores que mantém e promovem o desempenho criativo no cotidiano do trabalho, possibilitando a elaboração de estratégias que viabilizem o progresso diretamente nas organizações que possuem a criatividade como fator determinante de sucesso.

OBJETIVO (S) DA PESQUISA

O objetivo desta pesquisa é investigar a contribuição do princípio do progresso para a criatividade no processo de produção de alegoria no espetáculo do Boi-Bumbá de Parintins/AM.

PROCEDIMENTOS

Produção de dados através de observação direta, acompanhada da realização de entrevistas semiestruturadas individuais e de fotografias. A observação direta ocorrerá no galpão de produção de alegorias onde o trabalho criativo desenvolvido poderá ser acompanhado. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador digital de voz, e posterior à realização, serão armazenadas na nuvem digital e transcritas no processador de texto Word. A fotografia será realizada mediante a prévia autorização dos participantes, direcionadas a registrar os progressos alcançado no trabalho criativo, após serão armazenadas e editadas em meios eletrônicos para preservar a identidade dos participantes.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

Será realizada nos meses de março, abril, maio e junho de 2019, no local designado pela organização participante em que são produzidas as alegorias. A observação acompanhada dos registros fotográficos compreenderá todos os meses descritos,

quanto a entrevista será realizada no mês inicial as observações e posteriormente ao final do último mês, após a conclusão da produção.

RISCOS E DESCONFORTOS

Caso o (a) senhor (a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças, o (a) senhor (a) terá todo direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder a qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa.

BENEFÍCIOS

Os relatos e reflexões decorrentes deste trabalho possibilitará aos participantes da pesquisa conhecer a importância da contribuição do progresso para a criatividade nas atividades de produção criativa da organização cultural que necessitam manter o desempenho criativo de seus membros para o alcance do sucesso. Além disso, os resultados são aplicáveis para outras organizações, uma vez que a criatividade é determinante para a sobrevivência em vários ambientes dinâmicos.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA

O (A) Sr. (a) não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado (a) pelo pesquisador.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador coletará informações que serão mantidas de forma confidencial, entendo que a minha identidade não será revelada em nenhuma circunstância. Os dados coletados somente poderão ser utilizados em eventos ou publicações científicas, mas jamais identificará os participantes.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO

Na hipótese de eventuais custos/despesas em virtude da participação da pesquisa, estes serão reembolsados mediante comprovação logo após a participação da pesquisa. Na impossibilidade de comprovação do custo/despesa imediatamente

após a participação na pesquisa, esta poderá ocorrer nos dias seguintes conforme acordado com o pesquisador. O reembolso se dará no limite do valor comprovado decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, devo contatar a pesquisador Rafaela Gonçalves Freitas, no telefone (NN) NNNNN-NNNN e pelo e-mail rafaela.gfreitas@outlook.com. Em caso de denúncia e ou intercorrências/problemas, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos pelo telefone (XX) XXXX-XXXX, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelos correios, no seguinte endereço: Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. O Comitê de Ética e Pesquisa tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o teor do presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, de que a entrevista será gravada, como também os meus direitos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter conhecimento de assinar duas vias de igual teor deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinada pelo (a) pesquisador (a), ficando uma em minha posse e outra em posse do pesquisador.

Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “Princípio do Progresso e Criatividade no Espetáculo do Boi-bumbá de Parintins/AM”, eu, Rafaela Gonçalves

Freitas, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

_____, ____ de _____ de 2019.

ANEXO C – REGULAMENTO DO FESTIVAL

REGULAMENTO DO FESTIVAL FOLCLÓRICO DE PARINTINS DISPUTA DE BUMBÁS 2017

CAPÍTULO I - DO OBJETIVO, ORGANIZAÇÃO E REALIZAÇÃO.

Art. 1º - Este Regulamento tem por finalidade estabelecer normas para o Festival Folclórico de Parintins que ocorrerá anualmente no último final de semana do mês de junho, regulamentado pela Lei Municipal nº 336/2005 - PGMP.

§ 1º. Será realizado pelas Associação Cultural Boi-Bumbá Caprichoso, inscrita no CNPJ sob nº 04.276.523/0001-16 (Boi-bumbá Caprichoso) e Instituto Boi-Bumbá Garantido, inscrito no CNPJ sob nº 10.756.667/0001-72 (Boi-bumbá Garantido) e organizado pela Prefeitura Municipal de Parintins, inscrita no CNPJ sob nº 04.329.736/0001-69 com o apoio logístico, operacional, administrativo e financeiro.

§ 2º. Os objetivos primordiais são:

I – Preservar o folclore do “Boi-Bumbá” de Parintins;

II – Promover a cultura regional e estimular o espírito criativo do povo parintinense;

III – Valorizar a diversidade etno-cultural dos povos da Amazônia;

IV – Defender e estimular o conceito e uso sustentável da biodiversidade na Amazônia;

V – Reger a disputa entre as duas Associações Folclóricas Boi-Bumbá Caprichoso e Boi-Bumbá Garantido.

CAPÍTULO II - DA COMISSÃO ORGANIZADORA

Art. 2º - A Comissão Organizadora será composta por: 02 (dois) representante do Poder Executivo Municipal, que atuarão como Presidente e como coordenador de jurados desta Comissão, sendo integrada também por 01 (um) representante do Boi-Bumbá Caprichoso e 01 (um) representante do Boi-Bumbá Garantido, que atuarão como membros, os quais deverão ser indicados pela presidência de cada agremiação e nomeados por Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 3º - Os membros desta Comissão Organizadora terão as seguintes atribuições:

§ 1º - Providenciar e Coordenar toda a Logística Administrativa, Financeira e Operacional, do Festival Folclórico de Parintins, na forma devidamente ajustadas entre as partes.

