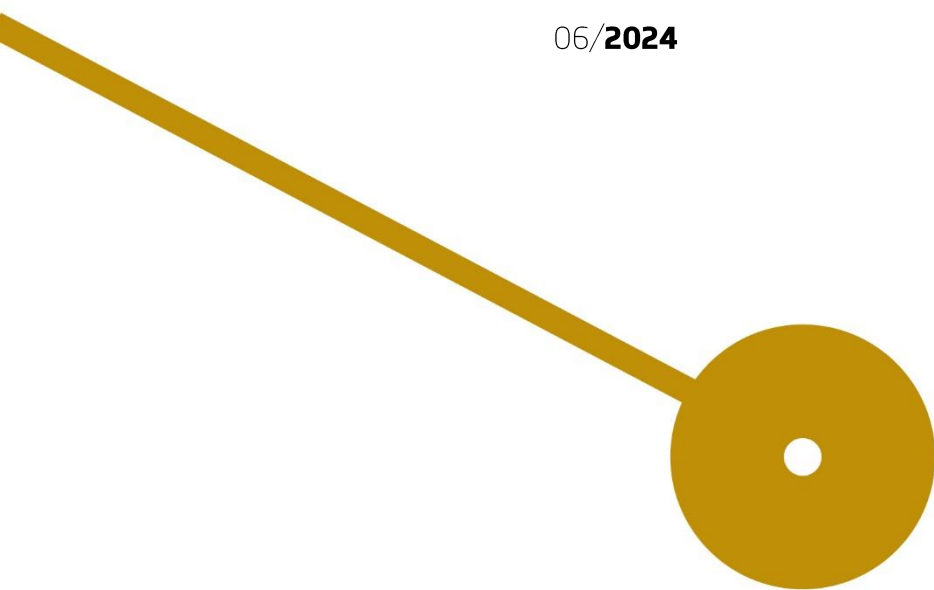




O quarteto de cordas: um laboratório de observação de interações humanas para a otimização da performance artística

Carolina Mota da Costa

06/2024



M MESTRADO
MÚSICA – INTERPRETAÇÃO ARTÍSTICA
CORDAS – VIOLONCELO

O quarteto de cordas: um laboratório de observação de interações humanas para a otimização da performance artística

Carolina Mota da Costa

Dissertação apresentada à Escola Superior de Música e Artes
do Espetáculo como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Música – Interpretação Artística, especialização
Cordas, *violoncelo*

Professora Orientadora
Inês Salselas

Professor Coorientador
Vítor Vieira

Agradecimentos

À minha orientadora Inês Salselas, que sem me conhecer confiou em mim e no projeto desde o início.

Ao professor Vítor Vieira, que com o seu profundo conhecimento de música de câmara me inspirou a saber mais sobre o seu mundo.

Ao meu professor Filipe Quaresma, que sempre me encorajou a explorar mais e sempre me apoiou quando nem sempre foi fácil.

À minha família, por me dar a oportunidade e liberdade total para ser o que eu quiser.

Aos meus amigos de sempre, pelas visitas espontâneas à biblioteca, e por confiarem nas minhas capacidades quando eu não conseguia.

Aos meus queridos amigos do *Quarteto*, por aceitarem este desafio e abraçarem o projeto como se fosse seu.

Ao Quinteto Gaudium (João Sá, Sofia Belo, Carolina Gonçalves e Tiago Maia) por me ter feito descobrir o que me faz mais feliz.

Por fim, ao Quarteto Metamorfose (Pedro Rebelo, João Sá e Djonathan Silva), por me mostrar o que espero ser o resto da minha vida.

Um profundo obrigada.

ESMAE
**ESCOLA
SUPERIOR
DE MÚSICA
E ARTES
DO ESPETÁCULO**
POLITÉCNICO
DO PORTO

P.PORTO

Resumo

Esta dissertação procura compreender como as dinâmicas internas de um quarteto de cordas podem influenciar o seu processo de trabalho e, conseqüentemente, o resultado artístico.

Tendo por base experiência prévia e uma revisão bibliográfica abrangente, este trabalho é um exercício de observação e avaliação do funcionamento de um quarteto de cordas partindo de conceitos e paradoxos pré-definidos. Analisam-se dinâmicas de comunicação, liderança, conflito e relações interpessoais quando ocorrentes no contexto do trabalho artístico.

A investigação é feita recorrendo ao método de observação externa de ensaios e de entrevistas com um quarteto de cordas ativo.

Palavras-chave

Música de câmara; quarteto de cordas; comunicação; relações interpessoais; adaptação; liderança; paradoxos.

Abstract

This dissertation seeks to understand how the internal dynamics of a string quartet can influence the work process and, consequently, the artistic result.

Based on previous experience and a comprehensive literature review, this work is an exercise in observing and evaluating the functioning of a string quartet, starting from pre-defined concepts and paradoxes. It analyses the dynamics of communication, leadership, conflict and interpersonal relationships when occurring in the context of artistic work.

The research is carried out using the method of external observation of rehearsals and interviews with an active string quartet.

Keywords

Chamber music; string quartet; communication; interpersonal relationships; adaptation; leadership; paradoxes.

Índice

1. Introdução.....	1
1.1. Objeto de estudo e hipótese.....	1
1.2. Motivações e objetivos	1
2. Estado da Arte	3
2.1. O quarteto de cordas: porquê?	3
2.1.1. Paradoxos em análise.....	5
2.2. A música de câmara como disciplina e repertório	13
2.3. Música em conjunto: o trabalho artístico aliado aos fenómenos de interação social	18
2.3.1. O modelo de ensemble musical como inspiração para o contexto empresarial	20
2.3.2. O conceito de comunicação aplicado ao contexto de música em conjunto.....	21
3. Estudo de caso: o <i>Quarteto</i>	24
3.1. Metodologia	24
3.1.1. Observação de ensaios.....	24
3.1.2. Entrevistas.....	25
4. Análise dos resultados.....	28
4.1. Descrição do grupo.....	30
4.2. O “paradoxo do segundo violino” desmistificado.....	31
4.3. O funcionamento democrático da liderança	36
4.3.1. Liderança: o que a define e como se distribui	38
4.3.2. A influência de “um em todos”	42
4.3.3. O conformismo como obstáculo da evolução	42
4.4. A <i>relação</i> como entidade própria: a influência no conflito e na comunicação.....	44
4.4.1. A origem e resolução do conflito	46
4.4.2. A <i>relação</i> como motivo de divisão.....	48
4.4.3. A <i>relação</i> como base para a comunicação.....	50
4.4.4. A <i>relação</i> como quinta entidade.....	52
5. Conclusões	53
5.1. Autoanálise	56
Referências bibliográficas e outras	58
Anexo	
Anexo 1 – Guião para entrevista de grupo	

ESMAE
**ESCOLA
SUPERIOR
DE MÚSICA
E ARTES
DO ESPETÁCULO**
POLITÉCNICO
DO PORTO

P.PORTO

1. Introdução

1.1. Objeto de estudo e hipótese

A formação de quarteto de cordas, pela sua tradição secular e história, pela sua composição, pela variedade da sua obra, pelos paradoxos a si inerentes, mostra ser uma formação particularmente estabelecida e específica, sendo por isso um universo especialmente complexo no qual trabalhar e sobre o qual estudar. No quarteto, é necessário gerir dinâmicas de liderança, comunicação e diversas relações interpessoais, todas influenciadas por uma série de fatores como as personalidades de cada membro, a sua experiência e postura como músicos e colegas.

Propõe-se, então, o modelo do quarteto de cordas como laboratório de observação do funcionamento da sociedade e das relações humanas, explorando como essas dinâmicas podem ter impacto no resultado artístico do grupo. Partimos, assim, da hipótese que o sucesso de um quarteto de cordas não pode ser plenamente alcançado sem considerar a complexidade intrínseca do seu processo de trabalho. Esta hipótese é avaliada com recurso à observação e análise do funcionamento de um quarteto de cordas no decurso da sua formação superior.

1.2. Motivações e objetivos

O trabalho em música de câmara tem sido o foco do trabalho deste Mestrado e de toda a minha formação superior. Reconheço uma adequação da área às minhas características enquanto violoncelista e noto a influência que esta prática teve no estabelecimento da minha identidade musical. Senti então a necessidade e a segurança para estudar de uma forma mais sistemática as suas implicações e fatores inerentes.

O principal objetivo deste trabalho é verificar se a minha perceção do trabalho em música de câmara se confirma quando observada de uma posição externa: o trabalho em quarteto vai para além do que são as capacidades artísticas e conhecimentos musicais, estando profundamente condicionado por uma série de fatores culturais, sociais e relacionais. Desta forma, pretende-se, através da observação e identificação de fatores que interagem neste

fenómeno, contribuir para a construção de um processo de trabalho produtivo e equilibrado que integre objetivos artísticos e a gestão desses múltiplos fatores. Tendo como principal motivação para este projeto o meu próprio percurso como camarista e o meu desenvolvimento nesta prática, a opção de ter como objeto de estudo um grupo numa fase de formação e experiência semelhante à minha é feita com o objetivo de desenvolver uma autoavaliação simultânea à investigação.

2. Estado da Arte

2.1. O quarteto de cordas: porquê?

A análise do caso particular da formação de quarteto de cordas em relação a outras formações tem vários objetivos: esclarecer as características específicas do grupo que levam esta formação a ser objeto de pesquisa extensiva (e que levaram à escolha do objeto de estudo para a presente dissertação), assim como definir os fenómenos e paradoxos inerentes ao quarteto que foram sendo estabelecidos ao longo dos seus séculos de existência e que vão ser abordados neste trabalho.

O quarteto de cordas tem sido o foco de estudo em diversas investigações que examinam conceitos mencionados previamente, como os papéis/funções individuais dos músicos, liderança, colaboração social e coordenação temporal (Blum, 1986; Davidson & Good, 2002; Gilboa & Tal-Shmotkin, 2012; Glowinski, et al., 2013; Glowinsky, Badino, Ausilio, Camurri, & Fadiga, 2012; King, 2006; Murningham & Conlon, 1991; Papiotis, Marchini, Perez-Carrillo, & Maestre, 2014; Roesler, 2022; Seddon & Biasutti, 2009; Timmers, Endo, & Wing, 2013; Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005; Wing & Endo, 2013; Wing A. M., Endo, Bradbury, & Vorberg, 2014; Young & Coleman, 1979).

Formação com origens bicentenárias, o quarteto de cordas pode ser considerado a “espinha dorsal” do género da música de câmara de ensemble. A proximidade dos instrumentos que compõem o grupo (dois violinos, uma viola d’arco e um violoncelo) é a razão principal da mestria do género, devido à combinação no mesmo grupo da possibilidade de uma grande amplitude de tessituras com a sonoridade e estabilidade da junção de instrumentos da mesma família (Christiansen, 2016):

“In a performing string quartet, then, we find four individuals who, by the use of essentially comparable instrumental techniques, contribute similar elements to an integral group activity; yet they are in another sense performing entirely different though complementary roles in this joint venture. These considerations lead us to view the string quartet as an example of a homogeneous and cohesive small group par excellence.” (Young & Coleman, 1979, p. 12)

Outros autores utilizam a sinergia inerente ao quarteto como justificação para o estudo mais profundo do seu funcionamento e das dinâmicas surgidas destas características organizacionais únicas:

“There is some research which shows that groups of four are in certain respects more likely to be riven with such conflicts than are groups of other sizes. (...) It is reasonable to suppose, therefore, that quartets are more likely to be riven by continuing conflicts than are other social groups. (...) Since string quartets are notably vulnerable to severe and intractable conflicts, how is it that the extraordinary degree of co-ordination required of its members is ever achieved and maintained?” (Young & Coleman, 1979, p. 13)

“There is something deeply satisfying in the economy of the quartet medium. To experience it, whether as listener or as player, brings a rare sense of wholeness. It’s the most perfect unit of harmony one can have; all the voices are represented. With anything less there’s something missing; with anything more there’s an ornamentation, an extra richness. The quartet form is sparse, pure, and complete.” (Steinhardt in Blum, 1986, p. 154)

“The quality of listening, the quality of “teamwork”, of adjusting to one another, of recognizing the main voice wherever it may be, of reconciling the different accents and inflections, and purity of intonation, is unequalled by any other ensemble except perhaps human voices themselves.” (Menuhin, 1996, p. 248)

“...there is something about the quartet which is inherently embroiled in what we understand human relations to be, but at a highly evolved level.” (Brian Ferneyhough in Archbold, 2012)

“This study considered the test-case of a SQ (String Quartet) to understand how leadership can emerge in a group where all participants stands theoretically as equal.” (Glowinsky et al., 2012, p. 5)

“This study demonstrates the value of utilizing the natural, authentic setting of the string quartet rehearsal to examine its highly observable and dynamic collaborative problem solving processes.” (Roesler, 2022, p. 418)

“Top-notch quartets recognize inherent paradoxes (such as leadership versus democracy, confrontation versus compromise, and the notion of the “second fiddle”), but manage not to be encumbered by these. Paradoxes are tolerated and there is no deliberate attempt on the

part of the quartet members to unequivocally resolve them. It appears that world-class quartets thrive on a certain degree of ambiguity.” (Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005, p. 10)

2.1.1. Paradoxos em análise

Os paradoxos inerentes ao funcionamento do quarteto mencionados por Tovstiga, Odenthal, & Goerner (2005) foram observados e definidos em Murningham & Conlon (1991) num estudo extensivo da relação entre as dinâmicas internas e o sucesso de grupos de trabalho intensivo, onde examinaram 20 quartetos de cordas profissionais na Grã-Bretanha no início dos anos 80. Apesar de frequentemente contestados ou desvalorizados pela literatura desde a sua definição, estes paradoxos continuam a ser grande parte da reflexão quando se trata de observação do funcionamento do quarteto, servindo naturalmente como pontos de partida para a este trabalho.

