



P&D para a sustentabilidade e inovação com base em design: Seis papéis do líder e gestor

Cláudio Pereira de Sampaio
qddesign@hotmail.com

Resumo

Neste artigo são apresentados e discutidos seis aspectos presentes em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) voltados à sustentabilidade por meio do design, e como cada um destes aspectos influencia na atividade de liderança e gestão de equipes deste tipo de projeto. O método de pesquisa utilizado foi a revisão bibliográfica assistemática, e como resultado é apresentado um modelo (seis papéis de liderança de P&D) contendo os principais conhecimentos, habilidades e atitudes que o líder precisa desenvolver ou aprimorar para cada um dos seis papéis do modelo.

Palavras-chave: Pesquisa e Desenvolvimento, design, sustentabilidade, liderança, gestão.

1 Introdução

A liderança e gestão de projetos e equipes de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) representa um desafio significativo dada a quantidade de conhecimentos, habilidades e atitudes que um indivíduo precisa dominar para assumir esta função. No caso de projetos que envolvem a solução de problemas relativos à sustentabilidade, dada a natureza interdisciplinar, amplia-se esta dificuldade. A utilização integrada do design e do pensamento sistêmico como forma de abordagem criativa e ampliada de solução de problemas complexos e criação de valor (e portanto, de inovação) apresenta-se aos pesquisadores como um caminho com grande potencial de solução, mas também representa um conjunto adicional de conhecimentos, habilidades e atitudes que a equipe e, principalmente, o líder, precisa desenvolver. Assim, apresentaremos e discutiremos neste artigo seis aspectos relevantes da P&D com base em design e pensamento de sistemas voltada à sustentabilidade e inovação (DSI), e suas implicações para a liderança e gestão de projetos e equipes que atuam neste tipo de atividade. A partir destas implicações, discutiremos as principais competências necessárias ao líder e gestor de P&D em DSI, na forma de seis papéis principais, cada um deles com um conjunto próprio de conhecimentos, habilidades e atitudes que precisam ser desenvolvidos ou aprimorados.

Este artigo baseia-se em revisão bibliográfica sistemática (RBS) elaborada para a uma tese de doutorado em design, a qual teve como objetivo a construção de um modelo de gestão de P&D com base em design. O recorte teórico aqui apresentado, por razões de espaço, refere-se apenas aos aspectos de P&D em design, sustentabilidade e inovação em termos da sua influência na liderança e gestão de P&D, e resultou em um modelo teórico apresentado ao final deste artigo.



2 Seis aspectos da P&D em Design, Sustentabilidade e Inovação (DSI) e suas implicações para a liderança e gestão

2.1 Aspecto #1: Sustentabilidade como valor, Design como criador de valor

Valor refere-se a um benefício, um ganho que pode decorrer tanto da solução de um problema quanto da exploração de uma oportunidade. No contexto da sustentabilidade, os valores podem ser ambientais (ex. preservação do planeta, direito à vida dos demais seres vivos), sociais (ex. qualidade alimentar, saúde, bem-estar, conforto, segurança, justiça, solidariedade, respeito), e econômicos (ex. competitividade, lucro, economia de recursos). Para o design, os valores podem ser tanto para os usuários (inovação funcional, emocional ou cultural) quanto para as organizações (inovação de negócio e de processo) e mesmo para o planeta (inovação ambiental) (BROWN, 2010). Para isso, o design utiliza um modelo de pensamento (“*design thinking*”) e ação (“*design process*”) centrado em empatia, pensamento criativo, prototipagem e teste de ideias, e que tem na construção de artefatos o seu modo de ação e produção de valor e conhecimento. Valor é o resultado que se deseja atingir quando lidamos com problemas complexos e mal definidos (DORST, 2010), e para os quais devemos adotar um tipo de raciocínio que deve privilegiar a criação de novas possibilidades (abdução) ao invés de apenas trabalhar com o existente (indução e dedução), já que apenas por meio deste não é possível criar o novo e, portanto, inovar.

Implicação #1: O líder de P&D como design thinker

Considerando-se a criação de valor como central na atividade de design, entende-se que o líder e gestor de P&D que atua em projetos com foco na sustentabilidade e design deve desenvolver ou aprimorar um conjunto de características que estejam alinhadas com este modo de operar. Estas podem ser encontradas na figura do “*design thinker*”, que é o indivíduo responsável pela condução do processo de design, e que apresenta os seguintes atributos (OWEN, 2005):

- Inventividade condicionada. O pensamento criativo no *design thinking* é mais direcionado aos “o quês” em vez dos “porquês” da criatividade científica, sempre condicionados às exigências humanas e ambientais;
- Foco centrado no ser humano. Enquanto a ciência e a tecnologia priorizam a exploração e descoberta em si, o *design thinking* tem como ponto de partida a preocupação com as pessoas e suas necessidades;
- Capacidade de visualizar. O uso competente de diferentes mídias pelo *design thinker* possibilita a visualização das ideias pelos diversos atores envolvidos no processo de design;
- Otimismo moderado. A capacidade de estabelecer modos otimistas e proativos de trabalho permite ao *design thinker* direcionar os níveis de entusiasmo da equipe para obter os resultados desejados no projeto;
- Adaptabilidade. O *design thinker* deve saber utilizar os processos adaptativos atuais presentes na manufatura e tecnologias da informação, com a finalidade de prover soluções adaptáveis que sejam capazes de adequar-se de forma única aos usuários;
- Predisposição à multifuncionalidade. O designer deve ser capaz de avaliar os problemas de forma multidimensional, propondo soluções multifuncionais que



- gerem o máximo de dividendos em relação aos recursos mobilizados, ou seja, que sejam eficientes em várias dimensões (social, econômica, ambiental);
- Uso de diferentes linguagens como ferramentas. O processo de design thinking envolve o uso de diferentes formas de linguagem, seja ela visual, (e.g. diagramas para explicar conceitos, padrões e fenômenos complexos), matemática, (e.g. para explorar por aproximação aspectos de viabilidade) ou verbal (e.g. explicações para complementar informações visuais);
 - Domínio de mecanismos para evitar a necessidade de escolha. Ao invés de simplesmente tomar decisões sobre determinadas opções em detrimento de outras, o *design thinker* busca avaliar as qualidades das diferentes alternativas e reformulá-las em uma nova configuração, frequentemente sinérgica em relação às anteriores;
 - Senso de autonomia criativa combinada com praticidade. O *design thinker* busca aliar a possibilidade de exercitar sua liberdade criativa com uma atenção constante à viabilidade das ideias concebidas;
 - Capacidade de trabalhar de modo sistêmico com informação qualitativa. É desenvolvida pelo uso de métodos e ferramentas específicos que permitem à equipe executar tarefas como a coleta e análise de dados, geração e organização de insights para definição de conceitos, avaliação de resultados e comunicação do plano aos diferentes atores do processo;
 - Interesse nas questões ambientais. Esta preocupação ganhou importância ao mesmo nível das questões humanas no design, e representa uma restrição importante no processo de design.