§ 2º - Locar o imóvel que hospedará os Jurados e Comissão Julgadora, este imóvel terá de ficar disponibilizado, 07 (sete) dias antes do evento na Cidade de Parintins que terá:

a) Que possuir infraestrutura adequada para hospedar 10 (dez) pessoas, sendo 01 (um) presidente, 09 (nove) Jurados;

b) De ser obrigatoriamente uma casa ou apartamentos, desde que o local seja para uso restrito e exclusivo dos Jurados e dos Membros da Comissão Julgadora na Cidade de Parintins, não sendo permitido o seu compartilhamento com terceiros ou hóspedes;

§3º Providenciar a confecção dos troféus de premiação que manifeste o simbolismo da festa.

§4º Emitir autorizações de passagens aéreas de ida e volta para os representantes dos dois Bumbás;

§5º Providenciar toda a logística necessária (passagens, transporte, hospedagem e alimentação) dos Jurados e membros da Comissão Julgadora.

§6º - Providenciar as urnas, lacres e demais materiais constantes no Art. 28 deste Regulamento.

CAPÍTULO III - DA COMISSÃO JULGADORA

Art 4º - A Comissão Julgadora será composta de 01 (um) presidente e 09 (nove) jurados.

§ 1º - O Presidente da Comissão Julgadora será definido por comum acordo pelos representantes dos Bumbás. Em não havendo consenso, o mesmo será definido por sorteio até 48 horas antes da primeira noite do Festival. Escolhido o mesmo, este terá suas atribuições previstas no Art. 5º deste regulamento.

§ 2º - O Presidente da Comissão não terá direito a voto, nem de qualidade ou quantidade, nas decisões da Comissão, que decidirá por maioria simples de votos de seus nove membros.

§ 3º - Cada Bumbá deverá indicar 01 (um) representante com a finalidade de apresentar o tema do Festival à Comissão Julgadora, 24 (vinte e quatro) horas antes da primeira noite do Festival, devendo ser comunicado por meio de ofício ao Presidente da Comissão Organizadora, até 07 (sete) dias antes do início do Festival Folclórico de Parintins.

Paragrafo único: A apresentação deverá ser oral, com suporte de data show, pelo prazo máximo de 1 (uma) hora.

§ 4º - A Prefeitura de Parintins indicará um advogado que explicará o regulamento à comissão julgadora, ato este que será acompanhado por 1 (um) advogado indicado por cada Bumbá até 24 (vinte e quatro) horas antes da primeira noite do Festival, devendo ser comunicado por meio de ofício ao Presidente da Comissão Organizadora, até 07 (sete) dias antes do início do Festival Folclórico de Parintins.

§ 5º - Em caso de substituição de representante das Associações Folclóricas, pelo fato de alguma complicação extrema de saúde, deverá ser oficializado pelos presidentes dos Bumbás.

Art. 5º - Ao Presidente da Comissão Julgadora competem as seguintes atribuições:

§ 1º - Providenciar e coordenar a logística do processo:

§ 2º - Receber e submeter a julgamento pelos nove jurados, todos os recursos interpostos pelas Associações Folclóricas Boi-Bumbá Garantido e Boi-Bumbá Caprichoso, aplicando ou não as penalidades previstas neste Regulamento.

§ 3º - Lavrar a decisão do colegiado de jurados, circunstanciada e fundamentada de acordo com este Regulamento, sobre todas as decisões.

§ 4º - Assinar as folhas de votação constantes no caderno.

CAPÍTULO IV - DO PROCESSO DE ESCOLHA DOS JURADOS

Art. 6º - Será criado, pela Comissão Organizadora do Festival, um banco de dados dos jurados que participaram do julgamento dos Festivais Folclóricos de Parintins entre 2005 e 2012.

a) Os Jurados serão pessoas de renome nacional, com comprovada atuação nas manifestações folclóricas e culturais brasileiras, para cada especialidade, de acordo com o Anexo I;

b) Os jurados selecionados deverão ser originários no mínimo de 2 (dois) Estado ou Federação, considerando o seu local de nascimento e domicílio;

§1o Destes jurados, do período constante no caput deste artigo, serão selecionados os jurados do festival folclórico por uma comissão composta de 1(um) representante de cada Bumbá e o Coordenador de Jurados da Comissão Organizadora do Festival;

§ 2º Fica estabelecido o prazo de um ano para a constituição da Escola de Jurados do Festival Folclórico de Parintins;

§3o A partir do ano de 2018 a Escola de Jurados será responsável pela manutenção do banco de dados, treinamento e seleção dos jurados para o Festival Folclórico;

§ 4º Serão necessariamente escolhidos 01 (um) jurado para presidir a comissão, 03 (três) jurados para compor o Bloco A, 03 (três) jurados para compor o Bloco B e 03 (três) jurados para compor o bloco C, dentro das especialidades constantes do Anexo I.

CAPÍTULO V - DAS ATRIBUIÇÕES DOS JURADOS

Art. 7º - Para cada apresentação haverá um caderno de votação com uma folha para cada item a ser julgado, por cada Jurado, contendo os critérios para julgamento e nota, que após a votação será colocado em envelope e rubricados pelo Jurado, um fiscal de cada Bumbá e o Presidente da Comissão Julgadora sendo depositados na urna, que receberá o lacre definitivo devidamente rubricado por todos os membros da Comissão Julgadora, logo após o encerramento da apresentação da última Associação.

Art. 8º - As urnas, depois de lacradas serão entregues pelos membros da Comissão Julgadora, na presença dos fiscais das Associações Folclóricas, ao Comandante da 11º Batalhão de Polícia Militar de Parintins, que ficará responsável pela sua guarda e inviolabilidade até a entrega para o Presidente da Comissão Julgadora, no dia e hora da Apuração, constantes neste Regulamento.

Art. 9o - O julgamento será efetuado por 09 (nove) Jurados, que observarão a especialidade de cada grupo de critérios de julgamento, divididos em 03 (três) blocos e em três grupos distintos e mistos de jurados, sendo: Bloco A = jurados Comum / Musical, Bloco B = Cênico / Coreográfico, Bloco C = Artístico, sendo cada cabine de jurados composta de um representante de cada bloco em julgamento.