2.1.1.1. Liderança versus democracia

“All string quartets face two conflicting facts: (1) Quartet music typically gives the lead (i.e. most of the good music) to the first violinist; and (2) the players reported that they joined the quartet to have a voice in how they play. Members of orchestras, for instance, are bound by the conductor’s decisions. Each member of a string quartet, however, can theoretically have one-fourth of the input in musical and business decisions. Members share equally in their concert fees and expect to share equally in intragroup influence. At the same time, the first violinist has most of the musical opportunities and responsibilities in traditional compositions. This also extends to the group’s everyday business interactions: Since first violinists are the most well-known and recognized members of each quartet, they are often pressed to act as the group’s primary speaker and public relations person.” (Murningham & Conlon, 1991, p. 169)

Apesar de se poder retirar da análise dos autores apenas os conceitos paradoxais de liderança e democracia e estudar como estes são aplicados em restante literatura, é importante reconhecer a diferença entre Murningham & Colon e outros autores. Ao definir os paradoxos, os primeiros mostram que partem de princípios adquiridos (ex. a “boa música” vai para o 1º violino, o 1º violino tem mais oportunidades musicais (princípios que se podem deduzir ser

provenientes de noções históricas da escrita do 1º violino nas obras na origem do género)), assumindo que o trabalho de gestão de liderança e democracia num quarteto está inevitavelmente condicionado por estes fatores. Contrariamente, outros autores (tanto anteriores como posteriores a Murningham & Colon), embora conscientes da influência que esses preconceitos poderão ter no funcionamento de um quarteto, analisam os conceitos paradoxais com uma postura mais exploratória, formando a hipótese que a forma como estes conceitos são aplicados podem determinar a presença ou a ausência de tais estereótipos num grupo.

A posição de Murningham & Colon (1991) pode ser justificada pela corroboração que obtiveram dos seus próprios objetos de estudo: reconhecem que a maioria dos membros dos quartetos estudados utilizavam os conceitos “líder” e “1º violino” quase indistintamente, e nos quartetos mais bem-sucedidos, os 1ºs violinos controlavam a maior parte das atividades de grupo e reconheciam isso individualmente. No entanto, não anunciavam a sua liderança no seio do seu grupo, defendendo a democracia (aparentemente, com sinceridade). Preservavam assim o paradoxo liderança versus democracia, agindo como líderes e defendendo simultaneamente a democracia. Apenas um 1º violino de um dos quartetos mais bem-sucedidos assumiu uma postura de líder único:

“I’m a bit of a dictator. It just seems logical that I decide. (...) I don’t think a democratic quartet can work.” (in Murningham & Conlon, 1991, p. 174)

Em conversação com o musicólogo David Blum, membros do reconhecido Quarteto Guarneri exploram os interstícios deste paradoxo:

“Blum - The ideal situation is to have four people who are equally capable of leading or following. (...)”

Tree (Viola) – (...) I feel that a group in which one person determines how the others should play doesn’t sound the same as one in which every member is involved in the leadership and communicates musically on an equal basis. (...)”

Dalley (Second violin) – (...) For my part, I wouldn’t be so absolute as to reject the idea of a “primarius” under all circumstances. Just from the standpoint of getting things done, a dictatorship – hopefully a benevolent one – can sometimes solve a lot of problems. That’s not

to say it's the best way, but some quartets do function that way and feel comfortable with it."
(in Blum, 1986, p. 8)

É possível observar diferentes estratégias de liderança também em experiências como a de Wing A. M. et al. (2014), onde foram observados padrões de adaptação temporal entre membros de um quarteto de cordas: num quarteto, a 1ª violinista mostrou menos adaptação aos outros comparada com a adaptação dos restantes à mesma. No segundo quarteto, os níveis de correção pelo 1º violino corresponderam àqueles demonstrados pelos outros. Estes padrões de correção podem ser vistos como refletivos de estratégias contrastantes de uma autocracia liderada pelo 1º violino versus democracia. (Wing A. M. et al., 2014)

Enquanto que autores como King (2006) defendem a existência de uma liderança definida e rejeitam a ideia de um grupo totalmente democrático, a tendência da literatura é a visão maioritariamente igualitária do quarteto: num estudo que procurava perceber se um quarteto de cordas poderia ser considerado uma "*self-managed team*", Gilboa & Tal-Shmotkin (2012) reparam que os resultados dos estudos apoiam a noção de que quartetos de cordas não têm um líder definido. Glowinsky et al. (2012), adotando uma abordagem de modelação de interações através de medidas quantitativas, constatam que a força relativa do 1º violino no quarteto não difere significativamente da força motriz exercida pelos restantes membros, confirmando que o quarteto de cordas se mantém um exemplo notável de um ensemble musical igualitário onde cada participante tem um papel ativo.

"They (string quartets) are most successful when all members take part in leading musical movement and shape, rather than only the first violin. Here, shaping the music (and its influence on playing together as an ensemble) is most successfully a collaborative experience, working best when all are engaged in a form of leadership, while remaining attuned to the others." (Roesler, 2022, p. 414)

Estatisticamente, a chave para o sucesso destes reside na forma como conseguem encarar os paradoxos. Embora a democracia seja geralmente defendida, a necessidade de uma liderança periódica é reconhecida e aceite por todos os membros do quarteto, liderança esta que pode ser partilhada e rotativa (Gilboa & Tal-Shmotkin, 2012) e adotada conforme necessidade. Young & Coleman (1979) destacam também a possibilidade de a liderança poder assumir várias formas que vão determinar o funcionamento e o bem-estar de um grupo, possibilidade

que remete para a tese de King (2006) acerca dos diferentes papéis assumidos pelos membros de quartetos de cordas.

2.1.1.2. O paradoxo do segundo violino

“As we have noted, second violinists have unique task and role problems: They must have consummate ability that rarely finds complete expression; they must always play the role of supporter during a performance, even if the first violin seems wrong; and they get little attention but nevertheless provide one of the most salient bases for evaluating the quartet as a whole. Second violinists are critical to their group’s success – as many quartet players observed when they discussed how quartets were evaluated. “They’re only as good as their weakest link” – but they are rarely recognized. (...) The second violinist must echo rather than lead the first violin in the melody of a piece. Second violinists must stand in the background, both musically and in the public eye. Some second violinists may be serving their time as a second (like an apprenticeship) until the opportunity arises to be a first.” (Murningham & Conlon, 1991, p. 169)

O paradoxo do segundo violino como reconhecido por Murningham & Conlon é, provavelmente, o mais controverso e contestado dos paradoxos. A posição dos autores é explicada nos resultados da sua observação: a maioria dos quartetos bem-sucedidos observados no seu estudo compreensivo tem um 2º violino que, mesmo resignado e em paz com a sua posição, deseja (mais ou menos) ter a oportunidade de estar no lugar de 1º violino. A luta do 2º violino é transversal a quase todos os quartetos, sendo esta posição confrontada com a noção geral de que é o membro com “menos para fazer” e que “sofre com comparações de carisma e inspiração” (Murningham & Conlon, 1991). Ao comparar as posições dos dois violinos, um dos 1ºs violinos participantes no estudo argumenta que “existem líderes natos e seguidores natos”, assegurando de seguida que por muito bom que o 2º violino do seu quarteto seja, nunca seria 1º¹. A posição atribui-se de acordo com personalidade e, embora menos importante, com habilidade (Murningham & Conlon, 1991).

¹“There are born leaders and born followers. However good he is, our second fiddle would never be a first – whatever he tells you.” (in Murningham & Conlon, 1991, p. 176)

É no conceito de habilidade que Murningham & Conlon divergem da restante bibliografia, que por sua vez insiste no princípio de que um quarteto de cordas se trata idealmente de um grupo de instrumentistas de técnicas equiparáveis, onde cada membro contribui com um alto nível de habilidade individual e de conhecimento dos conteúdos (Roesler, 2022). A ideia de avaliar posições tendo como critério o nível de habilidade técnica necessário é, portanto, inconcebível.

John Dalley, 2º violino do Quarteto Guarneri, fala a partir da sua experiência sobre as características desta posição e equívocos que prolongam os estereótipos ainda hoje relativamente presentes:

“Blum – What are some of the common misconceptions about the role of the second violin in a quartet?”

Dalley – First and foremost, that the player taking on this position does so because he or she is not quite up to playing first violin. In the old days, it’s true, a quartet was often made up of a soloist and three other players, the least of whom was usually the second violinist. Most present-days quartets do, however, consist of four equally gifted players. (...)

Blum – What advice would you give a young player entering a quartet as second violinist?

Dalley – Not to assume the psychological makeup of a so-called second fiddle. William Primrose had a good idea when he proposed that the term “second violin” be changed to “the other violin”; the whole hierarchical misconception should be done away with. It’s best when both violinists in a quartet are equally matched and the second violinist has, in fact, something of a plucky, aggressive approach. As Primrose wrote, “The procedure is not to sit down on the chair and be modest.”

(...)

The second violinist in a quartet must be prepared to do a good deal of leading. (...) It’s rather uncomfortable for cellists to lead; they’re more rooted physically in one position. The second violinist becomes the logical choice, particularly for rhythmic figures that primarily concern the lower voices. I often have to read Arnold’s (first violin) mind to make sure that we’ll all be together. The biggest problem in playing an accompaniment lies not in finding the dynamic balance, which is relatively easy to adjust, but in establishing the right rhythmic relationship with the solo voice.” (in Blum, 1986, pp. 129-130)

Ao analisar padrões de dependência temporal entre membros de um quarteto de cordas, Timmers, Endo, & Wing (2013) destacaram duas relações fulcrais de liderança: enquanto que o 2º violino tendia a seguir temporalmente o 1º violino, a viola d'arco e violoncelo tendiam a seguir o 2º violino. Resultados como estes podem ser refletores do tipo de liderança descrita por Dalley: o 2º violino tem em si a responsabilidade de estabelecer uma relação estável com a voz “solista”, estabilidade esta essencial para a coordenação com os outros membros do grupo.

Mostrando como a noção do papel de 2º violino é acordada entre todos os membros do Quarteto Guarneri, Arnold Steinhardt, 1º violino do quarteto, reforça aquilo que é relatado pelo seu colega:

“(…) One of the difficulties in forming a string quartet is that many violinists who’ve reached a certain level of attainment don’t want to play the second violin. Yet the second violinist must be just as gifted and have all the same skills. It needs a certain kind of personality to take on the role of second violin - someone with no less of an ego but a different kind of ego, who appreciates the inner workings of a clock as well as its exterior. I’ve always thought that the easiest person to replace in a string quartet is the first violinist. When John (Second violin), Michael (Viola) and I got together, we didn’t know who was going to play first, second or viola; and, in fact, any one of us could have done any of those things.” (in Blum, 1986, p. 146)

2.1.1.3. O paradoxo do conflito: confronto versus compromisso

“Conflict is inevitable in groups. With limited time to prepare for concerts, determining how a quartet will present every minor nuance of a composition opens the door for considerable discussion, if not outright discord. Because the members are so interdependent, whether quartets deal with their conflicts through the extremes of confrontation or compromise should have a tremendous impact on their success and continued existence.

(…)

Temperament, conflict resolution strategies, decision-making styles, and basic interpersonal skills can vary tremendously within a four-person group. Effective groups achieve the best balance of diversity and similarity so that members are familiar and sympathetic with each other’s points of view yet different enough to be fresh.” (Murningham & Conlon, 1991, p. 170)

Ao definir este paradoxo, os autores apelam à vertente mais humana do trabalho em conjunto: o conflito, a negociação, as cedências, e as dinâmicas de comunicação inerentes ao tipo de trabalho. Murningham & Conlon destacaram várias estratégias de momento a momento para ensaios e performances. Por exemplo, reconhecimento da necessidade de cedência era demonstrado por “estratégias de pausa”, onde os membros adiavam a discussão para outra altura. Adicionalmente, ação (fazer música usando gestos não-verbais como forma de indicação) em vez da fala era frequentemente utilizada para trabalhar à volta de um problema. Comunicação não-verbal eficaz entre performers durante o período de ensaio foi considerada essencial.

Contudo, os conflitos nem sempre eram tão substantivos como aparentavam ser, devendo-se muitas vezes a circunstâncias de disposições individuais. Alegado por um 2º violino participante: “Mau humor, problemas em casa e condicionantes exteriores levam a discussões.”² Em concordância com a afirmação, Davidson & Good (2002) alertam para a existência de “distrações internas”, tais como pensamentos intrusivos acerca de eventos pessoais, estados de espírito específicos ou ansiedade de performance. Circunstâncias em que estas distrações internas são causa de confronto despropositado são exemplos para utilização de “estratégias de pausa”, onde o grupo opta por voltar à discussão do problema com outra disposição.

Grande parte da natureza conflituosa do trabalho de quarteto advém da dicotomia dupla que forma o campo de interação entre membros do grupo, representado na Figura 1 (adaptada de Tovstiga, Odenthal, & Goerner (2005)): individual e o coletivo representam uma dicotomia, enquanto que a segunda envolve a interação entre processos tácitos e explícitos que ocorrem dentro do quarteto.