Além destas, três características serão exploradas em detalhe a seguir:

- Visão generalista. Uma vez que os projetos atualmente exigem equipes de especialistas, é necessário alguém que os integre e forneça uma visão geral, com uma base de conhecimento ampla. A especialidade do *design thinker* é exatamente o processo de design. Esta capacidade refere-se ao segundo papel, o do “líder como integrador”, que será explorado a seguir;
- Visão sistêmica. Abordar os problemas de forma sistêmica por meio do pensamento sistêmico é uma característica básica do *design thinking*, e oportuniza soluções sistêmicas que integram hardware, software, procedimentos, políticas, conceitos organizacionais e o que for necessário. Esta característica refere-se ao terceiro papel discutido neste artigo, o de “líder como pensador sistêmico”, explorado mais adiante;
- Afinidade com o trabalho em equipe. Dado que a inovação é basicamente um trabalho coletivo e interdisciplinar na atualidade, as habilidades de relacionamento interpessoal constituem uma ferramenta valiosa para o *design thinker*, complementadas com a capacidade de generalização e comunicação. O quinto papel, “líder como gestor de pessoas” alinha-se com esta característica, e também será discutido mais à frente.

2.2 Aspecto #2: Sustentabilidade como um “wicked problem” interdisciplinar - Design como integrador

A sustentabilidade pode ser abordada a partir de diversos pontos de vista e, para os fins deste artigo, dois são particularmente interessantes: 1) a sustentabilidade como



uma forma de visão sistêmica e integradora dos vários campos do conhecimento humano (CABRERA, 2015), sob a forma de uma “Ciência da Sustentabilidade”, que abrange tanto o natural (por meio das ciências físicas e da vida), quanto o humano (com as ciências humanas e sociais) e o artificial (incluindo áreas como as engenharias, o design e a arquitetura); 2) a partir da natureza dos problemas relativos à sustentabilidade, cujo caráter é eminentemente complexo; são os chamados “*wicked problems*” (RITTEL e WEBER, 1973). A sustentabilidade configura-se, pois, como um desafio multi, inter, e até transdisciplinar. Sendo o design a área do conhecimento que cria o ambiente artificial (SIMON, 1965), e que para isso também necessita de uma visão integradora e sistêmica dos problemas humanos, é compreensível e até desejável que haja uma convergência de interesse entre a sustentabilidade e o design como forma de se enfrentar os *wicked problems* causados pelas diversas atividades antropocêntricas relativas à produção, consumo e descarte de bens e serviços. Diferentemente dos problemas rotineiros (ou “*tamed problems*”), os *wicked problems* representam um tipo de problema que não pode ser realmente resolvido, mas apenas gerenciado até que novos problemas dele venham a emergir (RITTEL e WEBER, 1973). Tanto os problemas de sustentabilidade (MURPHY, 2012; KEBREAB, 2013) quanto os problemas com os quais os designers se deparam frequentemente apresentam estas características (BUCHANAN, 1982), podendo portanto ser considerados “*wicked problems*”; por isto, o design pode ser considerado atualmente como uma das abordagens de solução de problemas de sustentabilidade mais relevantes entre as disponíveis para o conhecimento humano.

Implicação #2: O líder de P&D como integrador interdisciplinar

Considerando-se a necessidade de integração de diferentes áreas do conhecimento para a solução dos problemas de sustentabilidade, o líder e gestor de P&D com base em design necessita desenvolver um conjunto de características que inclui:

- Conhecimentos sobre como o problema de sustentabilidade que está sendo abordado no projeto se manifesta e é estudado em cada uma das demais áreas do conhecimento humano envolvidas, incluindo conceitos, fundamentos e métodos específicos destas áreas;
- Entendimento sobre a natureza do problema abordado (*wicked* ou *tamed*), seu nível de complexidade, e em que nível deverá e poderá ser enfrentado no projeto;
- Entendimento das características do problema, se tem caráter mais positivista ou fenomenológico (ou ambos), a fim de escolher os métodos de pesquisa de forma mais adequada;
- Capacidade de visão integrada e sistêmica do problema em questão, com simplificação de detalhes a fim de possibilitar uma compreensão geral do problema. Isto pode ser feito aprimorando-se a capacidade de pensamento heurístico do líder e gestor de P&D;
- Capacidade de trabalhar de forma interdisciplinar, integrando pessoas de diferentes áreas do conhecimento em torno de um objetivo comum;
- Capacidade de diálogo com as diversas áreas do conhecimento, identificando as expectativas e necessidades dos indivíduos delas oriundos que estão envolvidos no projeto, a fim de conciliá-las;



- Capacidade de negociação de diferentes pontos de vista, privilegiando o foco nos resultados desejados no projeto, mais do que nos processos de trabalho.

2.3 Aspecto #3: Sustentabilidade como um problema sistêmico e o design de sistemas

Como visto, os problemas de sustentabilidade desconhecem fronteiras em termos das áreas do conhecimento, pois dada a sua natureza apresentam caráter complexo e sistêmico. Problemas complexos e sistêmicos frequentemente apresentam diversos níveis de relação causa-efeito que não podem ser abordados por meio de formas de raciocínio lineares e simplificadas, utilizadas para a solução de problemas comuns. Para a compreensão deste tipo de problema, há uma área de estudo apropriada: o pensamento de sistemas (*Systems Thinking*).

O pensamento de sistemas

O pensamento de sistemas norteia uma área do conhecimento denominada Ciência de Sistemas (ou Teoria de Sistemas), e teve como início as primeiras teorias sobre sistemas voltadas à melhoria do desempenho industrial, no início do século XX, principalmente com a teoria do gerenciamento científico de Taylor (1914). Há pelo menos quatro abordagens principais de pensamento de sistemas: 1) “Os sistemas funcionalistas” (PORTER, CÓRDOBA, 2009 p. 325), de caráter fechado, que são estudados a partir das funções que cada parte do sistema (homem, máquina) deve desempenhar de forma ótima, como máquinas precisas (Ex.: sistemas enxutos (*lean systems*)); 2) “sistemas funcionalistas estruturalistas” (PORTER, CÓRDOBA, 2009 p. 326), de caráter aberto, e que são estudados a partir das estruturas e interações entre eles, utilizando-se não raro modelos de simulação matemática; 3) “sistemas interpretativistas” (PORTER, CÓRDOBA, 2009 p. 332-333), que são sistemas sociais complexos e pluralistas, ou seja, nos quais a realidade é vista não apenas a partir de um único observador (especialista), mas sim considerando-se os diversos pontos de vista dos atores que compõem o sistema; 4) Uma variação dos sistemas interpretativistas é a do “pensamento de sistemas críticos” (*critical systems thinking*), utilizado para o estudo de sistemas nos quais a distribuição de poder entre os atores do sistema é desigual. Há ainda uma abordagem de sistemas paralela ao pensamento de sistemas denominada “sistemas complexos” (PORTER, CÓRDOBA, 2009 p. 337), cujo comportamento emerge de interações não-lineares de um grande número de componentes, entre eles e com o ambiente, em diferentes níveis de organização (CHAN, 2001). O pensamento ecológico atual é fortemente influenciado pela teoria de sistemas complexos.

O design de sistemas

Buchanan (1982) propõe que o design pode abordar os *wicked problems* em termos de quatro níveis (ou ordens) de ação diferentes e complementares: palavras e imagens (ou gráfico, relativo a signos e símbolos), objetos (ou industrial, relativo a produtos), planejamento estratégico de design (interações ou interfaces de serviços e experiências) e ambientes e sistemas culturais (negócios, organizações, educação, governo). Este último engloba todos os anteriores, e é o que apresenta os problemas mais complexos. A abordagem de sistemas produto-serviço (*product-service systems*, ou *PSS*) e os novos modelos de negócio insere-se no terceiro nível, na forma de serviços e



experiências, enquanto que o design de novos cenários de sistemas de produção e consumo e de novas políticas públicas refere-se aos sistemas sociotécnicos complexos (CESCHIN, GAZIULUSOY, 2015), nos quais vários atores interagem de forma não linear. Além disso, o design pode também ser aplicado a sistemas do tipo socioespacial (idem), ou seja, aqueles que privilegiam a interação entre as pessoas e seus espaços de vida, enfatizando iniciativas de inovação social nas quais as pessoas criam e implementam soluções para seus próprios problemas (iniciativas “*bottom up*”).