Art. 10 – Os Jurados, no desempenho de suas funções, assumem comportamento de juízes, devendo primar pela isenção e procurando agir com sabedoria, imparcialidade e justiça, aplicando fielmente este Regulamento e ficam:

§ 1º - Obrigados a:

- a) Chegar diariamente ao “Bumbódromo”, no mínimo 30 (trinta) minutos antes do início da primeira apresentação;
- b) Permanecer nas suas cabines até o encerramento dos espetáculos e da votação, salvo se acompanhados por fiscais das associações Folclóricas;
- c) Assinar o Termo de Ciência do Regulamento, que rege a disputa do Festival Folclórico de Parintins.
- d) Justificar na folha de votação qualquer nota de forma objetiva com o apresentado no julgamento. A falta desta justificativa acarretará na anulação da nota, ficando a nota para fins de apuração igual ao do Bumbá Contrário.

§ 2º - Impedidos de:

- a) Se ausentarem das cabines e do local onde estiverem hospedados, salvo com a concordância dos fiscais ou Coordenação de Jurados;
- b) Fazer qualquer consulta a outro membro do júri durante a apresentação;
- c) Contatar reservadamente com os dirigentes e fiscais das Associações concorrentes, e em qualquer hipótese com autoridades pública e imprensa;
- d) Receber qualquer tipo de objeto, adereço, souvenir e etc., de qualquer item, a qualquer tempo, exceto material impresso contendo roteiro do espetáculo.

Parágrafo Único – Caso alguma Associação Folclórica seja detentora de prova material, acerca de cometimento de infringência ao presente artigo, por parte de qualquer um dos Jurados, poderá oferecer impugnação escrita, narrando o fato alegado e instruindo com as provas materiais, entregue a cada dia de apresentação ao Presidente da Comissão Julgadora, devidamente rubricados pelos fiscais das agremiações, no mesmo prazo do que trata o Art. 11 e seus parágrafos deste regulamento e endereçado ao Presidente da Comissão Julgadora, a quem incumbirá apresentar o resultado do julgamento antes da abertura dos envelopes de notas. A procedência da impugnação implicará no cancelamento das notas julgadas pelo (a) Jurado (a), infrator (a) referente a todas as noites de apresentação. Não caberá recurso das decisões da Comissão Julgadora.

CAPÍTULO VI - DAS IMPUGNAÇÕES

Art. 11 – As impugnações deverão ser apresentadas em 03 (três) vias, pelos fiscais credenciados dos Bumbás, ao Presidente da Comissão Julgadora na mesma noite em que ocorrer o fato gerador, até 60 (sessenta) minutos após a apresentação da última Associação, sendo imediatamente apresentado aos fiscais da Associação impugnada.

§1º - Os fiscais do Bumbá impugnado serão notificados para apresentar defesa até 09 h (nove horas) do dia seguinte, exceto para a noite do último dia que será até 06 h (seis horas) sob pena de preclusão.

§2º - O Bumbá impugnado será considerado notificado, mediante recebimento pelos seus fiscais da segunda via de impugnação, dentro do prazo fixado no caput deste artigo. Decorrido o prazo sem a notificação pessoal por ausência da parte impugnada, bastará à notificação feita ao membro da Associação impugnada pelo Presidente da Comissão Julgadora, com efeitos para todos os fins previstos neste Regulamento.

§3º - As impugnações serão decididas pela Comissão Julgadora até 14h (quatorze horas), do dia seguinte, para matérias referentes às apresentações da primeira e segunda noite e até as 08h (oito horas), da última noite de apresentação.

§4º - De cada decisão será lavrado ato circunstanciado da Comissão Julgadora constando o resultado, que, em envelope lacrado será rubricado pelos componentes da Comissão Julgadora e pelos fiscais de cada Bumbá, o qual só poderá ser conhecido quando da apuração dos resultados do festival.

CAPITULO VII - DO APRESENTADOR

Art. 12 – Cada Associação terá seu apresentador oficial, com a responsabilidade de fazer a apresentação do Bumbá, sendo defeso elogiar, ofender ou provocar por palavras, gestos ou qualquer outro meio à Associação contrária, autoridades civis, militares e eclesiásticas sob pena da aplicação de punição de acordo com o artigo 30 deste regulamento no item APRESENTADOR, referente à data da infração.

Art. 13 – As Associações devem utilizar apenas 01 (um) Apresentador oficial por dia de espetáculo.

Parágrafo Único – O descumprimento deste artigo implicará na perda de 01 (um) ponto, deduzido da pontuação geral obtida pela Associação na noite da apresentação.

CAPITULO VIII - DO TEMPO DA APRESENTAÇÃO

Art. 14 – As Associações terão o tempo mínimo de 02h (duas horas) e o tempo máximo de 02h30min (duas horas e trinta minutos), para cada apresentação nos três dias de festival.

§ 1º - A contagem do tempo oficial das apresentações dos Bumbás será feita pelo Presidente da Comissão Julgadora. E, para nortear o tempo de apresentação será instalado um relógio na área interna, de responsabilidade da Prefeitura Municipal de Parintins.

§ 2º - Para efeito deste artigo o evento terá início às 20h, inclusive com a contagem do tempo previsto no *caput* do artigo. Encerrada a primeira apresentação do dia e após o intervalo de 45 (quarenta e cinco) minutos, sendo, 30 (trinta) minutos de intervalo oficial e mais 15 (quinze) minutos do animador do segundo concorrente, deverá iniciar-se a apresentação deste, o qual será submetido ao mesmo tempo de duração do espetáculo.

§ 3º - Considera-se como início da apresentação de cada Associação, a entrada do Apresentador.

§ 4º - Fica concedido prazo improrrogável de 15 minutos, antes do horário de cada apresentação oficial, para entrada e posicionamento dos músicos e, 15 minutos depois para saída, ressalvando que o referido tempo não será contado como tempo de apresentação de que trata o Art. 15 deste Regulamento.

§ 5º - As torres de som e iluminação sobre a cabine dos jurados ou outros lugares decididos pela consultoria técnica, terão uso comum para sonorização e para a iluminação cênica dos Bumbás. Será vedado a utilização para fins alegóricos/cenográficos, cênicos e coreográficos.