“Musically speaking, there is a complex interplay between the individual roles of the players and their collective role as a group. On the one hand, each String Quartet player preserves his or her identity while playing but, on the other hand, members of a String Quartet work as a team to create a cohesive and compelling musical performance.” (Gilboa & Tal-Shmotkin, 2012, pp. 1-2)

²“Bad mood, trouble at home, and outside sources lead to arguments.” (in Murningham & Conlon, 1991, p. 177)

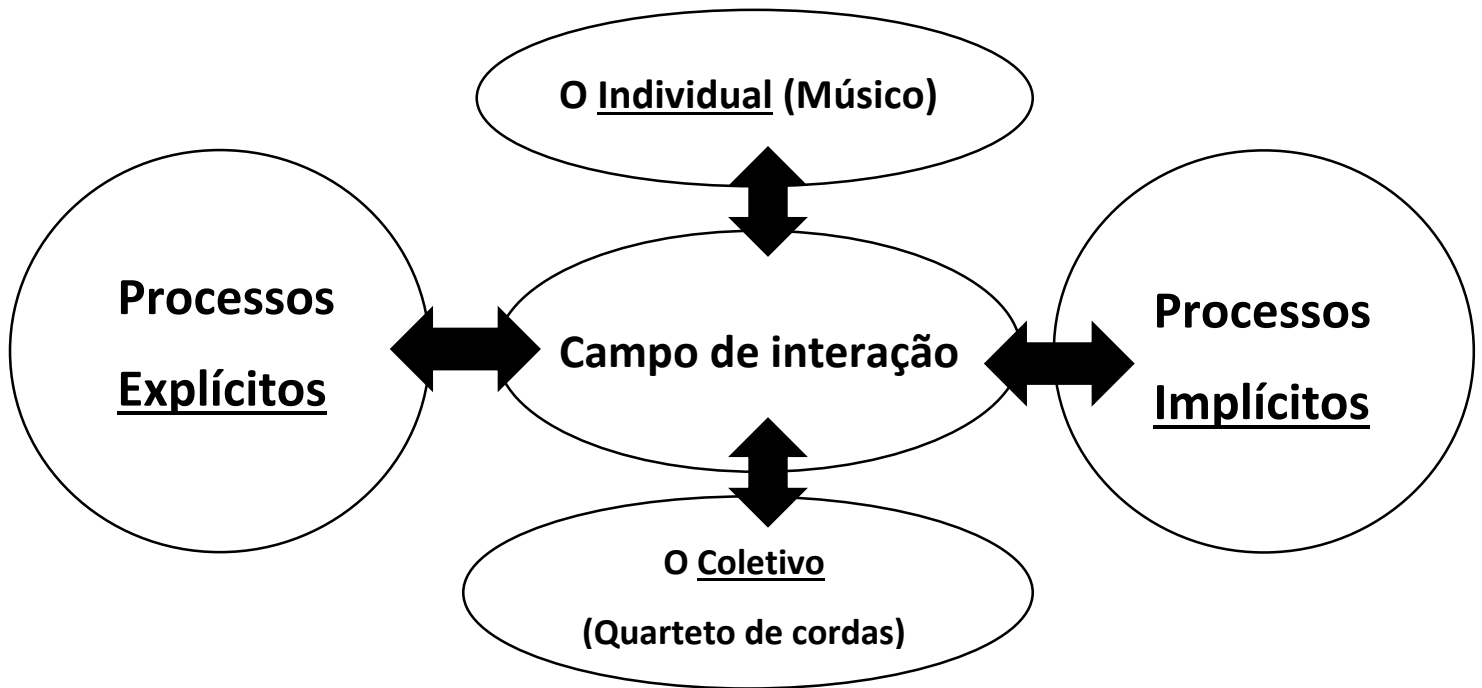


Figura 1 (Adaptada de Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005, p. 6)

A dicotomia entre o individual e o coletivo é algo extremamente complexo de se navegar e é um dos focos principais não só dos investigadores da área, como dos próprios músicos que se vêem confrontados com estes dilemas. A gestão de 4 personalidades musicais diferentes não só se deve considerar na discussão aplicada a decisões artísticas específicas como deve ser definida nas próprias metas gerais do grupo: o objetivo é soar a um organismo unificado ou a 4 instrumentos diferentes que se juntam com um objetivo coletivo?

Em tom de conversa informal, os membros experientes do Quarteto Guarneri dão algumas luzes sobre como é lidar com a dicotomia do individual e do coletivo:

“Tree (Viola) – (...) a quartet is based on four individual voices (...) the re-creation of a masterpiece needs the full, vital participation of each of us.”

Dalley (Second violin) - Some quartets (...) work hard to blend together so that the four players sound as alike as possible. (...)

Steindhardt (First violin) – The more developed our musical personalities are, the less likely we are to think alike. (...)

Dalley – (...) you can't put a general rule about "blending" (...) sometimes you have the opposite problem: that of blending too well. (...)

Tree – It's more of a true dialogue when two voices are distinct from each other. (...)

Soyer (Cello) – (...) that difference is something which we look for than try to avoid.

Steindhardt – (...) It's important that each of us go on his own musical voyage through life, whatever it may be.

(...)

Steindhardt – I'm not necessarily pleased when someone tells us, "Oh, it sounded as though only one instrument were playing!" We do a disservice to music if there aren't differences in the grain of each player. This isn't to say that we play this passage in an anarchical way; we listen closely to each other but allow ourselves to react spontaneously." (Blum, 1986, pp. 3-4, 192)

2.2. A música de câmara como disciplina e reportório

Para analisar o trabalho em quarteto de cordas é necessário relacioná-lo à prática que o acolhe, a música de câmara erudita tradicional, que por sua vez necessita de uma contextualização ao nível macro em que se insere: a música em conjunto. Analisando grupos como orquestras tradicionais (D'Ausilio, et al., 2012), orquestras de câmara com direção ou grupos de improvisação coletiva (Seddon & Biasutti, 2009), não só é possível definir vários fatores determinantes transversais a toda a música coletiva, como também se podem questionar e problematizar as divergências que se colocam entre os diferentes tipos de práticas:

"Group members may have different personal motivations, experiences, and expectations, may or may not have worked together before, and the size and composition of the group may vary. There may be a conductor or leader present to guide and facilitate, or the group may be self-directed. The musical material may be straightforward, or demanding, or something in between. Ensemble members may or not be paid for all or part of their involvement." (Pennill, 2019, p. 1)

Consideremos duas das práticas de música em conjunto mais frequentes: a orquestra e a música de câmara. A natureza do trabalho tem um objetivo primo comum: grupo de músicos que trabalha para a aquisição e partilha de uma estrutura não – linguística de comunicação sensoriomotora (D'Ausilio, et al., 2012). Esta estrutura é o ponto de partida para um resultado de sintonia técnica e artística entre os músicos. No entanto, é necessário notar a diferença entre a sintonia técnica e a artística, nomeadas por (D'Ausilio, et al., 2012) como “*coordinated action*” e “*joint action*”, respetivamente:

“Generally speaking, coordinated action might be conceived as a successful degree of synchrony/complementarity between actions performed by at least two individuals. Whereas, joint action require the sharing of the same goal and does not necessarily requires a specific motor coordination among all the agents. Both action coordination and joint action requires the continuous exchange of information to allow understanding and prediction of other’s motor intentions.” (D'Ausilio, et al., 2012, p. 1)

No caso de uma orquestra tradicional, a este canal de comunicação entre os músicos adiciona-se o canal de comunicação entre os músicos e o maestro:

“Conductor to musicians and musician to musician interactions are indeed radically different because of the role played by the participants (leader Vs follower) and by the different kind of movements that are executed.” (D'Ausilio, et al., 2012, p. 4).

Não só o maestro é maioritariamente responsável pela gestão técnica e temporal do grupo de músicos, como se trata inevitavelmente de uma figura de autoridade cujo papel é criar uma interpretação a seguir e influenciar os canais de comunicação criados pelos músicos:

“Following these lines, we propose that the conductor will significantly change the perceived quality of a piece when s/he both increases his/her influence on musicians and, at the same time, expresses a personality able to overshadow the inter-musician communication. In simpler terms, this might be the essence of leadership.” (D'Ausilio, et al., 2012, p. 5)

Relativamente à música de câmara, a ausência de maestro ou de qualquer presença assumidamente reguladora tem sido um fator determinante no estudo da área:

“Chamber music ensembles display a unique culture of collaborative music-making, for they traditionally operate without a conductor (or designated leader).” (King, 2006, p. 263)

“In small conductor-less ensembles such as a string quartet, each musician must divide their attention between shaping their own performance and aligning their expressive choices with the rest of the ensemble.” (Papiotis et al., 2014, p. 1)

O grupo é responsável por definir os seus objetivos musicais e responder às perguntas de “o que procurar e onde?” (Duke, 1994).

Esta autonomia inerente ao trabalho levanta questões em relação à liderança de um grupo: se esta tem de existir (e se sim, de que formas), se é secundária, qual é o seu papel no trabalho e na dinâmica de um grupo.

Num estudo acerca de padrões de dependência auditiva em coordenação temporal entre membros de um quarteto de cordas (padrões recolhidos através de informação acústica e comparados com padrões reconhecidos pelos próprios membros), Timmers, Endo, & Wing (2013) referem as seguintes hipóteses: a existência de um único “líder” do ensemble que todos os membros seguem para garantir coordenação do grupo; a coordenação ser um processo mais recíproco, onde a adaptação temporal é bidirecional entre todos os membros do grupo. No entanto, estes padrões de dependência não devem ser reduzidos à sua influência em performance:

“These dynamics between ensemble members concern their musical roles and social relationships, and may be indicative of processes of decision-making.” (Timmers, Endo, & Wing, 2013, p. 569)

Optando pela mesma abordagem de análise a partir de dados acústicos, e com o objetivo de medir os níveis de interdependência (embora não só temporal, mas também na dimensão de afinação, dinâmica e timbre) entre os músicos de um quarteto de cordas, Papiotis et al. (2014) chamam a atenção para dois importantes aspetos de interdependência musical que não abordaram no próprio estudo: a flutuação da força da interdependência durante o trabalho e as relações interpessoais entre os músicos do quarteto e os papéis que estas assumem.

O estudo dos papéis ocupados por cada membro vai além do estudo da responsabilidade pela liderança, e é abordado por vários autores:

“Synchronization in ensemble performance also may be influenced by specific musical roles of the performers that determine who is the leader or follower. Strategies may range from obedient following (...) to fully democratic “cooperation” in which both musicians react to one

another equally. Musical roles (...) entail social as well as musical relationships.” (Goebel & Palmer, 2009, p. 428)

Pretendendo estudar o papel de alunos músicos em ensaios de quarteto, King (2006) sistematiza os diferentes papéis que conseguiu distinguir para além da atribuição comum de líder-seguidor (ver figura 2³).

Papel	Descrição e contribuição	Fraquezas permissíveis
Líder	Confiante; responsável; clarifica objetivos, dita a ação e discussão musical	Controlador
Líder adjunto	Que apoia, desafiador, dita alguma ação e alguma discussão musical	Por vezes quer mais controlo; pode provocar o líder (se presente)
Colaborador	Cooperante, ameno; dá opiniões e faz sugestões	Pode ser facilmente influenciável
Inquiridor	Ansioso, comunicativo; pede conselhos/ajuda para questões técnicas e/ou musicais	Precisa de apoio e de orientação
“Irrequieto”	Barulhento, enérgico; presença perceptível (inconscientemente) por “intervenções” de fundo (audíveis/físicas)	Concentração fraca; parece desinteressado/aborrecido
O que distrai	Confiante, sarcástico; perturba o ensaio conscientemente com intervenções verbais	Pode provocar outros e prejudicar a concentração do grupo
“Palhaço”	Confiante; engraçado; faz intervenções para provocar o riso do grupo; evita fricção	Não tem vontade de seriedade
Silencioso	Introvertido, ouve, reativo; praticamente não diz nada	Falta de confiança ou vontade de contribuir

Figura 2 (Adaptada de King, 2006, p. 278)

³ Tradução livre

A diversidade de papéis e o reconhecimento de possíveis fraquezas associadas a cada um apoia a tese de King. A junção de papéis particulares no trabalho colaborativo é vital para o sucesso do grupo, e as forças e fraquezas combinadas dos indivíduos podem ajudar ou dificultar a performance. Embora reconheça que os papéis de um grupo são abertos e flexíveis (sendo o trabalho em grupo feito num “ambiente social flutuante” (Seddon & Biasutti, 2009, p. 117)), é necessário ter em atenção o paradoxo entre flexibilidade e estabilidade:

“The need for stability or versatility will depend upon the given situation, and could accordingly be seen as advantageous or disadvantageous.” (King, 2006, p. 265)

“Varying team-role behaviour could result in lack of direction, indecisive approaches to musical preparation, unfocused attention and hence less successful group work.” (King, 2006, p. 267)

Neste estudo de curta duração, King (2006) defende a importância da estabilidade em detrimento da flexibilidade, alegando que “quartetos com um líder regular mostraram um comportamento de equipa mais estável, uma dinâmica de grupo consistentemente focada e melhor progresso do que aqueles sem um, destacando o impacto da liderança nos papéis de não-liderança e no sucesso do grupo”.⁴

Num estudo semelhante na sua natureza, Roesler (2022) contraria o autor anterior:

“This highly functional string quartet achieved their musical goals through a synergistic, interactive problem-solving process. (...) Their process was democratic, yet not a free-for-all without leadership; individuals exchanged leadership roles in the problem-solving process fluidly, moment by moment. Each member brought a high level of individual skill and domain knowledge to rehearsals; their collective minds, as their collective sounds, made possible a newly conceived musical communication.” (Roesler, 2022, p. 408)

Algumas interações em ensaios demonstraram que a “união musical” foi alcançada de forma mais bem-sucedida quando a liderança musical incluía toda a gente do grupo ao invés de apenas uma pessoa como líder, mostrando como a fluidez dos papéis de liderança pelos membros do grupo se mostra essencial para o desenvolvimento da capacidade de resolução de problemas em pequenos ensembles musicais. A ausência de um líder designado (como um

⁴ “Quartets with a regular leader exhibited more stable team-role behaviour, a consistently focused group dynamic and better progress than those without one did, highlighting the impact of leadership on non-leadership roles and the success of a group.” (King, 2006, p. 262)

maestro) ou de uma hierarquia assumida (como a de professor-aluno) promove a natureza dinâmica dos diferentes papéis. Embora o grupo não tenha um líder, não significa que funcione sem liderança (Roesler, 2022, p. 414).