Combinação do pensamento de sistemas com o design de sistemas

A utilidade e eficácia na combinação do pensamento de sistemas e do design (incluindo o design de sistemas) reside no fato de que o pensamento de sistemas atua como uma abordagem diagnóstica, analítica e de caráter explicativo de um determinado sistema, enquanto que o design é uma forma de pensamento propositivo, sintético e exploratório, voltado a delinear, construir e testar novas possibilidades de resposta.

Implicação #3: O líder de P&D como pensador sistêmico

Para tornar possível a aplicação do pensamento de sistemas combinado com o design de sistemas em projetos de P&D para a sustentabilidade, o líder e gestor deve desenvolver ou aprimorar características como:

- Conhecer as diversas teorias e métodos utilizados em cada uma das abordagens de pensamento de sistemas;
- Saber distinguir em que tipo de sistema o problema do projeto se encaixa melhor, ou seja, qual (ou quais) abordagem de pensamento de sistemas é mais adequada ao tipo de problema que está sendo enfrentado no projeto;
- Saber escolher, a partir do tipo de pensamento de sistema adotado, quais os métodos e ferramentas mais úteis e viáveis, dadas as condições de tempo e recursos do projeto;
- Saber distinguir, dentre as abordagens de design de sistemas disponíveis (PSS, cenários, modelos de negócio, inovação social), qual (ou quais) melhor se encaixa no tipo de problema abordado;
- Saber escolher, a partir da abordagem de design de sistemas adotada, quais os métodos e ferramentas mais apropriados para o projeto;
- Saber utilizar recursos visuais que possibilitem representar e comunicar o sistema abordado no projeto de forma mais clara, simples e eficaz.

2.4 Aspecto # 4: P&D como um processo de aprendizagem

Os produtos finais dos processos de inovação (novos materiais, processos, produtos, serviços, modelos de negócio, sistemas) podem ser considerados formas de conhecimento que podem resultar em novos aprendizados para as organizações e pessoas envolvidas no processo, incluindo a própria equipe de P&D e, portanto, devem ser gerenciadas de forma apropriada. Para Beckman e Barry (2007) com base em Owen (1997) o processo de inovação pode ser visto como um processo de aprendizagem que inclui tanto ações de identificação quanto de seleção de problemas e soluções, e que demanda pelo menos quatro estilos de aprendizagem principais: Divergente, Assimilador, Convergente e Acomodador. Estes quatro estilos encontram similaridade com os papéis



da equipe de inovação propostos por Kelley (2008), que defende que os diferentes momentos do processo de inovação requerem diferentes competências por parte dos membros da equipe. Argyris and Schön (1978) consideram que a aprendizagem organizacional é um processo permanente de reflexão e questionamento que os seus membros usam para desenvolver conhecimento compartilhado. O objetivo final é desenvolver a habilidade da equipe em “aprender a aprender” (*deutero-learning*), que representa um passo além do aprendizado individual com base em conhecimento explícito (*single-loop learning*) e da mudança de modelos mentais da organização e dos indivíduos (*double-loop learning*). Para Senge (1990) o aprendizado organizacional depende do desenvolvimento, por parte da equipe, de cinco disciplinas: pensamento sistêmico, maestria pessoal, modelos mentais, definição de objetivos comuns e aprendizado coletivo. Nonaka e Takeuchi (1997) defendem que o conhecimento é produzido pela interação social entre o conhecimento tácito e o explícito, e propõem um modelo de quatro estágios SECI (Socialização, Externalização, Combinação, Internalização). Em outro modelo denominado SICI, voltado a organizações colaborativas, Fornasier (2011) propõe que seja incluída na gestão do conhecimento uma etapa de Interpretação, na qual os indivíduos interpretam e expressam pensamentos e formulam ideias e ações de forma criativa. A aprendizagem organizacional, especialmente no contexto da inovação aberta, é potencializada através das chamadas redes de aprendizagem, que também precisam ser gerenciadas pelo líder e gestor de P&D.

Implicação #4: O líder de P&D como gestor do conhecimento e aprendizagem

Para gerir o conhecimento e o processo de aprendizagem de forma adequada na equipe de P&D, o líder e gestor precisa:

- Conhecer e aplicar as diferentes teorias do conhecimento, sobretudo aquelas com potencial de aplicação em equipes de inovação, incluindo os estilos de aprendizagem de Berry e Beckman, o modelo de *deutero-learning* de Argyris e Schön, e os modelos de gestão do conhecimento SECI (Nonaka e Takeuchi) e SICI (Fornasier);
- Facilitar no projeto a operacionalização dos quatro estágios de produção e internalização do conhecimento, seja do modelo SECI ou SICI;
- No caso de o projeto envolver outras organizações, aprender a identificar os repositórios e agentes do conhecimento envolvidos no projeto;
- Aprender a identificar, em sua equipe, quais papéis de aprendizagem são mais adequados a cada indivíduo, a fim de obter um melhor desempenho em termos de produção do conhecimento e aprendizagem;
- Conhecer e aplicar as cinco disciplinas do aprendizado organizacional, tanto internamente à equipe de P&D quanto na organização com a qual se está trabalhando;
- Conhecer, identificar e utilizar de forma efetiva as principais formas de redes de aprendizagem ampliada, a fim de potencializar o conhecimento e aprendizagem da equipe de P&D;
- Conhecer e aplicar métodos e ferramentas que possibilitem a efetiva acumulação e distribuição do conhecimento pela e para a equipe de P&D, a fim de promover a aprendizagem organizacional.



2.5 Aspecto #5: P&D como gestão de pessoas e tarefas

A atividade de P&D configura-se como uma atividade de produção de conhecimento, portanto a gestão de pessoas é uma das atividades mais importantes que o líder de P&D deve realizar a fim de obter resultados efetivos. Há suficiente teoria sobre como gerir equipes de trabalho, e aqui citamos duas: o Modelo de Gestão de Recursos Humanos, proposto por Chiavenato (2014) e o Modelo de Performance de Equipe de Drexler e Sibbet (SIBBET, 2008). O modelo de Chiavenato foi desenvolvido para organizações de forma genérica, e o modelo de Drexler e Sibbet, por sua vez, foi desenvolvido tendo como alvo as equipes adhoc, ou seja, organizações de caráter temporário, flexível pouco hierárquico e desburocratizado, que atuam em contextos de inovação e mudança, e, portanto, é particularmente útil para as equipes de P&D; este último modelo pode ser combinado com o uso de recursos visuais, a fim de melhorar a comunicação e a capacidade criativa da equipe, e também com a abordagem de Liderança Situacional (BLANCHARD, 1986), na qual o modo de liderar depende das condições em que cada membro da equipe se encontra. Neste modelo, cabe ao líder adaptar seu estilo (diretivo, persuasivo, participativo ou delegador) às necessidades de cada liderado, afim de obter o melhor desempenho possível de cada um, conforme seu nível de habilidade e interesse para o desafio colocado no projeto. O estilo delegador, em especial, alinha-se com o conceito de *empowerment* proposto por Moss Kanter (1997), no qual a redução da burocracia, o incentivo ao espírito empreendedor dos liderados e o uso de estruturas mais ágeis são essenciais para organizações que atuam em contextos de mudança.