§ 6º - A infração a qualquer dos parágrafos 3º e 4º, deste artigo, resultará na perda de 0,1 (um décimo) automaticamente, para cada minuto ultrapassado, em relação ao tempo máximo e para cada minuto antecipado em relação ao tempo mínimo, conforme ata do Presidente da Comissão Julgadora.

Art. 15 – Somente no caso de interrupção de energia elétrica, de som, ou por invasão da área por populares, ausência de jurados, mau tempo (chuva) ou qualquer outro obstáculo que impeça ou coloque em risco a segurança pessoal dos brincantes efetivamente a realização do espetáculo ou sua interrupção nos horários previstos, reconhecidos formalmente pelo Presidente da Comissão Organizadora, as Associações Folclóricas Caprichoso e Garantido, poderão realizar as suas apresentações fora do horário inicial previsto, sem prejuízo da pontuação.

§1º - Fica concedido o tempo de 30 (trinta) minutos, contado da solução formal do impedimento, para que a Associação Folclórica dê início à apresentação do dia.

§2º - Se os fatos previstos no *caput* deste artigo ocorrerem no curso do espetáculo, este será suspenso e seu reinício dar-se-á em até 30 (trinta) minutos após haver sido resolvido plenamente o problema, sem prejuízo para a Associação que estiver se apresentando.

§3º - Não resolvido o impasse dentro do prazo estabelecido no parágrafo anterior, a pontuação do boi prejudicado será igual à da agremiação que não sofreu prejuízo na apresentação.

§ 4º - A comissão organizadora e julgadora será competente para julgar os problemas descritos nos parágrafos 1º e 2º, deste artigo, cuja decisão deverá se basear em manifestação do corpo de bombeiros ou outro órgão responsável pela segurança do evento.

CAPÍTULO IX - DOS ITENS DE VOTAÇÃO

Art. 16 – Para o julgamento das Associações, serão rigorosamente observados, a cada dia do espetáculo, os 21 itens descritos no caderno de votação, conforme anexo II.

Art. 17 – A nota mínima a ser conferida por cada Jurado em cada item é 8,5 (oito virgula cinco) e a máxima é 10 (dez), podendo ser fracionada na forma decimal, e deve ser lançada na folha de votação, numericamente e por extenso.

§1º - Caso haja omissão nos lançamentos das notas numéricas e por extenso, será atribuída a nota máxima 10 (dez) aos Bumbás. Caso o julgador tenha omitido o lançamento apenas de uma das notas, valerá então a nota lançada, desde que não contenha rasuras;

§ 2º - Caso haja rasura no lançamento das notas numéricas e/ou por extenso, será atribuída a nota máxima 10 (dez) aos Bumbás naquele item.

§ 3º - Caso haja divergência entre a nota numérica e por extenso, prevalecerá a maior nota, desde que não contenha rasuras.

§ 4º - Os itens de votação serão levados ao conhecimento dos jurados através do Apresentador Oficial de cada Associação Folclórica.

§ 5º - O Bumbá que deixar de apresentar qualquer item constante no caderno de votação não receberá nota ou pontuação no item correspondente, sendo-lhe atribuída, para efeito de apuração, a nota mínima 8,5 (oito e meio).

Art. 18 – O direito de voto é exclusivo dos Jurados.

CAPÍTULO X - DOS FISCAIS

Art. 19 – As Associações nomearão até 21 (vinte e um) fiscais por correspondência endereçada à Comissão Organizadora do Festival, até às 18h horas do dia que antecede ao início das apresentações, para acompanhamento direto junto a essa comissão.

§1º - É proibida a permanência na arena de fiscais do Bumba contrário ao da apresentação.

Art. 20 – Os fiscais deverão ser credenciados por atos baixados pelos Presidentes dos Bumbás. No fosso só poderão atuar na fiscalização 06 (seis) fiscais de cada Associação Folclórica devidamente escolhidos dentre os 21 (vinte e um) fiscais do que trata o Art. 20, devendo os mesmos, trajarem roupas neutras, ou seja, camisa branco, calça branco, calçado predominantemente branco e a identificação nominal de crachá com foto.

Parágrafo Único – O descumprimento deste artigo acarretará à Associação Folclórica faltosa a penalidade prevista no Art. 30, na noite geradora do fato.

Art. 21 – É competência dos fiscais:

- a) Fiscalizar a atuação da Comissão Julgadora;
- b) Verificar se o material de votação está em ordem, antes de ser iniciado o julgamento;

- c) Fazer impugnações sob qualquer irregularidade que verificar no curso da apresentação e votação, consignando suas razões por escrito;
- d) Não permitir que o caderno de votação seja retirado do local do julgamento, antes do lacre da urna receptora das mesmas;
- e) Assinar, juntamente com os membros da Comissão Julgadora, as folhas de votação, antes do início das apresentações;
- f) Assistir o lacre da urna receptora dos cadernos de votação, rubricando-a, juntamente com os Jurados;
- g) Receber as notificações de impugnações da sua Associação;
- h) Praticar todos os demais atos inerentes à sua função.

Art. 22 – Os fiscais não poderão interferir na votação e nem presenciar a prática do voto pelos jurados.

Paragrafo único - Para os fins descritos nas alíneas “c” e “h” do artigo anterior, a comissão organizadora deves disponibilizar arquivo áudio visual (vídeo) da apresentação dos bumbás aos fiscais das agremiações, ao final da mesma.

CAPÍTULO XI - DA APURAÇÃO

Art. 23 – O Presidente da Comissão Julgadora será responsável pela apuração dos resultados do Festival Folclórico de Parintins.

§1º - Cabe à Comissão Organizadora:

- a) Providenciar local e equipamentos para o processo de apuração no Bumbódromo;
- b) Fornecer os mapas e planilhas de apuração;
- c) Credenciar os representantes de cada Associação;

§2º - Cabe à Comissão Julgadora:

- a) Julgar a cada noite a impugnação de Jurado(a).