Coerente com a sua priorização da estabilidade em relação à flexibilidade, King (2006) rejeita o conceito de uma distribuição totalmente igualitária da liderança do grupo, alegando que os dados recolhidos do estudo revelaram que o estabelecimento de um líder dentro de um ensemble académico é a parte mais difícil, mas talvez simultaneamente a mais crucial da construção de um ensemble. No entanto, não é intransigente no que toca à definição de mais do que mais do que um tipo de líderes complementares, remetendo à investigação de Young & Coleman (1979):

“...the possibility of two complementary leaders existing within a string quartet, namely the ‘task specialist’ (viewed as the most competent individual in the group, but not particularly likeable) and the ‘socio-emotional’ specialist (viewed as highly active, very likeable, but not particularly competent).” (Young & Coleman, 1979, p. 15)

King (2006) considera esta realidade, argumentando que líderes bem sucedidos podem ser reconhecidos por combinar traços de “*task specialist*” (ao dar direção) com traços de “*socio-emotional specialist*” (ao encorajar a democracia).

2.3. Música em conjunto: o trabalho artístico aliado aos fenómenos de interação social

“*Music making as a musical act, (...) Music making as a social act, (...) and active music making influencing the self in terms of personal skill development (...).*” São estas as três categorias pelas quais, segundo Kokotsaki & Hallam (2007, p.3), se deve avaliar a prática da música em conjunto. Feita a revisão dos paradoxos, fenómenos e conceitos que têm sido investigados na área da música de câmara e do quarteto de cordas, constata-se que toda a pesquisa é, em si mesma, uma exploração de fatores que estão inerentes à colaboração artística, e consequentemente, à música em conjunto.

Davidson (1997) foca-se num número de fatores sociais que parecem ser cruciais para a construção e execução de uma performance musical, fatores estes que divide em duas grande categorias:

- Influências socioculturais, que abrangem as práticas históricas e a etiqueta/protocolo de performance;
- A presença de outros, que pode ser estudada em várias vertentes - Professores e outros apoios “chave”, facilitação social, funções de grupo (grupos de música de câmara, orquestras, a própria audiência da performance) e comunicação eficaz, tanto entre os performers como com a audiência.

Estes fatores estão presentes em qualquer performance musical do contexto da música erudita ocidental, mas são particularmente influentes no trabalho de música em conjunto. A “presença dos outros” não é só um dos fatores que afeta a performance como é uma componente chave da sua natureza: o trabalho é planeado em função das interações sociais expectáveis e motivadas pelo próprio tipo de trabalho.

A construção de uma interpretação musical (um dos objetivos finais de qualquer processo criativo) processa-se de forma naturalmente diferente na preparação de um trabalho a solo e um trabalho em conjunto. A criatividade colaborativa refere-se à distribuição da criatividade pelos membros do grupo enquanto estes colaboram para resolver um problema partilhado (Bishop, 2018). Retirado do trabalho prévio de Fischer et al., 2005:

“Creative collaboration between people can be (1) serial, if an individual creates something in isolation, then presents their creation to others who can build on it, (2) parallel, if group members create things separately, then bring them together to combine them into something new, or (3) simultaneous, if group members create something together, at the same time” (Bishop, 2018, p. 2)

As várias formas de colaboração criativa apresentadas por Fischer et al. (2005) são adaptáveis aos diferentes contextos em que esta está presente:

- A colaboração serial poderá acontecer num trabalho de orquestra, por exemplo, onde o maestro apresenta a sua conceção da obra a um grupo de músicos que devem respeitar esta conceção enquanto adicionam a sua própria voz artística;

- A colaboração paralela é a essência do trabalho de música de câmara, onde depois de analisar e interpretar a sua parte individual, os membros de um grupo se juntam para criar a sua conceção coletiva;
- A colaboração simultânea é a pretendida em grupos de improvisação coletiva, onde o objetivo é a de criar algo novo simultaneamente, muitas vezes sem um objetivo inicial ou final definido.

A mutabilidade e adaptabilidade da colaboração criativa é afetada não só pelo contexto formal de trabalho como pelas dinâmicas internas do grupo em questão: questões como o historial de um grupo, o tipo de comunicação empregue e as suas relações interpessoais (conceitos explorados nesta investigação) são inevitáveis no estabelecimento de uma realidade de colaboração criativa num grupo de trabalho musical conjunto.

2.3.1. O modelo de ensemble musical como inspiração para o contexto empresarial

Comparando o funcionamento de um ensemble musical ao de qualquer equipa dedicada ao desenvolvimento de projetos a nível empresarial, os paralelos formam-se de forma algo natural. Buijs, Smulders, & van der Meer (2009), num estudo acerca liderança de projetos e de técnicas de resolução de problemas neste mesmo contexto, definem o procedimento básico de abordagem aos problemas: “1. Perceber o problema. 2. Gerar ideias. 3. Planear a ação. 4. Aprovação da tarefa”. Embora deva ser adaptado a todas as particularidades do trabalho artístico, este modelo é retirado a partir dos princípios essenciais da comunicação humana, sendo assim o processo de resolução de problemas em qualquer grupo de trabalho, incluindo ensembles musicais.

Este paralelo é estudado também por Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005, p. 0:

“Paradox though it may seem, one does wonder why many modern business leaders simply do not succeed in pulling off what musicians have excelled at doing over the centuries. Are music ensembles really that different from modern business organizations? We suggest they are not. The analogy to the modern business organization is striking: Musicians performing in ensembles are organized in complex organizational units. They routinely communicate

extremely complex sets of ideas and emotions using only physical artifacts (their instruments) simple symbols and notation left by the composer. They succeed in creating cohesion and seamless harmony within an environment and process fraught with potential pitfalls and stumbling blocks. They achieve this by maintaining an exquisitely fragile balance between multiple, simultaneously occurring knowledge streams that feed on tacit and explicit, as well as individual and collective impulses.”

Partindo desta premissa, deduz-se o potencial do trabalho musical conjunto como base argumentativa para qualquer discussão acerca de interação e colaboração humana: *“Musical collaboration can help us to understand all collaboration”* (Sawyer, 2006, p. 164).

2.3.2. O conceito de comunicação aplicado ao contexto de música em conjunto

Sendo um dos objetos de observação e análise do presente projeto, o conceito de comunicação é omnipresente nesta revisão bibliográfica. Para uma execução eficaz de uma prática inerentemente social e colaborativa como a música em conjunto, é necessária a elaboração de uma rede de comunicação formada no decorrer do trabalho.

Num estudo envolvendo dois pianistas profissionais que preparavam um concerto em duo, Williamon & Davidson (2002) examinam o desenvolvimento e implementação de comunicação social geral e comunicação não-verbal específica⁵. São implementados os símbolos (“*cues*”) verbais, musicais e visuais que quando estabelecidos e partilhados entre performers podem ser a base para ensaios e, conseqüentemente, performances bem-sucedidos. É de salientar a importância do tempo de preparação e familiaridade entre os performers no estabelecimento desta rede de comunicação, algo que se deve considerar na secção exploratória deste trabalho:

“As for specific physical gestures (...): Illustrators are those that trace ideas. They are often self-explanatory gestures of emphasis (e.g. the downward nod of the cellist in a quartet to signify that the phrase begins “now”). Emblems are non-verbal symbols with direct musical or speech

⁵ “...the development and implementation of general social and specific non-verbal communication...” (Williamon & Davidson, 2002, p. 53)

translators (e.g. a “thumb’s up” would symbolise a positive or good response). They are used in a more varied manner than illustrators, with some being frequently embedded in everyday body movement and others being far more abstracted. Therefore, while working with co-performers, an individual may need to introduce some emblems over a period of time for their meaning to become apparent.” (Williamon & Davidson, 2002, p. 54)

Segundo Clark & Brennan (1991), o funcionamento desta rede de comunicação não só é afetado, como é completamente dependente da pré-existência de uma série de conhecimentos comum a todos os performers, os conhecimentos implícitos e tácitos (Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005). Como implica a designação dada pelos autores, este “*common ground*” é a base de qualquer trabalho colaborativo:

“They cannot even begin to coordinate on content without assuming a vast amount of shared information or common ground - that is, mutual knowledge, mutual beliefs, and mutual assumptions (...). And to coordinate on process, they need to update their common ground moment by moment. All collective actions are built on common ground and its accumulation.”
(Clark & Brennan, 1991, p. 127)

Procurando estudar a relação entre a criatividade e a comunicação entre membros de quarteto de cordas em ensaio, Seddon & Biasutti (2009) sistematizam as diferentes formas de comunicação observadas: instrução, cooperação e colaboração. Estes três níveis podem ser realizados de forma verbal ou não verbal, fazendo-se então a análise segundo seis possíveis modos de comunicação:

1. Instrução verbal – “*A verbal communication was interpreted as instructional when a member of the group gave another member specific verbal instructions on when to start playing and members verified notes in the score with each other or instructed each other how a section of the piece should be performed. These communications did not require any discussion.*” (Seddon & Biasutti, 2009, p. 404)

2. Cooperação verbal – “*A verbal communication was interpreted as cooperative when discussion between the musicians regarding possible organizational or technical changes (e.g., repeats or bowing) took place.*” (Seddon & Biasutti, 2009, p. 405)

3. Colaboração verbal – “*A verbal communication was interpreted as collaborative when discussion regarding possible creative changes took place.*” (Seddon & Biasutti, 2009, p. 405)

4. Instrução não-verbal – *“A nonverbal communication was interpreted as instructional when (a) the musicians focused on reading the music notation to the extent that it could be argued that the notation was instructing them on what to play and (b) when there was a musical dialogue consisting mainly of one or more of the musicians demonstrating for another how a particular section of the piece should sound by playing it on an instrument or vocalizing it.”* (Seddon & Biasutti, 2009, p. 406)
5. Cooperação não-verbal – *“Nonverbal communication was interpreted as cooperative when the musicians became sympathetically attuned displaying nonverbal communication (e.g., body language, facial expression, eye contact, musical cues, and gesticulations).”* (Seddon & Biasutti, 2009, p. 406)
6. Colaboração não-verbal – *“A nonverbal communication was interpreted as collaborative when communication was conveyed directly through musical interaction that focused on creative exchanges.”* (Seddon & Biasutti, 2009, p. 406)

3. Estudo de caso: o *Quarteto*

3.1. Metodologia

A observação da aplicação dos paradoxos e fenómenos a analisar foi feita com recurso a dois métodos distintos:

3.1.1. Observação de ensaios

A observação de ensaios como método de análise do trabalho em música de câmara faz parte da metodologia de vários autores referenciados neste trabalho (Pennill, 2019; King, 2006; Roesler, 2022; Seddon & Biasutti, 2009; Tovstiga, Odenthal, & Goerner, 2005; Williamon & Davidson, 2002; Davidson & Good, 2002). A perceção e recolha de comportamentos inerentes ao trabalho complexo de um grupo musical são desafios intemporalmente significativos. Em contexto de ensaio as dinâmicas de um grupo podem ser facilmente observadas devido à natureza comunicativa e criativa do trabalho, sendo um ensaio orientado pelas decisões musicais a ser tomadas; a tomada destas decisões é um processo afetado pelo surgimento de sugestões (em alguns casos, imposições), discordâncias, concordâncias e cedências (Pennill, 2019). A forma como estas dinâmicas se processam é fulcral para o alcance dos objetivos do grupo, e conseqüentemente, o sucesso do ensaio e performance, relação defendida por Duke (1994): “ (...) *any useful observation framework must consider the rehearsal process in relation to the accomplishment of musical goals.*” (Duke, 1994, p. 1)

Neste estudo de caso foram considerados 3 ensaios, observados presencialmente pela investigadora e simultaneamente gravados. Foi também observada uma aula de música de câmara, embora esta não tenha sido gravada. As áreas que se pretendia observar foram retiradas a partir da bibliografia explorada e da experiência prévia/expectativas da própria investigadora: procurou-se analisar tendências de liderança, a existência ou ausência de “equipas” diferentes no mesmo grupo, tipos de comunicação empregues (verbal e não verbal), papéis assumidos pelos membros, tipos de interação e o ambiente social e emocional geral dos ensaios. A análise do funcionamento do trabalho do grupo segundo estes

parâmetros foi aliada à avaliação da produtividade do ensaio e do cumprimento dos objetivos artísticos.

3.1.2. Entrevistas

À semelhança do método de observação de ensaios, o recurso às entrevistas também é recorrente na bibliografia referenciada (Blum, 1986; Davidson & Good, 2002; Murningham & Conlon, 1991; Pennill, 2019; Kokotsaki & Hallam, 2007; King, 2006). O questionamento dos membros dos grupos acerca do seu processo de trabalho mostra-se essencial para completar a análise de fenómenos observados nos ensaios, assim como pode originar reflexões ricas em conteúdo: em entrevistas individuais é possível compreender a visão detalhada de cada membro acerca de determinadas questões, visões estas que podem ser discutidas nas entrevistas de grupo como exemplo de gestão de diferentes posturas no trabalho colaborativo.