Para uma efetiva seleção, preparação e condução da equipe, o líder e gestor pode utilizar diversas abordagens, incluindo os papéis de equipe de Belbin (1993), os papéis de inovação de Kelley (2005) e os papéis de solução de problemas (VIDAL, 1973), de avaliação de ideias com os seis chapéus do pensamento (DE BONO, 2008) e de criação de propostas de valor (OSTERWALDER, 2014). A condução das atividades e tarefas de forma organizada pode ser facilitada pelo domínio de métodos e ferramentas de gestão e produtividade, incluindo o controle visual por meio de painéis e reuniões Kanban e Scrum (SUTHERLAND, 2014), mas também pelos estilos de liderança MBWA (*managing by walking around*) e de liderança pelo exemplo.

A questão da motivação da equipe é outro aspecto que o líder e gestor de P&D precisa dominar; para isso, há um amplo conjunto de teorias que foram elaboradas a partir do início do século XX pelos chamados “psicólogos humanistas”, e que inclui (SAMPAIO, 2017): A hierarquia de necessidades e os fatores de motivação de Maslow (1943), Herzberg (1959) e Alderfer (1969); a teoria X e Y de McGregor (1957); o valor da motivação intrínseca, com Argyris (1957), da autodeterminação e autocontrole com Vroom (1964); o papel das estruturas organizacionais e das novas formas de trabalho de Handy (1976); e a importância da competência e interesse para o estado psicológico de *Flow*, proposto por Csikszentmihalyi (1996). A mensuração e recompensa de desempenho foram objeto de estudo desde Mayo (1933), Vroom (1964), e Porter e Lawer (1969) até Drexler e Sibbet (2008) e Chiavenato (2011), que detalharam os principais métodos de mensuração e recompensa utilizados em organizações, e Shapero (1985 apud SAMPAIO, 2017) e Badawy (1988) identificaram os princípios para a motivação de equipes de P&D e as características dos sistemas de recompensa mais adequados a elas. Para a finalização de projetos, Drexler e Sibbet (2015) propuseram um conjunto de técnicas que podem ser utilizadas pelo líder e gestor, a fim de criar um marco claro de



que o trabalho está finalizado, e também para reconhecer e celebrar as conquistas obtidas e a contribuição de cada membro.

Implicação #5: O líder de P&D como líder e gestor de pessoas e tarefas

A função de liderança e gestão de pessoas e suas tarefas é uma das mais complexas que o líder e gestor de P&D precisa assumir, pois envolve um amplo espectro de conhecimentos, como visto anteriormente, bem como de habilidades e atitudes. Neste contexto, o líder precisa:

- Conhecer e saber aplicar os diferentes modelos de gestão de pessoas, em cada uma das etapas necessárias e seus respectivos métodos e ferramentas;
- Saber adequar-se às necessidades de cada membro da equipe, identificando o nível de competência e interesse em que ele se encontra, agindo de forma flexível e mantendo sempre aberta a comunicação com cada um;
- Conhecer e saber aplicar as diferentes abordagens de papéis de equipe, a fim de posicionar cada membro em atividades onde pode render melhor;
- Conhecer e saber aplicar as diferentes teorias da motivação conforme as situações reais que encontra;
- Conhecer e saber aplicar os diferentes métodos de avaliação de desempenho e recompensa;
- Buscar sempre o *empowerment* dos liderados, com foco na autonomia;
- Aprender a funcionar sem (ou com mínima) hierarquia;
- Saber combinar competição e cooperação;
- Ser humilde, e adotar altos padrões éticos no trabalho;
- Ser multifacetado, ambidestro e multifuncional, para identificar sinergias;
- Ser capaz de satisfazer-se com os resultados, e de arriscar as próprias recompensas por eles;
- Ajudar a criar um senso de urgência para a mudança;
- Organizar uma coalizão orientadora das mudanças;
- Criar uma visão adequada das mudanças, e comunicá-la a todos na organização;
- Criar metas de curto prazo para aumentar a credibilidade;
- Utilizar o aumento de confiança para enfrentar os problemas maiores ligados às mudanças;
- Institucionalizar novas abordagens na cultura organizacional;
- Ter um nível de energia, motivação e habilidades intelectuais acima da média, além de uma alta dose de insatisfação com o *status quo* e uma busca de melhoria constante, além de boa saúde e integridade ética.

2.6 Aspecto #6: P&D como uma atividade de gestão da informação e tomada de decisão

No contexto de produção de conhecimento e inovação das atividades de P&D, o desempenho do líder também está relacionado com a sua capacidade de gerir corretamente a informação e com base nela tomar decisões adequadas. Conforme Mintzberg (1973), os gestores gastam cerca de 75% do seu tempo com troca e

processamento de informação. O processo de tomada de decisão, por sua vez, requer habilidades tanto humanas quanto conceituais, incluindo o uso da informação.

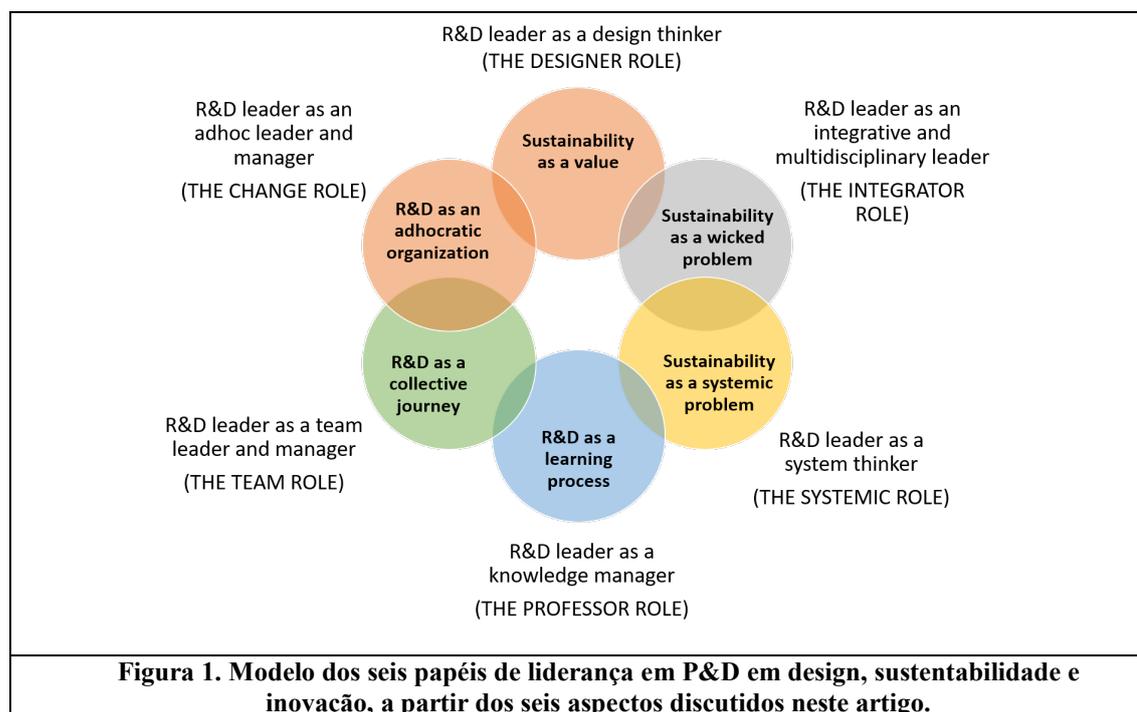
Implicação #6: O líder de P&D como gestor de informação e decisor