Art. 24 – Cada Associação concorrente indicará 02 (dois) representantes devidamente credenciados (delegado de apuração), que exercerão as funções de fiscal específico para o ato. Fica franqueada a livre participação dos Presidentes das Associações Folclóricas, sem prejuízo das funções conferidas ao delegado de apuração e um representante de cada órgão de imprensa. Os jornalistas ficarão em espaço especialmente destinado ao exercício de suas funções, sendo vedado qualquer tipo de manifestação pelos presentes, salvo, se membro da Comissão Julgadora e delegados.

§1º - A apuração será feita às 14h da segunda-feira, no Bumbódromo.

§2º - Antes do início da apuração serão divulgadas as atas contendo as decisões sobre as impugnações apresentadas por cada Associação, de cujas decisões não cabe qualquer recurso, em qualquer esfera. Em seguida serão lidas as notas dadas para cada item por cada Jurado, em cada bloco por dia de apresentação, sendo descartada a menor nota aplicada auferida pelo Jurado(a) a cada item e a cada noite de apresentação.

§3º - Na hipótese de haver apenas 02 (duas) notas válidas para quaisquer itens, ainda assim se descartará a menor nota entre as restantes.

§4º - Concluída a apuração, o Presidente da Comissão Julgadora proclamará o Bumbá Campeão e o Bumbá Vice-Campeão do Festival Folclórico de Parintins, respectivamente, conforme o maior número de pontos obtidos, efetivando a entrega dos troféus específicos.

§5º - Em caso de empate na pontuação geral dos três espetáculos, a Comissão Julgadora procederá ao desempate, observados sucessivamente os seguintes critérios:

- a) Confronta-se o somatório de pontuação nas três apresentações relativas aos itens coletivos, indicados no Anexo III, sendo proclamada campeã a Associação que obteve maior somatório de pontos;
- b) Confrontam-se os somatórios de pontuação nas três apresentações, relativas aos itens individuais, indicados no Anexo III, sendo proclamada campeã a Associação que obteve maior somatório de pontos;
- c) Persistindo o empate, confronta-se a quantidade da segunda melhor nota atribuída as Associações para se conhecer o vencedor;
- d) Persistindo mais uma vez o empate, o Presidente da Comissão Julgadora proclamará as duas Associações como campeãs.

CAPÍTULO XII - DO MATERIAL DE VOTAÇÃO

Art. 25 – O material de votação deverá ser entregue aos jurados pelos membros da Comissão Julgadora, no recinto específico, pelo menos 20 (vinte) minutos antes da apresentação da primeira agremiação.

Art. 26 – O material de cada jurado, por noite, consiste no seguinte:

- a) Caderno de votação;
- b) Folha de papel em branco para rascunho;
- c) Lápis e borracha;
- d) Caneta esferográfica verde;
- e) Envelope para acondicionar o caderno de votação constando: nome do bloco, nome do Jurado (a) e data de julgamento;
- f) Roteiro de apresentação.

Art. 27 – A folha de votação que não contiver as assinaturas do Presidente da Comissão Julgadora, dos Fiscais das Associações e do Jurado será automaticamente anulada.

Art. 28 – Os lacres e as urnas serão cedidos pela Comissão Organizadora, sendo estas lacradas imediatamente após o término de cada dia de espetáculo, entregues à guarda e responsabilidade do 11º Batalhão de Polícia Militar de Parintins.

Parágrafo único – As urnas lacradas permanecerão nas dependências do Bumbódromo, em cofre com senha única, de conhecimento do Comandante do Batalhão, em sala individual e sob vigilância constante.

CAPÍTULO XIII - DAS PENALIDADES

Art. 29 - O Bumbá que, comprovadamente, assediar um (os) jurado(s) será punido com multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) que deverá ser revertida para a Entidade Organizadora do Festival Folclórico;

Art. 30 – As penalidades previstas às infrações deste Regulamento serão a perda de 01 (um) décimo, por ocorrência no item correspondente, deduzida da pontuação geral.

Art. 31 – É vedada a permanência de não brincantes dentro da arena durante a apresentação dos Bumbás.

Parágrafo Único - Não brincante é todo aquele que, na arena, não esteja credenciado ou com indumentária própria de cada Bumbá, salvo com função específica, comprovável e/ou temporário tais como: bombeiros, saúde, segurança, equipe técnica de som e luz, equipe da empresa organizadora e da empresa detentora do direito de imagem e outros necessários à organização e realização do espetáculo.

Art. 32 – A imprensa (repórter fotográfico ou não) de televisão e rádio, que não estejam a serviço da(s) empresa(s) detentora(s) dos direitos de transmissão, deverá utilizar a área específica da imprensa, cabendo à empresa e/ou o órgão credenciador do Festival o controle e fiscalização, sob pena de suspensão do credenciamento, sem penalidades aos Bumbás.

Art. 33 – Fica proibida a propaganda, publicidade ou qualquer outra ação de caráter comercial, na arena do Bumbódromo, iniciando-se tal restrição 30 minutos antes do espetáculo e finalizando 30 minutos após o final do espetáculo, por parte de não patrocinador oficial, sob pena de aplicação da penalidade descrita no art. 30 para cada ação aqui definida.

Art. 34 - Fica resguardado o uso intencional de propaganda, publicidade ou qualquer outra ação de caráter comercial, por parte de patrocinador oficial do Festival, bem como o uso de nomes e marcas das empresas contratadas, seja pelas Associações, seja pela Comissão Organizadora, para fins de prestação de serviço bem como para a operacionalização do espetáculo, não cabendo, portanto, quaisquer punições nestes casos.

CAPÍTULO XIV - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 35 - Será penalizado no item correspondente, o Bumbá que através de seu Apresentador, Levantador, Amo, suas toadas, versos ou dos seus representantes oficiais, atentar contra o pudor e a moral pública e que caracterizam racismo, machismo, homofobia, transfobia e ofensas pessoais, fizer alusão a partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos, a título de propaganda, saudação nominal, referências político-partidárias, elogios ou ofensas a qualquer pessoa ou entidade, ou ainda, alusões depreciativas à crença religiosa, às autoridades civis, militares, e eclesiásticas, aos poderes constituídos ou seus representantes.