No âmbito desta investigação foi conduzida uma entrevista coletiva, seguida de quatro entrevistas individuais (uma com cada membro do grupo).

O planeamento da entrevista de grupo e consequente análise de dados tem como base as definições de Creswell (2003) em *“Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches”*, optando-se por se seguir os princípios da “metodologia mista”: o planeamento das perguntas que constituíram a entrevista foi feito a partir de uma revisão bibliográfica sólida e abrangente, servindo esta bibliografia como base de definição dos conceitos abordados nas entrevistas (método quantitativo). No entanto, as entrevistas também tiveram formas semiestruturadas, flexíveis consoante o diálogo criado com os sujeitos entrevistados, razão pela qual a análise dos dados dá inevitavelmente origem a observações não definitivas e conjeturadas (método qualitativo). É de destacar a influência do trabalho de Blum (1986) nesta etapa da investigação: para além de ser um projeto com alguns objetivos comuns a este trabalho, o carácter informal e aberto das entrevistas foi uma das causas pelas quais este livro foi a principal referência para a construção da entrevista. Saliento também a natureza da relação entre entrevistador e entrevistados: sendo um musicólogo que (na altura do projeto) mantinha uma relação próxima de amizade com o grupo e respetivos membros, Blum não partia de um ponto de vista de ignorância completa em relação às

dinâmicas de trabalho, tanto devido aos seus conhecimentos prévios do meio como à sua familiaridade com o grupo. Por sua vez, os entrevistados poderiam sentir-se mais confortáveis em ter estas conversas com alguém que lhes era próximo, adotando a mesma postura informal de conversa. Como condutora deste estudo, o discernimento desta dinâmica foi essencial para dissipação de uma preocupação em relação à imparcialidade do estudo: mantendo uma relação de amizade com todos os participantes do estudo (tendo até mesmo trabalhado com alguns em contexto de quarteto de cordas), é imperativo reconhecer a existência dessas dinâmicas no processo de planeamento da entrevista e na postura dos intervenientes na mesma: admito uma segurança reforçada na construção das perguntas devido ao meu conhecimento prévio dos membros do grupo, assim como estes confessaram um maior “à vontade” e uma tendência à honestidade mais facilmente (tanto em entrevistas como na observação de ensaios) por terem confiança com a investigadora.

As temáticas abordadas na entrevista de grupo foram em parte semelhantes às previstas para observação de ensaios (ex. tendências de liderança, tipos de interação, diferentes funções assumidas), às quais se adicionaram questões mais carentes de descrição (como a natureza das relações interpessoais dentro do grupo); questões surgidas da própria experiência da investigadora; confrontações diretas com paradoxos e conceitos considerados pertinentes retirados da bibliografia analisada. O guião inicial (Anexo 1) foi um instrumento valioso para a condução da entrevista: apesar da flexibilidade na sua execução, conseguiu-se abordar a grande maioria das questões (quer por iniciativa da entrevistadora como pelo seguimento natural da exposição dos participantes) e fomentar um verdadeiro diálogo entre os membros do grupo, que deram por si a discutir acerca de paradoxos e a “descobrir” posições dos seus colegas com os quais não estavam familiarizados.

O método de planeamento e preparação prévia não foi feito da mesma forma para as entrevistas individuais. Sendo feitas após a observação de ensaios e entrevista de grupo, estas serviram principalmente como meio de corroboração/negação de fenómenos observados nos ensaios, assim como uma oportunidade para os membros manifestarem pontos de vista e opiniões que não se sentiam confortáveis em partilhar em contexto de grupo. Apesar de terem sido abordadas algumas das mesmas questões em todas as entrevistas individuais (ex. o percurso individual de cada um com a prática de música de câmara), estas entrevistas não tiveram um guião pré-definido à semelhança do da entrevista de grupo: a natureza

conversacional e fluída da entrevista foi considerada necessária para a abertura máxima da reflexão dos participantes. As principais áreas em observação (padrões de liderança, relações interpessoais, paradoxos diversos) foram de qualquer forma abordadas em todas as entrevistas, mas de forma personalizada ao entrevistado, focando-se as questões nos conceitos que considere mais pertinentes para cada membro. Exemplos desta personalização é o foco da discussão do paradoxo do segundo violino com os violinistas do grupo, assim como a discussão prolongada do conceito de liderança com o *Violoncelo*, membro que assume o papel de liderança principal do quarteto.

É de salientar a importância das entrevistas individuais para a exposição aos participantes de fenómenos observados nos ensaios e nas entrevistas: tanto quando conscientes como quando inconscientes desses fenómenos, a reflexão dos participantes acerca destes fenómenos foi essencial para a formação da minha interpretação como observadora. A distinção entre comportamentos voluntários e involuntários é fulcral para a discussão acerca da influência dos mesmos comportamentos no processo de trabalho, remetendo mais uma vez para a componente humana e social da música em conjunto.

4. Análise dos resultados

Como forma de contextualizar a investigação no panorama da bibliografia existente, e tal como referi anteriormente, as áreas em observação neste projeto foram em parte definidas a partir de uma pesquisa prévia por conceitos e paradoxos já utilizados por vários autores. Contudo, é essencial manifestar a minha posição divergente em relação a alguma da bibliografia que utilizo como referência.

Murningham & Conlon (1991), cujo trabalho de definição de paradoxos manifestos em quartetos de cordas foi um dos principais pontos de partida para esta investigação, são autores que pretendo contrariar na forma de abordagem aos mesmos paradoxos. Os paradoxos são tomados como resultado inevitável de antigos estereótipos, estereótipos estes que são assumidos como regra geral e circunstâncias pelas quais os grupos têm de funcionar. No que toca à discussão acerca de liderança e hierarquia no quarteto, por exemplo, os autores exploram as *nuances* destas dinâmicas partindo logo do princípio que “o primeiro violino é o líder musical do quarteto” (Murningham & Conlon, 1991). Embora a exposição que se segue acerca do tema não deixe de ser produtiva, questiono a coerência de refletir acerca de um paradoxo quando se tem por trás tal premissa. Esta parcialidade transfere-se para o processo de entrevistas, onde as questões colocadas aos participantes eram congruentes com os estereótipos mencionados: é particularmente notório o questionamento dos violoncelistas entrevistados se estes “bebiam mais (álcool) que os outros membros do quarteto” (Murningham & Conlon, 1991), alegando que este era um estereótipo comum da formação, mas sem alguma vez justificar a pertinência desta questão e consequentes respostas no âmbito de uma investigação de teor artístico.

Desconhecedora de alguns destes estereótipos e até opositora de outros, procurei inicialmente encarar o trabalho de Murningham & Conlon (1991) com alguma distância e justificar a sua postura como representativa dos “seus tempos”. No entanto, a consideração de um trabalho como o de Blum (1986) dificulta esta justificação: numa obra quase contemporânea, tanto o investigador como os membros do Quarteto Guarneri (que contavam já com 20 anos de experiência, tendo começado a sua atividade nos anos 60) assumem uma

postura que considero como oposta à dos autores referidos anteriormente (e atrevo-me a adicionar que talvez oposta à de algumas da atualidade). Os paradoxos e conceitos abordados são os mesmos (liderança, gestão de personalidades musicais, gestão do conflito, papel de 1º/2º violino), mas de uma forma livremente exploratória por parte do entrevistador. Os membros do quarteto, por sua vez, discutem os conceitos considerando a sua vasta experiência, fazendo questão de contrapor estereótipos sem estes lhes terem sido sequer impingidos. Tudo o que promulgam é acompanhado de uma motivação/justificação técnica, alertando acerca do perigo que a assunção de papéis pré-definidos podem ter no trabalho artístico. Como por exemplo, a ideia de que o 1º violino deve ser sempre o responsável por dar as entradas:

“Steindhardt (First violin) – We began with the conventional wisdom: if the first violin has the upper voice, he should give the lead; and if someone else has the melodic line, he will give the lead. But this doesn’t take into account a great many circumstances which crop up so often that one can hardly even call them exceptional.

Dalley (Second violin) – Let’s say that Arnold (First violin) is busy playing an expressive transitional passage going into a place that has to be led, and he finds it awkward to give the lead in the middle of all he has to do. Then I might say, “Why don’t you just play it, and I’ll lead here.” Rather than being an encumbrance to Arnold and depriving him of the liberty of playing the transition exactly as he would wish, the fact that someone else gives the lead frees him to concentrate wholly on the music.” (in Blum, 1986, p. 10)

Apesar de reconhecer que não é algo universal, havendo muitos músicos que se regem por estereótipos e tradições, denoto na comparação entre estes autores (Murningham & Conlon (1991) e Blum (1986)) a diferença de uma discussão tida por sujeitos exteriores ao meio e sujeitos profundamente conscientes das dinâmicas da sua própria prática. Como músicos de câmara de carreira prolongada, indivíduos como os membros do Quarteto Guarneri naturalmente encaram os conceitos em estudo com uma maior latitude e sensibilidade, refletindo acerca dos mesmos com um conhecimento de causa que é menos facilmente afetado por estereótipos.

Não sendo externa às dinâmicas do trabalho em música de câmara, esta abordagem de carácter exploratório é a única pela qual fez sentido optar, tanto no processo de observação e entrevistas como na interpretação dos resultados. Considerarei então os paradoxos definidos

por Murningham & Conlon (1991), que continuo a encarar como base para a reflexão, e não desprezei os estereótipos mencionados, pois estou consciente da sua inegável influência na nossa sociedade musical. Optei, contudo, por desafiar esses estereótipos e confrontar os próprios participantes no projeto com os mesmos. Exemplo dessa abordagem é em vez de discutir com os violinistas as características das suas posições assumindo desde logo o papel de líder do 1º violino, peço-lhes a sua opinião em relação à dicotomia de 1º/2º violino (se a encaram como uma questão de personalidade, capacidade técnica, etc.) e incentivo a que reflitam (em voz alta) acerca das razões pelas quais este estereótipo pode existir e de que forma o podem questionar ou corroborar.

4.1. Descrição do grupo

O grupo selecionado para investigação foi um quarteto de cordas formado em setembro de 2023 em âmbito académico na Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo. O início da atividade do grupo foi instável, pois após trabalharem juntos durante apenas meio mês de outubro, a *Viola* sofreu uma lesão no início de novembro que a obrigou a parar durante quase 3 meses. O grupo continuou o trabalho em trio (com a *Viola* na mesma presente), até retomarem à normalidade no final de janeiro de 2024. Desde aí que a regularidade do trabalho se mantém, tendo um calendário semanal de 1 aula e 3 ensaios (salvo exceções em alturas de provas ou indisponibilidades).

Na altura da investigação o grupo tinha uma média de idades de 20 anos e uma homogeneidade relativa nas suas formações académicas individuais, estando a maior disparidade no percurso da *Viola*: enquanto esta se encontrava no 1º ano de Licenciatura em Instrumento (com 19 anos), a 2º *Violino* e o *Violoncelo* frequentavam o 3º ano do mesmo curso (com 20 anos) e o 1º *Violino* o 1º ano do Mestrado em Interpretação Artística (com 21 anos).

Mantinham relações próximas de amizade, algumas que datavam desde antes da formação do quarteto, e alguns dos membros do quarteto já tinham trabalhado uns com os outros em contexto de música de câmara e orquestra; já após o início do grupo, o 1º *Violino* e a *Viola* desenvolveram uma relação de cariz amoroso. Para além da convivência

académica/profissional, conviviam regularmente noutros contextos sociais e certos membros partilham uma casa. Para além do facto das relações prévias de amizade e trabalho terem sido o principal fator de motivação para a formação do grupo, estas dinâmicas relacionais foram um ponto central na discussão com os participantes e na observação dos ensaios devido às implicações que os diferentes carizes de relações e seus históricos podem ter (e provaram ter) no processo de trabalho.

4.2. O “paradoxo do segundo violino” desmistificado

Os estereótipos historicamente associados às posições dos violinos em quarteto de cordas são completamente contrariados pelo caso do grupo em investigação, cuja distribuição foi feita não de acordo com maior/menor capacidade técnica ou personalidade, mas pelas características do som de cada um dos violinistas: o *1º Violino* assumiu a sua posição pois exibe um “som brilhante” nos agudos, enquanto que a *2º Violino* tem um som muito mais presente nos graves, algo conveniente para a tessitura habitual da sua parte. A sua posição é fixa, embora ambos os violinistas (em grupos anteriores diferentes) já tenham passado pela experiência de rodar posições conforme o repertório e reconheçam os benefícios pedagógicos desta prática:

“2º Violino – (...) acho que é para puxar por ambas as pessoas, para terem as duas as duas experiências. Faz com que não se fique muito acomodado, e faz sair da zona de conforto.”

O *1º Violino* incentiva a experiência da mesma forma, mas alerta para as possíveis desvantagens da mesma a nível profissional:

“1º Violino - Eu acho que foi uma experiência importante para inverter os papéis e pôr-me no lugar do outro. Já que um violoncelo e um violino não podem trocar papéis, por exemplo, é fixe aproveitar a oportunidade de trocar entre violinos (...) a nível profissional acho importante ter os lugares mesmo definidos para seres mesmo bom naquilo que fazes e não seres “semi-bom” nos dois. Mas acho que no início é muito importante para perceber o que é que é preciso de cada um dos lados.”

A hipotética inferioridade ou subjugação do segundo violino é veementemente negada por todo o grupo e alvo de escrutínio por parte da *2º Violino*, que faz uma reflexão motivada sobre

as tradições pedagógicas que podem originar este paradoxo e as razões pelas quais este não deve existir.