Para gerir de forma adequada a informação disponível e a partir dela tomar melhores decisões o líder precisa:

- Conhecer e saber utilizar as diversas formas de busca, seleção e armazenamento de informação para o projeto, incluindo os recursos informáticos que facilitam e dão mais produtividade ao seu trabalho. Esta competência está diretamente ligada à capacidade do líder e sua equipe produzirem e internalizarem conhecimento;
- Conhecer e saber utilizar as diferentes formas e técnicas de tomada de decisão, conforme as condições do momento (ex. situações de crise), a informação disponível e o tipo de problema abordado.

3 O modelo de seis papéis do líder de P&D em design, sustentabilidade e inovação

O conjunto dos seis aspectos presentes em projetos de P&D em design, sustentabilidade e inovação discutidos anteriormente e sua relação com cada um dos seis papéis de liderança é apresentada de forma sintética na Figura 1.



4 Conclusão

Neste artigo argumentamos que a atividade de P&D com base em design, sustentabilidade e inovação apresenta características específicas que influenciam no modo como o líder e gestor de P&D deve atuar. Estas se relacionam com a noção de



sustentabilidade como valor, com a natureza dos problemas de sustentabilidade (*wicked problems*), com o caráter complexo e sistêmico destes problemas, com a inovação como um processo de produção de conhecimento e aprendizagem, com a gestão das pessoas que produzem este conhecimento e, finalmente, com o modo como o líder gere a informação e a partir dela toma decisões. Cada um destes aspectos demanda exigências específicas para o líder, que precisa, portanto, desenvolver um amplo conjunto de competências para lidar com elas, e que foram apresentadas neste artigo. Espera-se que, ao apontar estes seis aspectos e suas relativas competências de liderança, este trabalho possa contribuir para tanto para a prática quanto para novos estudos sobre a liderança e gestão de P&D, e de forma particular daqueles que atuam em projetos que envolvem o design, a sustentabilidade e a inovação.

5 Agradecimentos

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná, pelo apoio financeiro e de bolsas de pesquisa.

Referências

ARGYRIS C.; SCHÖN, D. **Organisational learning: A theory of action perspective**. Reading, Mass: Addison Wesley. 1978.

BECKMAN, S. L., BARRY M. **Innovation as a Learning Process: Embedding Design Thinking**. California Management Review, 50 (1) pp 25-56. 2007.

BELBIN, R. M. **Team Roles at Work**. Oxford, U.K.: Butterworth Heinemann, 1993.

BROWN, T. **Design Thinking: Uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias**. São Paulo: Campus, 2010.

BUCHANAN, R. **Wicked Problems in Design Thinking**. Design Issues, 8 (2), 5-21, 1992.

CABRERA, D.; CABRERA, L. **Systems Thinking Made Simple: New Hope for Solving Wicked Problems**. Edição do Kindle, 2015.

CESCHIN, F.; GAZIULUSOY, I., **Evolution of design for sustainability: From product design to design for system innovations and transitions**, Design Studies (2016). Disponível em <http://dx.doi.org/10.1016/j.destud.2016.09.002> Acesso 10 out 2018.

CHAN, S. **Complex Adaptive Systems**. ESD.83 Research Seminar in Engineering Systems. October 31, 2001/November 6, 2001.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: Oitava edição, totalmente revista e atualizada**. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention**. New York: Harper Collins Publishers, 1996.

DORST, K., **Design Problems and Design Paradoxes**. Design Issues: Volume 22, Number 3 Summer 2006(22(3)), pp.4-17. Available at: <<http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/desi.2006.22.3.4>> [Accessed dec18 2014], 2006.



ETZKOWITZ H.; LEYDESDORFF, L. **The dynamics of innovation:** from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations, *Research Policy*, vol 29, pp 109–123, 2000.

FINOCCHIO JUNIOR, J. **Project Model Canvas** - Gerenciamento de Projetos Sem Burocracia; Editora: Elsevier Campus, 2013.

FORNASIER, C.B.R. **Sistema de integração do conhecimento organizacional pelo design thinker** [tese]/ Cleuza Bittencourt Ribas Fornasier; orientador: Eugenio Andres Diaz Merino - Florianópolis SC, 2011.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para administradores:** a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: 1986.

KEBREAB, E. **Sustainable Animal Agriculture** / edited by Ermias Kebreab. Croydon: CPI Group (UK) Ltd., 2013.

KELLEY, T. **Ten Faces of Innovation:** IDEO’s Strategies for Beating the Devil’s Advocate & Driving Creativity Throughout Your Organization. Doubleday, 2005.

MINTZBERG, H. **The Nature of Managerial Work.** New York: Harper & Row, 1973.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OSTERWALDER, A., PIGNEUR, Y., BERNARDA, G., SMITH, A. **Value Proposition Design.** Trad. Bruno Alexander, ilustrado por Trish Papadacos. Sao Paulo: RIES, E. **The Lean Startup: How Today’s Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses** Crown Publishing, 2014.

OWEN, C. L. **Design Thinking. What It Is. Why It Is Different. Where It Has New Value.** Speech given at the International Conference on Design Research and Education for the Future Conducted in conjunc-tion with the Gwangju Design Biennale 2005, Institute of Design, Illinois Institute of Technology, October 21, 2005.

RITTEL, H. W.; WEBBER, M. M. **Dilemmas in a General Theory of Planning.** *Policy Sciences*, 4, 155-169, 1973.

SAMPAIO, C. P. **Flows: modelo integrado de P&D e resíduos sólidos.** 2016. v. 2. 237 f. Tese (Doutorado em Design) - Faculdade de Arquitetura, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017.

SENGE, P. A. **A Quinta Disciplina.** São Paulo: Nova Cultural, 1990.

SIBBET, D. **Equipes visuais:** Ferramentas gráficas para comprometimento, inovação e alta performance, Alta Books, 2015.

SUTHERLAND, J. **Scrum: a arte de fazer o dobro de trabalho na metade do tempo** (trad. Nathalie Gerhardt). São Paulo: LeYa, 2014.

VEZZOLI, C., KOHTALA, C., SRINIVASAN, A. **Product-Service System Design for Sustainability.** LeNS Learning Networking on Sustainability. Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2014. Disponível em <http://www.lens.polimi.it/uploads/award/9781909493698_web.pdf> Acesso 20 jul 2016.

CRER – a religião como parte da moda

Belief – religion as a part of fashion

Bruna de Oliveira Mendes, graduanda

loja158bruna@hotmail.com

Letícia de Oliveira Laso, graduanda

leticialaso@gmail.com

Lígia de Souza Chiedde, graduanda

ligia.chiedde@gmail.com

Luana Diniz Shimizu, graduanda

luana.shimizu@hotmail.com

Tássia do Prado Miguel, graduanda

tassiaprado_@hotmail.com

Resumo

A proposta da marca Dota Blulê¹ é criar uma coleção cujo tema central são as religiões, nos mostrando, acima de tudo, o quanto as diferentes crenças também têm suas belezas e tradições, e sensibilizar as pessoas para que aquilo que para uns é completamente banal a outras pode ser algo diferente e estimulante.