§1º - É permitida a apresentação de toadas de desafio sem ofensa à pessoa humana.

§2º - A penalidade prevista no *caput* deste artigo atenderá o disposto no art. 30 deste regulamento.

Art. 36 - Fica expressamente proibida a utilização pelas torcidas dos "Bumbás" de instrumentos elétricos ou eletrônicos sonoros, que interfiram negativamente no

espetáculo, assim como gestos, acenos ou faixas ofensivas à Associação oposta, com a penalidade prevista no Art. - 30, no item 19 - Galera, por infração ao Art. 35 na noite geradora do fato.

Art. 37 - A cor padrão da Associação Folclórica "Boi-Bumbá" Caprichoso é AZUL e do "Boi-Bumbá" Garantido é VERMELHA.

Parágrafo Único - É expressamente proibido o uso da cor de um "Bumbá" por outro, salvo em casos excepcionais, como em alegorias ou situações que comprovadamente tenham que utilizar a cor oficial de outra Associação Folclórica, com a penalidade prevista no Art. 30, no item correspondente.

Art. 38 - Relativamente aos itens de julgamento, serão observados os seguintes critérios, por noite de espetáculo:

I - Tribos Indígenas: No mínimo 04 (quatro) e no máximo 11 (onze) tribos, com no mínimo de 18 integrantes por tribo;

II - 03 (três) Tuxauas;

III - Vaqueirada: No mínimo de 30 e no máximo 40 integrantes;

IV - 01 (um) Ritual Indígena com estrutura artística e alegórica;

V - 01 (uma) Lenda Amazônica com estrutura artística e alegórica;

VI - 01 (uma) Figura Típica Regional com estrutura artística e alegórica.

Parágrafo Único – A Associação que apresentar número inferior ou superior aos estabelecidos neste artigo será penalizada de acordo com o previsto no Art. 30, no item correspondente, na noite do fato gerador.

Art. 39 - Não será permitida a utilização de:

I. Cabo de aço ou qualquer outro material sobre a arena, ligando os extremos das arquibancadas, durante as apresentações das Associações;

II. Guindastes nas apresentações dos Bumbás;

III. Fogos de artifícios quentes (outdoor) dentro das dependências do Bumbódromo. A partir da área externa do Bumbódromo os mesmos só poderão ser usados em distância mínima fixada por laudo técnico expedido pelo Corpo de Bombeiros à Comissão Organizadora, até 10 (dez) dias antes do evento.

IV. Bombas acima de 5” (cinco) polegadas;

V. "COSPE FOGO", fazendo uso de qualquer substância inflamável. Qualquer elemento em combustão;

§ 1o – O Bumbá que infringir esse artigo será punido com a perda de 01(um) ponto.

§ 2o - No 52o Festival Folclórico (2017) o uso de guindastes só será permitido com Auto de Vistoria positivo expedido do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.

Art. 40 - Será permitida a utilização de fogos de artifícios frios indoor nas apresentações dentro da arena do Bumbódromo;

Art. 41 - A ordem de apresentação dos Bumbás para as três noites do último final de semana de junho (sexta, sábado e domingo), será definida por sorteio às 10h (dez horas)

, 15 (quinze) dias antes do evento, em praça pública, coordenado e homologado pela Comissão Organizadora e pelos dois Presidentes das Associações Folclóricas.

Art. 42 - É obrigatória a apresentação das figuras "Pai Francisco e Mãe Catirina" nos espetáculos das três noites de apresentação, as quais não serão atribuídas notas.

Parágrafo Único - A Associação que deixar de apresentar as figuras "Pai Francisco e Mãe Catirina" perderá 0,1 (um décimo), por ocorrência, que serão deduzidos de sua pontuação geral.

Art. 43 - Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Comissão Organizadora e pelo Presidente da Comissão Julgadora, no âmbito de suas respectivas atribuições.

Art. 44 - Farão parte integrante deste Regulamento os Anexos:

a) Anexo I - Blocos de Julgamento Conforme Especialidades do Julgador;

b) Anexo II - Itens do nº 01 a nº 21;

c) Anexo III - Itens Coletivos, Itens Individuais, Estruturas Artísticas e Abstrato;

d) Anexo IV – Critérios de Julgamento;

e) Anexo V - Termo de Ciência dos Jurados ao Regulamento do Festival de Parintins;

f) Anexo VI - Termo de Impugnação de Jurado.

Art. 45 - Este Regulamento entrará em vigor após a sua aprovação e publicação no Diário Oficial do Estado. O mesmo terá validade até 31 de julho de 2021, podendo ser prorrogado ou revisto.

Revogam-se as disposições em contrário.

Parintins/Manaus, xx de xxxxx de 2017.

FRANK LUIZ DA CUNHA GARCIA
Prefeito Municipal de Parintins

JOSE TUPINAMBA RIBEIRO PONTE
Presidente da Associação Folclórica Boi-Bumbá
Caprichoso

ADELSON DA SILVA ALBUQUERQUE
Presidente da Associação Folclórica Boi-Bumbá
Garantido

ANEXO I

BLOCOS DE JULGAMENTO CONFORME ESPECIALIDADES DOS JULGADORES

BLOCO "A" - COMUM / MUSICAL

Podem exercer a função de julgadores: Músico, Compositor, Maestro, Musicólogo, Folclorista e Comunicólogo (Todos com referencial teórico em folclore, com trabalhos realizados que contemplem as manifestações folclóricas e culturais brasileiras).

ITENS:

01 - APRESENTADOR

02 - LEVANTADOR DE TOADAS

03 - BATUCADA OU MARUJADA

06 - AMO DO BOI

19 - GALERA

11 - TOADA (LETRA E MÚSICA)

21 - ORGANIZAÇÃO DO CONJUNTO FOLCLÓRICO

BLOCO "B" - CÊNICO / COREOGRÁFICO

Podem exercer as funções de julgadores: Teatrólogos, Coreógrafos, Folcloristas e Figurinistas (Todos com referencial teórico em folclore, com trabalhos realizados que contemplem as manifestações folclóricas e culturais brasileiras).