Esta educação começa nas escolas básicas e secundárias, que de forma consciente ou inconsciente, cultivam o dogma da inferioridade do papel de 2º violino na percepção dos alunos (e da comunidade no geral):

“2º Violino - Eu acho que essa ideia (referindo-se ao estereótipo do 1º violino ter de tocar obrigatoriamente melhor que o 2º) hoje em dia já não está tão enraizada, apesar de que se ainda nota muito nas escolas básicas, profissionais, conservatórios... se tu fores a ver, quem está nos 1ºs toca sempre melhor do que quem está nos 2ºs. As coisas perpetuam-se, e acabas sempre por ter um naipe forte e um naipe fraco, porque faltam pessoas a tocar bem no outro naipe. (...) Há muito esta mentalidade que eu própria tinha: era horrível estar a tocar 2º violino, e se “eu estou a tocar 2º e ele 1º é porque ele toca melhor que eu”. Mas isto é uma mentalidade que se impõe muito na cabeça dos miúdos e não se devia: estar nos 2ºs é uma derrota, e então nos 2ºs e para aí na quarta estante é o fim do mundo, o que não é verdade.”

A ideia de que a posição de 2º violino requer menos capacidades é contestada pela descrição de um trabalho que, apesar de menos superficialmente perceptível do que o de 1º violino, se demonstra extremamente complexo, sensível e até ingrato:

“2º Violino - Eu acho que 2º violino e viola é a arte de saber fazer muito com pouco. Com pouco e estranho, porque de vez em quando eu olho para as minhas partes e fico mesmo “isto não faz sentido nenhum” (...) quando se está a fazer as linhas intermédias estamos a fazer sétimas, terceiras, quintas... sozinha a estudar em casa posso achar que a minha nota é super dissonante, vou a ouvir e a minha nota não tem nada de interessante. Muitas vezes o meu estudo é mais pôr uma gravação e tocar por cima, perceber onde é que eu tenho de me ouvir, onde é que eu tenho de me destacar, onde é que eu tenho de dar suporte e a quem... é uma parte muito mais de análise, muito mais de trabalho mental do que trabalho físico (...) o 2º violino é o coração do quarteto.”

A participante não está sozinha na sua visão do processo de trabalho, pois décadas antes já foi apoiada por Arnold Steindhardt (1º violino do Quarteto Guarneri):

“One of the difficulties in forming a string quartet is that many violinists who’ve reached a certain level of attainment don’t want to play the second violin. Yet the second violinist must be just as gifted and have all the same skills. It needs a certain kind of personality to take on

the role of second violin - someone with no less of an ego but a different kind of ego, who appreciates the inner workings of a clock as well as its exterior.” (Steinhardt in Blum, 1986, p. 146)

Steinhardt (corroborado na mesma obra pelo seu colega 2º violino) menciona a realidade da noção de que a parte de 1º violino requer uma maior capacidade técnica, e por essa razão a distribuição se faz segundo ordenação: violinistas mais avançados ocupam o lugar de 1º violino, enquanto que os mais fracos se “resignam” à posição de 2º violino. Seguindo essa narrativa, Murningham & Conlon (1991) descrevem que grande parte dos sujeitos 2º violino do seu estudo, embora aceitassem e valorizassem a sua posição, manifestavam o desejo frustrado de ser 1º violino. Numa posição diametralmente oposta, a participante deste estudo não tem qualquer vontade de estar na posição de 1º violino, apesar de reunir todas as capacidades técnicas para ocupar este lugar. A sua associação do papel de 1º violino a “stress” surgiu de experiências traumáticas nesse mesmo papel durante o seu percurso académico, num contexto escolar onde o paradoxo do segundo violino era assumido e praticado, prática com a qual discorda:

“2º Violino - Não sei como é que é nas outras escolas, mas pelo menos na ARTAVE havia muito a cultura de que o 1º violino tinha de ter uma postura de superioridade. Eu passei o ano todo num quarteto a ouvir que tinha de tocar mais, tinha de ser mais assertiva, tinha de ser mais “primeiro”, mais arrogante quase, e não é a minha personalidade. (...) Eu acho genuinamente que vai muito de encontro às personalidades das pessoas a tocar, até mais do que a personalidade social. A personalidade profissional, que também existe.”

Nesta fase da investigação, é de grande interesse destacar uma menção feita pela violinista: a influência do género dos violinistas nestas posições. A questão do género no estudo do funcionamento de grupos foi abordada por King (2006), uma das principais referências deste trabalho, onde este concluiu que existiam “claras divisões de género” nos papéis dos membros do quarteto de cordas. Não sendo uma área em foco na natureza desta investigação, é impossível descartar o peso tremendo que este tema tem na sociedade, tendo-se feito por isso mesmo um esforço para observar se no caso deste *Quarteto* as questões de género poderiam ter algum tipo de manifestação prática. O *Quarteto* tem uma constituição paritária, com dois membros do sexo masculino e dois membros do sexo feminino, e após observação atenta da sua dinâmica de trabalho, não fui alertada para qualquer fenómeno influenciado

por dinâmicas de gênero, decidindo por isso não ingressar por uma análise predominante sociológica e não abordar esse assunto nas entrevistas que se seguiram.

Embora tenha concordado posteriormente com a minha percepção da irrelevância destas questões no grupo em estudo, a *2º Violino* trouxe para a discussão uma realidade que experienciou no seu percurso:

“2º Violino - E eu sinto que os homens têm tendência para estarem mais à vontade no papel de 1º...

Entrevistadora - Exatamente, porque se calhar se uma mulher fizer aquilo que um homem 1º violino faz, nós sabemos o que pode acontecer.

2º Violino - É vista como “demasiado assertiva”.

(...)

Entrevistadora - Apesar de não o sentires agora, já sentiste na tua vida essa questão dos homens terem um à vontade diferente...

2º Violino - É a disponibilidade, têm uma tendência.”

O tipo de interação espontânea aqui citado da entrevista é um dos exemplos daquele que considero ser a principal vantagem de uma entrevista de estilo conversacional: apesar de não se tratar de um parâmetro em foco no trabalho, a fluidez da exposição da participante fez com que esta abordasse naturalmente um fator de importância estrutural para o estudo da área.

Grande parte da entrevista da *2º Violino* foi dedicada à exploração dos estereótipos e do paradoxo defendido por Murningham & Conlon (1991) por duas razões: para além de se tratar do 2º violino do quarteto em análise, a violinista é o perfeito argumento a favor da desmistificação do paradoxo do segundo violino. Como alguém que tem acompanhado parte do seu percurso, testemunho pela sua elevada qualidade técnica e musical. Simultaneamente, a diferença da sua presença em performance enquanto 1º violino e 2º violino é notável: apesar da escrita claramente mais solista e exposta da parte de 1º violino, a violinista destaca-se muito mais na posição de 2º violino. O conforto e a adequação da sua personalidade e método de trabalho à sua posição faz com que esta “brilhe” numa posição que não é inerentemente “brilhante”. Neste caso, a capacidade de introspeção e autoavaliação para perceber com qual posição se identifica mais não pode ser considerado como rebaixamento ou complexo de

inferioridade (Murningham & Conlon, 1991), mas sim como um método de alcance para a mestria da sua arte.

A postura do *1º Violino* do Quarteto abona também pelo princípio de atribuição de posições por personalidades: enquanto que a *2º Violino* associa as partes frequentemente extremamente virtuosas a “stress” e a um fator que a impede de se dedicar ao trabalho de grupo como desejaria, o *1º Violino* reconhece a dificuldade técnica destas partes mas encara esta dificuldade como meio para maior recompensa e realização enquanto músico:

“1º Violino - Eu agora acho realmente que a parte de 1º me assenta melhor. Acontece-me a mesma coisa em orquestra: quando estou a fazer parte de 2º, o facto de ser mais fácil permite-me pensar mais no grupo, enquanto que nos 1ºs estou mais preocupado com a minha parte e é mais difícil prestar atenção ao resto. Mas tocar uma passagem difícil como 1º violino para mim é “high risk - high reward”. É difícil, mas teres todos os outros a apoiar-te enquanto tocam a mesma parte e tu tocas a parte que sobressai mais... não diria que me sinto necessariamente mais confortável, mas gosto mais de tocar a parte de primeiro.”

No entanto, apesar de se sentir adequado à posição de *1º violino*, o violinista deste grupo contraria todos os estereótipos associados aos 1ºs violinos no que toca à sua postura em relação à liderança, fenómeno que irá ser abordado em pormenor na próxima secção.

A ideia da atribuição de posições de acordo com capacidade técnica, apesar de ser cada vez mais contrariada em contexto profissional ou até mesmo a nível de ensino superior, continua a estar presente e a ser transmitida durante a educação musical básica e secundária, realidade da qual devemos estar conscientes como profissionais. Reflexões vindas de quartetos académicos bem-sucedidos como o presente são essenciais para a desconstrução de uma noção que já se mostrou prejudicial para o processo de trabalho e bem-estar dos membros dos grupos, como foi o caso da *2º Violino* deste *Quarteto*.

Num grupo em que se pode assumir que cada violinista está na posição para a qual se sente mais adequado, o paradoxo torna-se inexistente. Poder-se-á então assumir que a existência deste paradoxo depende apenas da distribuição escolhida?

Apesar de considerar que este é o caso para o *Quarteto* observado e para os quartetos em que já estive inserida, reconheço que não é algo que se poderá afirmar sem uma amostra significativa de grupos, remetendo essa pergunta de investigação para projetos futuros.

4.3. O funcionamento democrático da liderança

Os padrões de liderança do grupo deste *Quarteto* não só são facilmente dedutíveis do ponto de vista externo como são tranquilamente assumidos e explicados por todos os seus membros. Apesar de discordarem em alguns níveis de participação e de se mostrarem inconscientes de alguns fenómenos observados nos ensaios, o grupo reconhece as suas próprias dinâmicas, sendo algo que discutem regularmente como forma de maximizar a produtividade do seu processo de trabalho.

Em quase todas as vertentes (planificação e condução do ensaio, organização de agenda, decisão de repertório, decisões artísticas técnicas e musicais), o que demonstra ser o claro líder é o *Violoncelo*. Em todos os ensaios observados, e de certa forma também na aula, o *Violoncelo* é responsável pela maioria das intervenções, decisões sobre o que trabalhar e como o fazer, críticas construtivas e sugestões. Esta dinâmica também se transmitiu na entrevista de grupo, onde apesar de todo o grupo se sentir à vontade para se manifestar e de o ter feito prontamente, o *Violoncelo* foi o interveniente maioritário.

Tendo sido o responsável pela constituição do *Quarteto* e pela planificação geral do repertório a trabalhar e de diversos projetos, uma hipótese colocada foi a possibilidade de um sentimento de responsabilidade acrescido pelo facto da formação do grupo ter sido motivada pelo *Violoncelo*. Idealizando o grupo e o seu tipo de trabalho, teoriza-se que possa haver uma necessidade do participante de fazer os resultados corresponder àquelas que são as suas expectativas, que embora possam ser (e sejam) partilhadas com o resto do grupo, são sempre acompanhadas de alguma motivação pessoal. Quando confrontado com essa possibilidade, o *Violoncelo* admite um envolvimento diferente do que tem experienciado em grupos anteriores, mas atribui-o a uma satisfação geral com o grupo que é para ele inédita:

“Violoncelo - Sinto-me responsável pela criação do grupo, mas não no sentido de “o quarteto é meu, vocês fazem o que eu quero”. Mas há uma motivação maior, porque o projeto foi idealizado na minha cabeça, com pessoas de quem eu gosto bastante, e essa idealização faz com que eu esteja cada vez mais motivado para levar a coisa para a frente. Ainda por cima porque o feedback que recebi sempre até agora é que o grupo funciona muito bem, o que é bom, porque eu podia ter uma ideia na cabeça e depois o grupo não funcionar bem. Esta

motivação extra faz com que haja vontade de arranjar mais projetos: já temos um concerto marcado, estamos em conversações para fazer outros, e eu nunca fiz isto para mais nenhum grupo. Eu falava em arranjar-se, mas delegava para outra pessoa. Nesse sentido se calhar posso assumir mais a palavra “responsável”, mas um responsável motivado. Responsável no sentido em que se calhar digo “eu tenho que tomar a iniciativa”.

O papel de líder do *Violoncelo* é reconhecido por todos os membros do *Quarteto*, que o aceitam sem frustração aparente. Esta postura foi espontaneamente exemplificada num momento de ensaio observado, quando o *Violoncelo* estava a iniciar o seu parecer sobre algo:

“Violoncelo – Mas atenção, não quero impor interpretação nenhuma!

Viola – Sim, claro, nós sabemos, não precisas de repetir, diz só!”

Esta prática de justificação foi abordada em entrevista com o *Violoncelo*, que a justifica como uma necessidade de assegurar que a sua atitude de iniciativa não é interpretada como arrogância, intransigência ou complexo de superioridade, algo que sentiu já ter acontecido na sua formação. Ao refletir sobre o papel do *Violoncelo* no grupo, também o *1º Violino* comprova esta realidade:

“1º Violino - Ele (Violoncelo) preocupa-se muito com isso. (...) Quando ele sugere fazer algo, eu digo “ok, concordo, vamos tocar”, mas ele insiste em continuar a explicar o porquê da sugestão que ele fez... sinto que ele sente muito a necessidade de se justificar. Muitas vezes é a ideia certa, são coisas que ficam bem, mas ele sente essa necessidade.”