Palavras-chave: Religiões, Simbologia, Moda, Respeito.

Abstract

The proposal of the brand Dota Blulê is to create a collection that has as its central theme the religions, showing us, above all, how different beliefs also have their beauties and traditions, and sensitize people so that what for some is completely banal to others it can be something different and stimulating.

Keywords: Religions, Simbology, Fashion, Respect.

¹ Dota Blulê: O nome da marca foi criado a partir da junção da primeira sílaba dos nomes de seus criadores. Bruna, Douglas, Letícia, Lígia, Luana e Tássia.

CRER – A RELIGIÃO COMO PARTE DA MODA

Resumo

Quando falamos de Religião para as pessoas no Brasil, não é difícil vir à mente da maior parte da população a história de Jesus e seus ensinamentos, já que o Cristianismo é a religião mais popular. Entretanto, sabemos que há centenas de outras religiões, culturas e crenças que não são tratadas como relevantes para a maioria da população. A verdade é que grande parte dos religiosos desconhece outras crenças por conta de sua própria e acreditam que, ao se misturar com outras pessoas cujas crenças sejam diferentes, irão ofender os deuses em que acreditam e esse tipo de pensamento gera a intolerância religiosa, tema que será desenvolvido neste artigo. Diante disso, a reflexão se fez necessária dentro da marca Dota Blulê, a qual resolveu criar uma coleção conceitual que tratasse da intolerância religiosa, já que a moda tem papel fundamental na sociedade, e, dessa forma, transmitir novas reflexões e motivar questionamentos em quem acompanha a moda e suas tendências. Diante de todas essas considerações, a marca desenvolveu a coleção “CRER”, cujas peças irão mostrar ao público como a intolerância religiosa é desnecessária, trazendo a simbologia das crenças e mostrando ao público toda a beleza e especificidade de cada uma das religiões desconhecidas, promovendo reflexões necessárias.

Palavras-chave: Religião; Marca; Moda; Crenças.

Abstract

When we talk about religion to people in Brazil, it is not difficult to bring to the minds of most people the history of Jesus and his teachings, since Christianity is the most popular religion. However, we know that there are hundreds of other religions, cultures and beliefs that are not treated as relevant to the majority of the population. The truth is that most religious are unaware of other beliefs on their own and believe that by mingling with other people whose beliefs are different, they will offend the gods they believe in, and this kind of thinking generates religious intolerance, a theme that will be developed in this article. Faced with this, the reflection became necessary within the Dota Blulê brand, which decided to create a conceptual collection that dealt with religious intolerance, since fashion plays a fundamental role in society, and, in this way, transmit new reflections and motivate questions in who accompanies fashion and its trends. In the face of all these considerations, the brand developed the "CRER" collection, whose pieces will show the public how religious intolerance is unnecessary, bringing the symbology of beliefs and showing the public the beauty and specificity of each of the unknown religions, promoting necessary reflections.

Keyword: Religion; Brand; Fashion; Beliefs.

1. O Hábito Religioso

Para compreender o Hábito Religioso precisamos entender a origem de três palavras diretamente ligadas: Hábito, Moda e Religião.

A palavra Hábito vem do latim *habitus* que, dentro do aspecto antropológico, está ligada à moda, trazendo a ideia de um indivíduo ligado a um grupo social que possui um hábito, um costume, podendo estar ligado à aparência física tanto na atitude quanto no modo de se vestir.

A palavra Moda vem do latim *modus*, ou seja, o modo de se vestir se liga ao hábito. Trazendo a palavra religião para este entendimento, podemos observar que a religião tem como significado central “religar”, sendo assim, o homem à divindade, ao criador. Considerando tudo isso, podemos entender que o Hábito religioso está diretamente ligado à moda, desse modo, as vestes podem traduzir o hábito religioso dentro de algumas religiões que a usam como uma identidade própria.

Após entender a etimologia das palavras, podemos ver que “hábito” se liga ao modo de se vestir e moda pode se associar ao hábito religioso, tendo em vista que, dentro do aspecto religioso, há um modo de se vestir chamado hábito, portanto, sendo imposto pela religião, um Hábito Religioso. Esse Hábito traz, de certa forma, uma individualidade e uma identidade, já que não seria difícil entender qual é a religião de acordo com a roupa escolhida. A escritora Nizia Villaça introduz:

Nessa perspectiva, de caráter transdisciplinar, incorpora aspectos ligados aos estudos culturais, antropologia, sociologia e comunicação, considerando a cultura corporal como um subsistema da cultura entendida como totalidade dos sistemas de significação por meio dos quais o indivíduo cria valores, coesão, e interage com o mundo e com o outro. A moda está, assim, no cruzamento de gestos e crenças. (VILLAÇA, 2011, p.140)

E acrescenta:

As roupas, mesmo nas sociedades mais arcaicas, não são simplesmente funcionais. Elas constroem *habitus* pessoais que articulam relações entre o corpo particular e seu meio, o espaço que o corpo ocupa, formas de negociação que dependem de técnicas corporais e modos de autoapresentação [...] (VILLAÇA, 2011, p. 142)

Através da consideração de que a moda tem um papel importante na sociedade, ela passa a ser um estudo sociológico, confirmando que, assim como influencia a sociedade, a moda também é influenciada por ela:

As propostas da moda tornam-se alvo de estudos sociológicos, culturais, merecendo sempre mais atenção devido à abrangência dos espaços que ocupa. Do público ao privado, do natural ao artificial, do real ao irreal, do local ao global, do humano ao inumano, ela parece tecer uma rede na qual todos são apanhados. (VILLAÇA, 2011, P. 142)

É através deste pensamento que a coleção será desenvolvida relacionando a moda com as religiões, enfatizando o poder da moda a fim de conscientizar e instigar os questionamentos necessários à sociedade, mostrando a beleza que existe em todas as crenças através de peças conceituais e do uso de símbolos de cada religião escolhida para caracterizar cada festividade religiosa citada a seguir.

2. Civilização asteca

O povo asteca foi uma civilização que dominou a área onde, hoje, fica o México. O Império Asteca foi destruído após a chegada dos espanhóis que colonizaram e catequizaram o povo. Apesar disso, a cultura não foi totalmente destruída, já que até hoje os grandiosos templos astecas são preservados e estudados.

A sua religião consistia no paganismo, na qual vários deuses eram cultuados. A festa mais conhecida da religião asteca é o atual Dia dos mortos, comemorado tradicionalmente no México e tem como fundamento a antiga prática asteca de cultuar o deus Mictlantecuhli, o Senhor do Reino dos Mortos.

2.1. Dia de los muertos

O “Dia dos mortos” é celebrado no México entre 31 de outubro a três de novembro. Acredita-se que, nesta data, um portal se abre entre o mundo dos mortos e dos vivos, possibilitando às pessoas que se foram retornarem do mundo dos mortos para visitar seus entes queridos. A tradição consiste em cada família produzir um altar com fotos dos falecidos e decorá-lo com caveiras mexicanas, bandeirinhas, flores, velas e muita comida, pois acreditam que, no plano espiritual, os espíritos podem receber as oferendas. A celebração pode acontecer tanto nos cemitérios quanto nas casas das famílias.