ITENS:

05 - PORTA-ESTANDARTE

07 - SINHAZINHA DA FAZENDA

08 - RAINHA DO FOLCLORE

09 - CUNHA-PORANGA

12 - PAJÉ

10 - BOI-BUMBÁ (EVOLUÇÃO)

20 - COREOGRAFIA

BLOCO "C" - ARTÍSTICO

Podem exercer as funções de julgadores: Artistas Plásticos, Etnólogos, Cenógrafos, Antropólogos, Folcloristas, Designer's e Arquitetos (Todos com referencial teórico em

folclore, com trabalhos realizados que contemplem as manifestações folclóricas e culturais brasileiras).

ITENS:

04 - RITUAL INDÍGENA

13 - TRIBOS INDÍGENAS

14 - TUXAUAS

15 - FIGURA TÍPICA REGIONAL

16 - ALEGORIA

17 - LENDA AMAZÔNICA

18 - VAQUEIRADA

ANEXO II

ITENS

01. APRESENTADOR

02. LEVANTADO DE TOADAS

03. BATUCADA OU MARUJADA

04. RITUAL INDÍGENA

05. PORTA ESTANDARTE

06. AMO DO BOI

07. SINHAZINHA DA FAZENDA

08. RAINHA DO FOLCLÓRE

09. CUNHÃ – PORANGA

10. “BOI-BUMBÁ” (EVOLUÇÃO)

11. TOADA (LETRA E MÚSICA)

12. PAJÉ

13. TRIBUS INDÍGENAS

14. TUXAUAS

15. FIGURA TÍPICA REGIONAL

16. ALEGORIAS

17. LENDA AMAZÔNICA

18. VAQUEIRADA

- 19. GALERA
- 20. COREOGRAFIA
- 21. ORGANIZAÇÃO DO CONJUNTO FOLCLÓRICO

ANEXO III
ITENS COLETIVOS

- 03. BATUCADA OU MARUJADA
- 13. TRIBOS INDÍGENAS
- 14. TUXAUAS
- 18. VAQUEIRADA
- 19. GALERA
- 20. COREOGRAFIA
- 21. ORGANIZAÇÃO DO CONJUNTO FOLCLÓRICO

ITENS INDIVIDUAIS

- 01. APRESENTADOR
- 02. LEVANTADOR DE TOADAS
- 05. PORTA ESTANDARTE
- 06. AMO DO BOI
- 07. SINHAZINHA DA FAZENDA
- 08. RAINHA DO FOLCLORE
- 09. CUNHÃ – PORANGA
- 10. “BOI-BUMBÁ” (EVOLUÇÃO)
- 12. PAJÉ

ESTRUTURAS ARTÍSTICAS

- 04. RITUAL INDÍGENA
- 15. FIGURA TÍPICA REGIONAL
- 16. ALEGORIAS
- 17. LENDA AMAZÔNICA

ABSTRATO

- 11. TOADA (LETRA E MÚSICA)

ANEXO IV

DOS CRITÉRIOS DE VOTAÇÃO

01 – APRESENTADOR

Individual

DEFINIÇÃO: Anfitrião, Mestre de Cerimônia, Porta voz.

MÉRITOS: Domínio de arena e de público, fluência verbal, carisma, impostação sem interferência ou intervenção que dificulte a audição ou compreensão do espetáculo de voz, dicção, alegria, atenção constante no desenvolvimento do tema.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária e significado, voz, desenvoltura, animação.

02 – LEVANTADOR DE TOADAS

Individual

DEFINIÇÃO: Sua voz é o fio condutor para o desenvolvimento do tema.

MÉRITOS: Interpretação, afinação, dicção, timbre e técnica de canto.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Afinação, extensão vocal, dicção, respiração e timbre.

03 – BATUCADA OU MARUJADA

Coletivo

DEFINIÇÃO: Sustentação rítmica, base para o espetáculo, agrupamento de percussão que fornece um referencial rítmico indispensável às toadas.

MÉRITOS: Harmonia, cadência, ritmo, constância.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Harmonia, disposição de arena, ritmo, indumentária, cadência.

04 – RITUAL INDÍGENA

Estrutura artística

DEFINIÇÃO: Recriação de rito xamanístico, fundamentado através de pesquisa, dentro do contexto folclórico do boi-bumbá.

MÉRITOS: Teatralização, criatividade, beleza, originalidade e efeitos.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Fidelidade à toada cantada na apresentação do ritual, desenvolvimento, beleza e encenação, observada a sua fundamentação

(pesquisa/referências) dentro da folclorização do boi-bumbá.

05 – PORTA-ESTANDARTE

Individual

DEFINIÇÃO: Símbolo do Boi em movimento.

MÉRITOS: Bailado, garra, desenvoltura, simpatia, elegância e alegria.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, estandarte, leveza, graça, sincronia de movimentos entre o bailado e o estandarte.

06 – AMO DO BOI

Individual

DEFINIÇÃO: O dono da fazenda, menestrel que tira versos dentro dos fundamentos do espetáculo.

MÉRITOS: Dicção, desenvoltura, postura e expressões cênicas.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, voz, afinação, poder de improvisação e qualidade poética.

07 – SINHAZINHA DA FAZENDA

Individual

DEFINIÇÃO: Filha do dono da fazenda, no auto do Boi-Bumbá de Parintins.

MÉRITOS: Beleza, graça, desenvoltura e alegria.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, movimentos, saudação ao boi e ao público, simpatia e carisma.

08 – RAINHA DO FOLCLORE

Individual

DEFINIÇÃO: Item que representa a diversidade de valores expressados pela manifestação popular.

MÉRITOS: Beleza, simpatia, desenvoltura e incorporação as suas representações.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Beleza, graça, movimentos, simpatia e indumentária.