A justificação intensiva também serve como razão para algo que me chamou a atenção na observação dos ensaios: embora apologista da partilha de ideias entre pares, o *Violoncelo* não parecia completamente recetivo a críticas construtivas e sugestões relativas à sua parte. Quando estas surgiam, este parecia requerer uma explicação detalhada da razão da sugestão antes de a aceitar, ao contrário dos seus colegas, que quase sempre experimentavam imediatamente antes de fazer o seu juízo. Contudo, após entrevistas e análise menos superficial, associo a aparente falta de recetividade à necessidade de justificação intrínseca ao *Violoncelo*, que construiu o seu método de trabalho com base na exposição verbal e desenvolvimento fundamentado de ideias:

“Violoncelo - As formas diferentes de lidar com a honestidade: o 1º Violino faz logo, eu não faço logo. Quando me dizem a mim, primeiro tenho de me justificar e dizer porque é que estou

a fazer como estou a fazer, e nesse aspeto são formas diferentes de lidar com os comentários. Não estou a dizer que uma é melhor com a outra, se calhar a dele até é melhor que a minha, porque é mais direta, e eu se calhar obrigo a uma discussão desnecessária.”

4.3.1. Liderança: o que a define e como se distribui

O envolvimento de cada membro no processo de trabalho e a forma como manifestam a sua voz é determinado não só pela sua personalidade mais ou menos apta para a liderança. Está constantemente em ação uma combinação de fatores como a idade, a formação, possíveis estereótipos culturais de género e traços de personalidade gerais: o *1º Violino* é uma pessoa apaziguadora, tranquila e algo conformista. Considera ser alguém que toma pouca iniciativa e que adota frequentemente uma atitude passiva, o que o torna o membro do *Quarteto* que acaba por intervir menos; a *2º Violino* encontra-se no processo de voltar a “mostrar a sua voz” após variadas experiências em que sentiu a necessidade de a reprimir, embora esta “nunca tenha desaparecido”; pode-se considerar que a *Viola* está a experienciar algo diferente no sentido contrário da *2º Violino*: apesar de ter ocupado em todo o seu percurso a posição de líder (“O que o *Violoncelo* é para o nosso grupo hoje, eu era para os meus”), devido à diferença de experiência e formação que tem dos seus colegas, assume neste *Quarteto* uma postura menos ativa. Embora continue a participar e a manifestar as suas ideias, admite: “por agora, tenho mais a aprender com eles do que eles comigo.”; o *Violoncelo* sente-se seguro em “tomar as rédeas” do trabalho pois está confiante na sua maturidade musical:

“*Violoncelo* - Ao longo da minha formação, a forma como eu via os meus professores de música de câmara a dar as aulas, aquilo que eles iam à procura, os comentários pós-concerto (ex. “gostei disto”, “aqui precisa mais disto”), moldaram-me para estar como eu estou agora. (...) Mas só agora é que eu acho que tenho maturidade musical para me poder chegar à frente e dizer: “eu acho que deve ser assim por isto, isto e isto”. Só agora é que eu tenho as ferramentas necessárias para dizer como algo deve ser, criando uma justificação para isso, uma que não seja “porque eu acho que é bom” ou “porque eu acho que fica bem”. (...) É necessário a maturidade musical ser desenvolvida para que uma pessoa possa ajudar o grupo nesse sentido.”

A liberdade para discutir estas características e experiências permite a exposição da forma como a liderança se distribui no *Quarteto*:

“*Violoncelo* - Se tivesses feito essa pergunta no início do ano, a resposta à pergunta de “quem é o quê?” era mais óbvia do que agora. Neste momento já é mais equilibrado. A minha luta, que é necessária haver ainda mais mas que está cada vez melhor, é obrigar a haver mais conversa e discussão saudável dentro do grupo. Isso faz com que esses papéis se tornem cada vez mais dúbios. Não tenho problema nenhum em dizer isto e não é para parecer arrogante, mas no início era um bocado eu que mandava na coisa, mais porque também não nos conhecíamos super bem, não havia uma relação intensa como há agora. Hoje em dia acho que o trabalho de líder, de quem comanda o trabalho de grupo, já é um pouco diferente... Há situações em que sou mais eu e a *2º Violino*, a *Viola* participa cada vez mais, o *1º Violino* é naturalmente a pessoa que menos participa, mas pela natureza da sua personalidade... isto não é uma crítica, já tivemos esta conversa várias vezes. Estás (*1º Violino*) cada vez melhor, mas a tua personalidade não é tanto disso, cada um tem a sua... Eu tenho uma lixada, tu tens uma mais porreira, pronto. É só isso, acho que neste momento é um papel mais distribuído por 3 pessoas, talvez 4 dependendo do dia, dependendo de como está o quarteto ou não, o que também é uma questão. Eu sinto que o *1º Violino* participa mais quando as coisas estão mais sólidas, o que é bom. Portanto, o trabalho inicial é feito mais por 3 pessoas, e quando as coisas estão mais sólidas surgem as tuas (*1º Violino*) ideias mais recorrentes.”

Embora todos tenham aparentemente concordado com esta sugestão de distribuição no momento da entrevista de grupo, o *1º Violino* e a *Viola* admitem nas suas entrevistas individuais não concordar completamente com esta descrição. O *1º Violino* argumenta que apesar de ser o que menos intervém, não se trata de um caso de “3+1” e que se tiver algo que ache necessário dizer, fá-lo sem problema. Adiciona também que, apesar de ter descrito uma tendência evolutiva para uma distribuição mais igualitária de liderança, o *Violoncelo* ainda é o claro responsável maioritário pela organização do trabalho; a *Viola* concorda que as intervenções do *1º Violino*, embora reconhecidamente mais escassas que as dos outros, são extremamente interessantes e cada vez mais frequentes, e que sente que “o *Violoncelo* nem sempre lhe dá crédito suficiente por isso”. Confessa que a principal razão pela qual não expôs a sua opinião em grupo foi devido à sua relação com o *1º Violino*, fenómeno que irei explorar mais na próxima secção.

Excluindo esta discordância, todos os membros parecem sentir-se seguros na sua estrutura de organização. Não acham a possibilidade de um “*leaderless quartet*” (Blum, 1986) algo funcional. Embora todos devam contribuir com a sua opinião, a ação de um líder é necessária para passar à aplicação dessas ideias:

“*Viola* - Eu acho que é muito irreal dizer que somos todos iguais. Quando digo isto não estou a falar no nosso quarteto, é mesmo no geral. Num grupo isso nunca acontece.

2º Violino - Não podem mandar todos.

1º Violino - Mas a questão não é mandarem todos, é não mandar ninguém, utopicamente.

Violoncelo - Mandar todos ou não mandar ninguém é aniquilar o grupo. Infelizmente vivemos à base de regras e hierarquias. Vês rankings em todo o lado, por exemplo.

2º Violino - Não há nada que não tenha uma hierarquia. Na própria natureza há hierarquia, há animais mais fracos e animais mais fortes, há animais que guiam e outros que se submetem. É a lei da vida, na verdade.

Viola - Eu acho que há sempre uma procura por essa democracia e por essa igualdade de ideias, mas obviamente há decisões que têm de ser tomadas e há sempre um membro responsável, e que não tem de ser sempre o mesmo, atenção. Acho que esse papel tende a rodar, mas que tem de existir. Às vezes, porque às vezes os membros estão todo de acordo.

Violoncelo - Podem todos ter a mesma personalidade de liderança, mas alguém terá que ter esse papel, pois se as 4 pessoas tentarem liderar, vai ser a aniquilação do grupo. E não mandar ninguém é chegar a um ensaio e ficar todos em silêncio à espera que alguém diga alguma coisa, e aí o grupo não avançaria, a não ser que fossem todos telepáticos e não fosse preciso dizer nada.”

Desta forma, todos concordam que o líder natural do *Quarteto* é o *Violoncelo*, quer pela natureza da sua personalidade, quer pelos seus conhecimentos musicais e técnicos e capacidade de exposição de ideias.

O carácter rotativo do papel da liderança argumentado pelo grupo adiciona à discussão uma outra dimensão: como podemos falar de liderança sem considerar as suas diferentes manifestações e contextos?

Apesar de se poder atribuir o papel de líder “base” ao *Violoncelo*, a liderança assume formas e responsáveis diferentes conforme o problema em questão. Em ambas as entrevistas a 2º *Violino* menciona os diferentes pontos fortes de cada membro do *Quarteto*, e reflete acerca de como o bom funcionamento de um grupo se baseia na partilha de estratégias e de entreaajuda:

“2º *Violino* - Na verdade, eu acho que cada um tem a sua área musical ou área técnica (de mão direita, de mão esquerda) que funciona melhor consigo. O 1º *Violino* tem uma mão esquerda que eu gostava muito de ter, eu tenho uma mão direita que o 1º *Violino* gostava muito de ter, eles os dois (*Viola* e *Violoncelo*) têm uma interpretação do barroco e umas ideias musicais que eu sinto dificuldade em ter. Nós ajudamo-nos uns aos outros com isso.

Violoncelo - Quando há algum problema de articulação, a pessoa indicada é a 2º *Violino*: “2º *Violino*, como faço isto?””

Assim, podemos encarar as diferentes áreas de mestria de cada músico como veículo para a distribuição da liderança: se cada um for naturalmente indicado para lidar com parâmetros específicos, então pode-se assumir uma forma de liderança rotativa baseada na cooperação e delegação de tarefas em função de valências.

Remetendo à definição dos conceitos de “*task specialist*” e “*socioemotional specialist*” (Young & Coleman, 1979), aproveito para refletir acerca do possível papel do 1º *Violino* do *Quarteto* como “*socioemotional specialist*”. Num dos ensaios observados, o ambiente geral e o bem-estar do grupo estava particularmente desequilibrado. Devido a mal-estar individual, conflitos pessoais e alguma frustração coletiva advinda do exercício exigente de afinação em curso, os padrões normais de comunicação e liderança não estavam a ser aplicados. Juntamente com o resto dos seus colegas, o condutor habitual dos ensaios (o *Violoncelo*) não estava a agir como era o seu costume. É nesta situação que o 1º *Violino* assume de certa forma o controlo do ensaio, procurando ao máximo a produtividade possível enquanto tentava gerir as tensões que entretanto se tinham criado. Embora não completamente convencido da atribuição deste papel, o 1º *Violino* reconhece em si algumas características do mesmo:

“1º *Violino* - De facto eu acho que sou um pouco, talvez porque sou uma pessoa naturalmente apaziguadora e que não se mete em confusões. (...) Não me identifico a 100% com o “*socioemotional*”, mas com algumas partes.”

Penso ser então possível admitir a possibilidade de um tipo de liderança mais correspondente à componente socio emocional do trabalho de grupo, não em detrimento mas em complemento da liderança técnico artística tida como tradicional.

Ainda que reconheça a legitimidade da forma como o grupo justifica a necessidade de um claro líder (e que esteja de acordo com muitos dos princípios que estes usam para justificar a sua posição), não posso deixar de expor algumas das possíveis desvantagens que identifiquei neste sistema.

4.3.2. A influência de “um em todos”

A definição de um líder que se destaca em relação aos restantes mostra-se potencialmente prejudicial em situações em que, por qualquer razão, este líder não esteja disponível. No ensaio mencionado anteriormente, apesar da atitude de iniciativa do *1º Violino*, a ausência do *Violoncelo* do seu papel habitual resultou numa grande instabilidade. Mais tarde no mesmo ensaio, a indisponibilidade emocional do *Violoncelo* motivou-o a advogar pelo fim antecipado do ensaio, alegando que este “já não estava a ser produtivo”. Apesar de também sofrerem de alguma desta indisponibilidade, os restantes membros manifestaram que por eles o ensaio continuava. O facto de terem anuído à sugestão do *Violoncelo* pode ser representativo do peso que as sugestões de um só membro podem ter nas decisões coletivas. Este fenómeno já foi observado por King (2006), que conclui que “o humor individual de cada um (particularmente do líder, quando presente) afeta a dinâmica geral e progresso do grupo”.⁶

4.3.3. O conformismo como obstáculo da evolução

Denoto também algum possível perigo na conformidade total que os membros do *Quarteto* parecem ter com a liderança definida. Tratando-se de um membro com capacidade de discurso seguro e fundamentado, e sendo visto pelos seus colegas como uma espécie de

⁶“(…) the mood of individuals (particularly a leader, if present) affects the overall dynamic and progress of a group (…)” (King, 2006, p. 277)

referência, o *Violoncelo* mostra uma atitude extremamente persuasiva. Desta forma, penso ser possível o resto do grupo desenvolver uma concordância automática em relação a ele, acabando por não estimular a sua própria capacidade de liderança. Em diversas alturas dos ensaios observaram-se momentos em que o grupo parecia esperar pelo *Violoncelo* para intervir, e até mesmo uma espécie de necessidade da sua aprovação para a maioria das decisões técnicas e musicais.

O *1º Violino* admite alguma desta atitude facilitista em relação às decisões de planificação, mas não a reconhece em contexto de ensaio:

“1º Violino - Pelo menos da minha parte é um bocado o que acontece. Como eu tenho muita coisa a acontecer, ele (Violoncelo) e a 2º Violino tratam um bocado dessas cenas burocráticas e do programa... eles passam muito tempo juntos e veem muitas coisas que podemos fazer e sugerem. Quando eu chego aos ensaios ou aos jantares eles perguntam e eu aceito, porque eu por mim toco qualquer coisa e são boas escolhas. (...) Nos ensaios já não sinto que aconteça tanto. Se nós não concordarmos com algo dizemos, discutimos, pedimos opiniões externas e chega-se a um consenso, não sinto que haja um “o Violoncelo manda, é melhor deixá-lo decidir”.”

Embora talvez esta se trate maioritariamente de uma preocupação pedagógica, penso que não devemos descurar esta dimensão na avaliação do processo de trabalho em grupo. Mesmo encontrando-se num nível académico superior e muito próximos da realidade profissional, o *Quarteto* está ainda em formação, e considero que o esforço para a obtenção do potencial máximo individual de cada um dos membros é essencial para uma formação diversificada e produtiva.