Dentro da festividade, a coleção utilizará as flores de cempasúchil (cravo de defunto), as rosas e o ambiente do cemitério como inspiração para o seu desenvolvimento, assim como a referência das caveiras na maquiagem e na produção dos acessórios.

3. Civilização Celta

A civilização celta é originária da Europa e se situava, em sua maior parte, no território da atual Irlanda e Grã Bretanha. Os povos celtas eram uma civilização com muitas crenças, tradições, respeito mútuo entre si e com a natureza, como afirma Claudia Quadros:

[...] A sociedade celta era de uma visão totalmente igualitária, onde homem e mulher possuíam os mesmos direitos e obrigações. Portanto, as mulheres podiam lutar em batalhas e até se tornarem rainhas. Os celtas viam a natureza e todas as suas características como algo vivo e sagrado. Seus deuses e deusas refletem essas crenças, pois praticamente todos eles estão relacionados a algum aspecto da natureza, como lagos, bosques, templos, montes sagrados. (QUADROS, 2010, p. 1)

Com a dominação do Império Romano sobre os celtas e a catequização do povo, muito da cultura foi se disseminando com a cultura católica, porém, muitas pessoas continuam celebrando as tradições antigas, como é o caso do Halloween, festividade muito conhecida pelo mundo todo por suas simbologias e sua alegria.

3.1. O Halloween

O Halloween é uma festa muito conhecida pelo mundo todo, como dito anteriormente. Hoje, tradicionalmente comemorado no dia 31 de outubro, conhecido como “Dia das Bruxas” no Brasil, tem, como intuito, incentivar as crianças a se fantasiarem e a pedir doces de porta em porta. Entretanto, a tradição celta não era nada parecida com isso. Ela nasceu de um ritual celta chamado Samhain, que significa o fim do verão. Rodrigo Trespach explica da seguinte maneira:

[...] Mesmo após a chegada dos missionários católicos aos territórios celtas (...) e a tentativa forçada de conversão, as antigas tribos, principalmente entre os habitantes das Ilhas Britânicas, último refúgio dos celtas expulsos do continente europeu, continuaram a acreditar em seus antigos deuses e tradições, guardando as datas dos solstícios e equinócios, alguns ritos e também símbolos sagrados. (...) a noite de *Samhain*, que caía em 31 de outubro e marcava o fim do verão (no dia 1º de novembro iniciava o inverno), foi chamada de véspera do Dia de Todos os Santos, em inglês “All Hallow’s Eve”, daí a expressão em forma contraída “Halloween. (TRESPACH, 2014)

A noite de Samhain era, também, uma abertura do mundo dos mortos para os vivos, na qual as pessoas se fantasiavam para afastar os espíritos malignos que retornavam à terra e rezavam para as almas boas que vagavam, originando, assim, a tradição de fantasias no Halloween.

Utilizando as ideias atuais dos elementos do Halloween, como aranhas, abóboras e fantasmas, juntamente com fadas e bruxas, oriundos da antiga mitologia celta, serão desenvolvidas peças conceituais utilizando os elementos de forma explícita, assim como a referência das cores dos elementos citados.

4. Candomblé

O Candomblé nasceu na África através da mistura de tradições de diversas tribos africanas. A religião “mãe” da Umbanda tem como crença principal os seus orixás, espíritos que guiam seus “filhos” e buscam a elevação espiritual, muito característicos do povo africano. Muito parecido com o Espiritismo, acreditam em reencarnação, na necessidade de elevação espiritual de todos os seres e que, através de rituais, é possível a cura e a evolução do corpo e da mente.

Eles cultuam seus orixás e fazem oferendas a eles nos terreiros, tanto nos dias de encontro quanto nas datas comemorativas referentes a cada orixá. O mais popular de todos no Brasil é o Dia de Iemanjá, o qual muitas pessoas enviam oferendas a ela no mar.

4.1. O Dia de Iemanjá

A Iemanjá é considerada a deusa dos oceanos, Rainha do mar, protetora dos marinheiros, entre tantas outras nomeações. Sempre representada por uma mulher negra, de cabelos longos e vestido azul, com seus braços sempre abertos para acolher seus filhos. O dia de Iemanjá é comemorado no dia 2 de fevereiro, quando centenas de fiéis depositam suas oferendas no mar pedindo bênçãos e agradecendo pelas graças alcançadas. Suas oferendas consistem em flores, espelhos, comida e velas em barcos lançados ao mar, e é com esses elementos que as peças serão desenvolvidas, utilizando, também, itens relacionados ao mar, como conchas e pérolas.

5. Budismo

O Budismo nasceu por volta de 600 a.C., no Nepal. Sua base teórica vem do seu fundador, o primeiro Buda. Toda a filosofia budista se baseia na vida de Buda, um príncipe que largou todo seu reinado após se deparar com as coisas ruins do mundo. Buda passou por uma transformação ao lidar com as tristezas, o que o fez passar sua vida vagando em busca do saber e da espiritualidade. A filosofia budista vem de todos os ensinamentos de Buda, o qual compartilhava tudo o que aprendia com as pessoas que conhecia ao longo de sua jornada. Acredita-se que ele alcançou o seu “nirvana”, o objetivo dos budistas, que consiste em alcançar, através da meditação, a sua maior elevação espiritual. Os budistas também acreditam em reencarnação e que a alma passa por um ciclo infinito de aprendizado e espiritualização.

Além de toda a evolução espiritual, Buda evoluiu fisicamente no plano material, levando em conta o respeito à vida, trouxe o vegetarianismo para a religião, pois acreditava, dentro de sua filosofia, que nenhuma vida deveria ser prejudicada para que outra existisse. A sua conexão com os animais originou o horóscopo chinês que, dentro do calendário oriental, originou a festa do Ano Novo Chinês, o qual, a cada ano, é representado por um animal que já tenho feito a conexão com Buda.

5.1. O Ano Novo Chinês

O Ano Novo Chinês é o início do ciclo do calendário oriental que, dentro do Budismo, comemora um ano de cada animal do horóscopo chinês.

A festa consiste na comemoração da chegada do novo ano, que é quando os adeptos saem nas ruas para apreciar os desfiles com fantasias, os fogos de artifício e as pessoas que se vestem de vermelho. Os adeptos costumam presentear-se com doces e comidas, além de dinheiro dado em um envelope vermelho, cor muito usada, já que eles acreditam que ela afasta os maus espíritos e, assim como na festa, a coleção usará as cores vermelho e dourado para a construção das peças e dos elementos figurativos, como o dragão, os animais do horóscopo e as lanternas, e também na modelagem tradicional chinesa.

6. Cristianismo

Assim como no Budismo, o Cristianismo tem como base a vida de Jesus Cristo que, segundo a Bíblia, livro da religião cristã, foi enviado por Deus para os homens,

a fim de que os ensinasse a amar e perdoar e sua vida se baseiam em suas parábolas de ensinamentos. Além dos diversos milagres relatados na Bíblia, como a multiplicação de pães e peixes para dar aos pobres, a transformação da água para o vinho, Jesus ressuscitou após ser morto pelo imperador romano, o qual o condenou por causar alvoroço contra o governo devido aos seus discursos. Dado os acontecimentos, o povo cristão comemora duas principais festas, A Páscoa, que consiste em sua morte e ressurreição, e o Natal, data que representa o nascimento de Cristo.