09 – CUNHÃ-PORANGA

Individual

DEFINIÇÃO: Moça bonita, guerreira e guardiã, expressa a força através da beleza.

MÉRITOS: Beleza, simpatia, desenvoltura e incorporação as suas representações.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Beleza, movimentos, simpatia e indumentária.

10 – BOI-BUMBÁ (EVOLUÇÃO)

Individual

DEFINIÇÃO: Símbolo da manifestação popular, motivo e razão de ser do Festival Folclórico de Parintins.

MÉRITOS: Evolução e encenação.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Geometria idêntica, leveza, coreografia e movimentos de um boi real.

11 – TOADA (LETRA E MÚSICA)

Abstrato

DEFINIÇÃO: Suporte lítero musical do festival, elo entre a individualidade e o grupo.

MÉRITOS: Agrega elementos históricos, geográficos, culturais e sociais, desde os momentos primitivos até os nossos dias.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Melodia, métrica, conteúdo, interpretação, composição e harmonia.

12 – PAJÉ

Individual

DEFINIÇÃO: Curandeiro, hieforante, xamã, sacerdote, ponto de equilíbrio das tribos.

MÉRITOS: Expressão corporal e facial, movimentos harmônicos, domínio de espaço cênico.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, originalidade, expressão, segurança, domínio de arena, encenação e coreografia.

13 – TRIBOS INDÍGENAS

Coletivo

DEFINIÇÃO: Grupos étnicos que compõem os povos indígenas do Brasil, dentro do contexto folclórico do boi-bumbá de Parintins.

MÉRITOS: Sincronia de movimentos, cores e expressões cênicas e danças.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Sincronia, indumentária, fidelidade às raízes (dentro do contexto folclórico do Boi-Bumbá) e efeitos visuais: plástica e adereços pertinentes ao contexto tribal folclorizados ou não.

14 – TUXAUA

Coletivo

DEFINIÇÃO: Chefe da tribo, o personagem caboclo em sua miscigenação, representação alegórica do universo indígena e caboclo da Amazônia.

MÉRITOS: Plástica adequada ao tema do espetáculo, criatividade e originalidade.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, fidelidade ao tema do espetáculo e riqueza dos detalhes nas confecções do capacete (cocar alegórico).

15 – FIGURA TÍPICA REGIONAL

Artístico

DEFINIÇÃO: Símbolo da cultura amazônica, na sua soma de valores a partir dos elementos que compuseram a sua miscigenação.

MÉRITOS: Homenagem às raízes da terra, beleza e originalidade.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Fidelidade ao item, acabamento, estética, porte e encenação.

16 - ALEGORIAS

Artístico

DEFINIÇÃO: Estruturas artísticas que funcionam como suporte cenográfico para apresentação.

MÉRITOS: Beleza, criatividade e originalidade.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Acabamento, execução, funcionalidade, estética e porte.

17 – LENDA AMAZÔNICA

Artístico

DEFINIÇÃO: Ficção que ilustra a cultura dos povos da Amazônia dentro do contexto folclórico do Boi-Bumbá de Parintins.

MÉRITOS: Imaginação, envolvimento, porte cenográfico e encenação.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Acabamento, encenação, originalidade e desenvolvimento.

18 – VAQUEIRADA

Coletivo

DEFINIÇÃO: Agrupamento coletivo, guardiões do boi em evolução.

MÉRITOS: Beleza e coreografia.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, coreografia e sincronia.

19 – GALERA

Coletivo

DEFINIÇÃO: Elemento de apoio do espetáculo, estímulo de apresentação, massa humana que forma uma das maiores coreografias uníssonas do mundo.

MÉRITOS: Alegria, energia contagiante, sincronia, garra, evolução e empolgação.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Animação, calor humano, participação e sincronia.

20 – COREOGRAFIA

Coletivo

DEFINIÇÃO: Todos os movimentos de dança apresentados durante o espetáculo.

MÉRITOS: Dinâmica, criatividade nos movimentos, ritmo e sincronia.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Expressividade do movimento, sincronia e criatividade.

21 – ORGANIZAÇÃO DO CONJUNTO FOLCLÓRICO

Coletivo

DEFINIÇÃO: Reunião de itens individuais, artísticos e coletivos embasados no conteúdo do espetáculo, e, por sua vez, dispostos organizadamente na arena de apresentação.

MÉRITOS: Disposição em que se encontram suas diversidades (tribos, itens individuais, etc.), harmonia, liberdade de movimentos na arena e tempo compatível.

ELEMENTOS COMPARATIVOS: Indumentária, alegria pertinente ao conteúdo do espetáculo, diversidade de estrutura e fantasia com fidelidade ao tema.

ANEXO D - TOADA/MÚSICA DA ALEGORIA

FAVORÁVEL SENTENÇA

RONALDO BARBOSA

YAKALITIS ANUCIAM FAVORÁVEL SENTENÇA
ENAWENE-NAWE, NAWE, NAWE AH

PELO CANTO, PELA DANÇA, PELOS PEIXES
PELA SÚPLICA, SAL DA TERRA, FOGO ARDENTE
DESPERTE DO REINO FRIO CONECTE
DO MUNDO INFAME OUÇA, OUÇA

O TAMBOR RITMADO O CHORO DA TERRA VEM DO CHÃO
O SOM, A SEMENTE, O CLÃ, O XAMÃ, O APITO
CHAMEM OS ESPÍRITOS

TODOS PREPARADOS PARA GRANDE LUA
TODOS PREPARADOS PARA GRANDE FESTA
TODOS PREPARADOS PARA O GRANDE RITUAL

NA CAÇAUÁ OS CURANDEIROS
CHOCALHOS NOS PÉS SOCAM O TERREIRO

ENAWENE-NAWE AO SOM DOS URUÁS
ENAWENE-NAWE BRANDIR DOS MARACÁS.

ANEXO E – PLANTA BAIXA



ANEXO F – PROTÓTIPO DA ALEGORIA



ANEXO G – PLANO DE MONTAGEM DA ALEGORIA