6.1. O Natal

O Natal é comemorado no dia 25 de dezembro do calendário cristão e consiste em diversas simbologias. Normalmente, as famílias se reúnem com uma ceia na noite de 24 de dezembro, montam um pinheiro com enfeites, como bolas coloridas, pisca-pisca e estrelas, sendo muito comum também a troca de presentes entre as pessoas.

Para o desenvolvimento das peças da coleção, serão usados como inspiração os próprios itens decorativos do Natal, as bolas espelhadas, o próprio pinheiro, pisca-piscas, estrelas e os símbolos tradicionais, como o Papai Noel e suas renas.

7. A intolerância religiosa

A intolerância consiste no sentimento de não tolerar, ou seja, não aceitar as religiões diferentes da sua, como afirma Camila Gomes, Mayara de Paula e Talita de Oliveira:

A intolerância religiosa é um conjunto de ideologias e atitudes ofensivas a diferentes crenças e religiões. O ato de intolerância, seja no nível psicológico, físico ou institucional, é um desrespeito a opinião do próximo. Ironizar ou ridicularizar a importância da cultura e suas devoções também o são. Existe de certo modo ausência de disposição para aceitar pontos de vista diferentes e que vivem de uma maneira própria construída ao longo de sua vida. Cada um acredita no que é importante para seu crescimento espiritual, mas a dificuldade está em aceitar que outra pessoa consiga viver de forma diferente da adotada por certa parcela da sociedade. (GOMES e col. 2014, p. 47)

Muitas pessoas intolerantes justificam seus preconceitos com regras já existentes dentro da sua própria religião como, por exemplo, ideias de que só existe um Deus e só esse merece respeito, ou de que somente uma religião está certa e que as outras profanam contra a determinada religião “correta” e que, por isso, devem ser destruídas. Muitos desses preconceitos são cultivados por aqueles que deveriam bani-

los, como, por exemplo, os líderes religiosos. A falta de compreensão da religião alheia leva muitos a (re)produzirem comportamentos agressivos contra adeptos de outras religiões. Na mídia hoje, não é difícil fazermos uma busca e encontrarmos notícias nas quais símbolos religiosos foram destruídos por pessoas de outras religiões.

Para acabar com a intolerância, é necessário promover a reflexão e o conhecimento de todas as religiões, construindo entre todos respeito e admiração pela crença alheia. É necessário parar e analisar os atos e pré-conceitos dos indivíduos e entender e aceitar que toda religião tem uma beleza a ser mostrada e que essa beleza existe em poder acreditar naquilo que quiser.

Considerações Finais

Através desta pesquisa, é possível identificar e entender todas as religiões que a marca Dota Blulê irá abordar dentro da coleção CRER e, com isso, utilizar a simbologia de cada uma delas para criar peças que, de fato, representem cada religião e que mostrem ao público a beleza existente em todas elas.

Para cada religião escolhida, sua simbologia será desenvolvida através de uma coleção conceitual. (1) Dia dos mortos: utilizará a simbologia das caveiras mexicanas, flores, velas, a cempasuchil (cravo de defunto), bandeirinhas e o próprio ambiente da festa, o cemitério. (2) Halloween: através da simbologia utilizada atualmente, será utilizada a simbologia das bruxas celtas, assim como as abóboras, aranhas, fantasmas e caveiras. (3) Dia de Iemanjá: assim como utilizado nas oferendas, também serão usadas flores brancas, espelhos, conchas e adornos ligados ao mar. (4) Ano Novo Chinês: como usado na festa tradicional, as cores vermelho e também dourado estarão extremamente presentes, assim como itens da própria festa, como dragões, lanternas e fogos de artifício simbolizados. (5) Natal: as principais características são a neve e a árvore, portanto, serão elementos de inspiração principais, assim como as bolas de natal, as estrelas e os pisca-piscas.

Dentro da simbologia utilizada para criar a coleção conceitual, elaborada para o desfile com muitas luzes, brilhos, cores e formas, pretende-se desenvolver a coleção para fins comerciais, inspirada na coleção conceitual, nos itens e detalhes que serão reproduzidos com a finalidade de traduzir a mulher Dota Blulê. A marca, cujo trabalho é voltado ao público feminino, tem por objetivo criar roupas que façam as

mulheres que trabalham se identificar com elas, mulheres que precisam estar sempre bem apresentáveis e também vestidas com conforto e praticidade. A coleção irá compor um estilo próprio, com muito brilho, leveza e sofisticação.

REFERÊNCIAS

- DEATH, Ana; LIZZARD, Alonso. ABC do Paganismo. Universo Holístico do ser, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-22, set. 2006. Disponível em: <http://universoholisticodoser.weebly.com/uploads/1/3/9/1/13914594/abc_do_pagani smo.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.
- GOMES, Camila Fernandes; PAULA, Mayara Mateus Franco De; OLIVEIRA, Talita Fernandes De. Intolerância Religiosa no Brasil. CADERNOS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA FDCL, FDCL, v. 1, n. 1, p. 57, jan./jul. 2014. Disponível em: <http://www.fdcl.com.br/iniciacaocientifica/download/ano1_vol1_2014/fdcl_ic_ano 1_vol1_2014_029.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2018.
- HELLERN, Victor; NOTAKER, Henry; GAARDER, Jostein. O livro das religiões. 7 ed. São Paulo: CIA das Letras, 2000. 12 p.
- HISTÓRIA de Deus, A. Roteiro: Morgan Freeman. Distribuição: National Geographic Channel. Local: Egito, Estados Unidos, Israel, 2015. Gênero: Documentário. Disponível em: Netflix.
- PINKLER, Leandro. Aspectos do paganismo no pensamento de Nietzsche. Cadernos Nietzsche, São Paulo, v. 11, p. 135, jan./dez. 2011.
- QUADROS, Claudia. A Magia Sagrada dos Celtas. Jornal Ganesha, Rio de Janeiro, v. 19, n. 231, p. 1, jan. 2010.
- RODRIGO TRESPACH. Samhain: a origem do halloween. Disponível em: <<http://www.rodrigotrespach.com/2014/10/29/samhain-a-origem-do-halloween/>>. Acesso em: 31 mar. 2018.
- SILVA, Adonias Zenóbio Oliveira Da. INTOLERÂNCIA RELIGIOSA E A LAICIDADE NO BRASIL SOB O ASPECTO CONSTITUCIONAL. Anais do 1 Congresso de Ciência e Tecnologia da PUC de Goiás, Goiás, v. 1, n. 1, p. 1-12, jan. 2017. Disponível em: <http://pucgoias.edu.br/ucg/prope/pesquisa/anais/2015/PDF/I_Coloquio_Bullying_Submerso/Textos_completos/Grupo_de_trabalho_4/GT4_intoleranciareligiosa.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.
- SILVA, Vagner Gonçalves Da. Intolerância religiosa: impactos do neopentecostalismo no campo religioso afro-brasileiro.. Revista de Estudos da Religião, São Paulo, p. 1-6, dez. 2008. Disponível em: <http://www.pucsp.br/rever/rv4_2008/r_moura.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2018.
- VILLAÇA, Nízia. A edição do corpo: tecnociência, artes e moda. 2 ed. [S.L.]: Estação das Letras e Cores, 2011. 274 p.
- VIVA: A vida é uma festa. Direção: Lee Unkrich. Produção e Distribuição: Disney Pixar. Gênero: Animação. Estados Unidos, 2017. Duração