O funcionamento do *Quarteto* é particularmente interessante na medida em que ocupa um lugar de meio-termo entre os conceitos de “ditadura” (onde uma só pessoa tem todo o poder de decisão e participação) e “democracia” (onde quatro membros contribuem de forma totalmente igualitária) aplicados ao trabalho em conjunto que tantas vezes surgem nas reflexões da bibliografia analisada. Não assumem a igualdade de circunstâncias e de contribuições entre todos os membros, aceitando e quase nomeando um líder específico; ao mesmo tempo, a definição deste líder é aprovada por todos e a contribuição geral é esperada e incentivada. São também (mesmo que algo inconscientemente) abertos a vários tipos de liderança, rejeitando a ideia de um só líder omnipresente e onisciente.

A abertura a uma variedade de tipos de liderança abre as portas para uma reflexão acerca de como se pode encarar o conceito de democracia e os vários modelos possíveis a si associados: embora a bibliografia referenciada defina um grupo democrático como um organismo onde todos os membros partilham do mesmo nível de participação, nem todos os modelos de democracia funcionam dessa forma. Num país democrático, por exemplo, a democracia exerce-se no ato da eleição de líderes representativos numa estrutura hierárquica. Meredith Belbin (1993) explora também o conceito de “equipa”, onde os membros desempenham papéis diferentes (alguns mais associados à liderança do que outros) enquanto usufruem de estatutos maioritariamente equivalentes.

Consegue-se assim questionar os termos utilizados por Murningham & Conlon (1991) para definir um dos seus paradoxos: liderança versus democracia. Penso ser redutor assumir que liderança implica ausência de democracia, assim como assumir que democracia implica ausência de liderança. A conjugação dos dois conceitos é possível, e este *Quarteto* é o exemplo disso mesmo.

4.4. A relação como entidade própria: a influência no conflito e na comunicação

Em qualquer tipo de grupo de trabalho, as relações interpessoais dos membros não só fazem parte como influenciam tremendamente o processo de colaboração. Estas relações estão sujeitas a *nuance*, e podem ser meramente profissionais, de amizade ou amorosas; qualquer que seja a sua natureza, o trabalho de cada grupo consiste em aprender a gerir as suas dinâmicas relacionais de forma a otimizar o seu processo e a construir o melhor ambiente de trabalho possível.

O *Quarteto* é um exemplo de um grupo com 4 membros extremamente próximos entre si. Para além de serem 4 amigos que convivem regularmente em contextos sociais, as suas relações individuais têm diferentes dinâmicas: destaca-se a relação do *Violoncelo* e da *Viola*, que cresceram juntos “quase como família” e que partilham uma casa; a relação do 2º *Violino* e do *Violoncelo* (mais recente) é de uma amizade e companheirismo muito próximo, sujeita também ao histórico de trabalho prévio em música de câmara; já após a formação do

Quarteto, o 1º Violino e a Viola começaram uma relação amorosa, naturalmente uma “relação diferente da dos outros”.

A mistura de relações sociais com relações profissionais é uma realidade com a qual os músicos são frequentemente confrontados, e apesar de comum, não é uma gestão sempre fácil. Em qualquer situação o excesso de convivência pode levar a saturação, tanto uns dos outros como da tarefa em mãos, algo que o *Quarteto* menciona já lhes ter acontecido numa altura de preparação da prova. A dificuldade de separação entre as vidas pessoais e profissionais pode ser até motivo de distração do objetivo artístico.

O Quarteto Guarneri (com 20 anos de atividade no momento desta afirmação) alerta para o perigo da socialização em demasia na vida de quarteto:

“Soyer (Cello) – They (Budapest Quartet) counselled us not to socialize together more than necessary, to retain a healthy independence, because quartet life inevitably involves innumerable receptions and dinner parties which require our being together. And the mere fact of travelling, rehearsing, performing, and recording together means that we probably spend more time in each other’s company than we do with our families.” (Soyer in Blum, 1986, p. 24)

No entanto, apesar dos perigos e condicionantes, há que creditar a dimensão humana que a existência de relações além-profissionais acrescenta ao trabalho artístico. Na grande maioria do tempo em que decorreu a investigação, o *Quarteto* conduziu o trabalho com leveza (embora sem perder a seriedade), positividade e vontade. Os ensaios eram preenchidos de humor, olhares de cumplicidade e conforto uns com os outros. O investimento emocional dos músicos no seu trabalho concede uma outra profundidade ao propósito coletivo, algo afirmado pela 2ª Violino. Os sentimentos de confiança e segurança associadas às relações afetivas são um argumento a favor de um paradoxo possível de se observar: a amizade pode criar um conflito, mas pode de seguida ser a solução para o mesmo conflito.

“As many people said in their interviews, the best part of being in a quartet, after the music, was being able to interact so closely with three other people. Many followed this, however, by saying that the worst part of being in a quartet was also having to interact so closely with three other people.” (Murningham & Conlon, 1991, p. 184)

Prefaciada pela dicotomia constatada por Murningham & Conlon (1991), esta secção será uma reflexão advinda da observação de fenómenos associados às relações interpessoais do *Quarteto*.

4.4.1. A origem e resolução do conflito

O fenómeno que se tornou mais claro, talvez até por já sofrer de alguma previsibilidade, é a tendência acrescida para o conflito quando se tratam de interações com motivações pessoais. É contudo necessário fazer uma clarificação do que significa o conceito de conflito para o *Quarteto*: explicam a diferença entre o conflito artístico - a “discussão de ideias” necessária para a evolução do trabalho, interação que consideram essencial e positiva; e o conflito pessoal - conflitos que não estão diretamente relacionados com o trabalho, que surgem maioritariamente de mau estar individual, cansaço ou saturação, e que se podem traduzir em comentários “mais bruscos” ou mal-intencionados. Este último tipo é naturalmente destrutivo e deve ser evitado, mas como é pontualmente inevitável, é necessário construir as ferramentas para saber lidar com ele da melhor forma.

O *Quarteto* não está completamente de acordo no que toca à sua perceção do conflito: quando, na entrevista de grupo, o *Violoncelo* alegou que o conflito pessoal era algo muito raro nos seus ensaios, a *Viola* foi veemente na sua discordância. No entanto, não vê o conflito pessoal como algo irremediavelmente destrutivo, e procura de certa forma normalizá-lo:

“*Viola* - Eu acho perfeitamente normal que enquanto pessoas que trabalham juntas e que lá está, para além da vida profissional também partilham a vida pessoal, que as nossas personalidades choquem e tenhamos conflitos pessoais, que eu acho que temos. E lá está, às vezes não se resolvem tão facilmente como isso, mas não acho que seja uma coisa má de todo, porque acabamos sempre por resolver. Somos os 4 amigos à mesma, está tudo bem.”

Mantém o seu ponto de vista na sua entrevista individual, quando questionada se a interligação das suas relações pessoais com a vida profissional é algo que lhe cause alguma apreensão quando existem conflitos, reforçando a necessidade das relações próximas interpessoais:

“*Viola* - Não, o contrário até. Temia muito mais se fosse só com um colega de trabalho... uma relação de trabalho é muito mais frágil, é mais fácil de partir. Tanto com o *1º Violino* como com o *Violoncelo* eu não tenho tanto medo do conflito, porque eu sei que não vai partir. Tenho confiança em ambas as relações e sei que nada se vai estragar por uma coisa aqui ou ali...”

Todavia, mesmo assumindo uma resolução rápida dos conflitos, o seu impacto no trabalho não pode ser desvalorizado: na mesma observação mencionada previamente, momento profundamente afetado por instabilidade emocional geral, o fim do ensaio foi antecipado devido a um conflito pessoal que tornou a colaboração momentaneamente inoportuna. Até ao ensaio seguinte as discórdias já tinham sido resolvidas e o ensaio decorreu com um tom extraordinariamente otimista, alegre e confiante. Não tendo interpretado este comportamento como artificial, questiono-me se este esforço para a positividade acrescida não terá sido uma iniciativa inconsciente de todos os membros para compensar o mal-estar do ensaio anterior. Se esse for o caso, é mais um exemplo da aplicação da dimensão humana ao trabalho artístico.

Uma relação de relevância para a discussão da gestão do conflito é a da *2º Violino* e *Violoncelo*, que devido à sua natureza acaba por ser frequentemente origem de uma junção do conflito artístico e do pessoal. Brevemente descrita anteriormente, a relação destes dois membros é de uma amizade muito próxima que teve início no âmbito de um grupo de música de câmara anterior e que se foi desenvolvendo até ao momento. Um fenómeno observado nos ensaios foi o aparente desamparo do *Violoncelo* nos momentos em que a *2º Violino* discordava dele em qualquer questão. Ao fazer as suas sugestões e intervenções, o *Violoncelo* olhava frequentemente para a *2º Violino* como forma de apoio, e apesar de raramente em desacordo, a sua confusão e insegurança eram notórias quando esse apoio era inexistente ou até não imediato. O conflito pessoal mencionado no ensaio que terminou mais cedo surgiu a partir de um destes eventos: já condicionada por mal-estar emocional e cansaço, a *2º Violino* discorda e reage de forma atipicamente impulsiva a uma sugestão do *Violoncelo*, que por sua vez se defende de forma igualmente impulsiva.

Para minha surpresa, quando questionado acerca desta constatação, o *Violoncelo* confirmou esta dependência. Uma experiência algo traumática no grupo que partilhavam no passado fomentou esta relação no grupo atual:

“*Violoncelo* - Chegava a uma certa altura dos ensaios em que eu e a *2º Violino* éramos muito o apoio um do outro. Nós partilhávamos muitas vezes das mesmas opiniões, e éramos nós os dois contra um membro específico, porque era preciso ter o apoio de alguém. (...) Por isso, quando estou a intervir no trabalho de quarteto e a sugerir coisas, o apoio da *2º Violino* para mim é tudo (...) como o apoio da *2º Violino* foi tão essencial na minha experiência de música de câmara do ano passado, a partir do momento em que ela me diz algo mais direto eu fico... Aliás, aconteceu num dos ensaios em que estavas presente.”

Apesar dos dois membros garantirem que os seus conflitos são mitigados rapidamente e que não têm impacto significativo no trabalho do grupo, os seus colegas discordam. Em ambas as suas entrevistas individuais o *1º Violino* e a *Viola* asseguram que os conflitos entre a *2º Violino* e o *Violoncelo* são os que têm mais presença no trabalho do *Quarteto*.

4.4.2. A relação como motivo de divisão

Esta alegação é resultado de uma reflexão acerca da formação de “equipas” no grupo. A existência de relações de teores diferentes faz com que os membros se possam agrupar em combinações diferentes em diferentes contextos e que se criem divisões naturais. O maior exemplo da divisão no *Quarteto* é referenciado como sendo o início da relação amorosa do *1º Violino* e da *Viola*, que causou naturalmente um maior espaço entre estes dois membros e os restantes. O casal confirma uma maior separação a nível social, mas assegura que a dinâmica do *Quarteto* como grupo se mantém sólida:

“*1º Violino* - Primeiro foi socialmente. Ao início eram os jantares do quarteto. Eu até me dava melhor com o *Violoncelo* e depois é que me fui aproximando do resto, mas depois mesmo nos jantares tornou-se eu e a *Viola* de um lado, o *Violoncelo* e a *2º Violino* do outro. (...) Não acho que isso seja uma coisa má, foi só o que aconteceu, e não acho que isso prejudique o trabalho. Quando estamos em quarteto continuamos a ser os 4, continuamos a interagir.”

“*Viola* - Começou a notar-se isso fora daqui. No entanto, a nossa relação como 4 não mudou, não sofreu alterações.”

A *2º Violino* confessa que a divisão não aconteceu apenas socialmente, mas defende que a necessidade de gestão de uma nova dinâmica de grupo é algo natural e uma questão de habituação:

“*2º Violino* - Eu sinto que desde que eles estão juntos que a nossa dinâmica de 2+2 se aprofundou um bocado. (...) Tentávamos falar com eles, ou passar tempo os 4 e era mais difícil, porque eles passavam muito tempo sozinhos, o que é legítimo. Começou-se a tornar tudo um pouco mais difícil, mas acho que é uma questão de adaptação e de hábito, da nossa parte e da parte deles. É encontrar um consenso entre eles passarem o seu tempo sozinhos mas também perceberem que as decisões não podem ser só tomadas por metade do quarteto.”

A preocupação do *Violoncelo* associada à nova relação dos seus colegas está ligada ao facto de considerar que houve momentos em que começavam a perder um pouco da sua voz individual e que acabavam por “falar um pelo outro”. Este comportamento foi entretanto abordado e já não mostra ser uma prática.

Sendo solução para o desconforto manifestado pelo *Violoncelo*, a alteração deste comportamento por parte do *1º Violino* e da *Viola* traz um outro fator que está intrinsecamente ligado à realidade da gestão do social-profissional: a inibição nas manifestações.

Apesar de compreender a preocupação dos seus colegas e valorizar a honestidade, a *Viola* confessa por vezes abster-se de manifestar a sua opinião com receio de ser mal interpretada desde o começo da sua relação com o *1º Violino*. Na entrevista individual admitiu não ter vocalizado a sua opinião acerca da estruturação da liderança descrita pela *Violoncelo* por se sentir algo condicionada:

“*Viola* - Eu ontem (referindo-se ao dia da entrevista de grupo) não quis dizer, para ser sincera... mas quando o *Violoncelo* falou da situação de sermos 3 + o *1º Violino*, eu não disse nada contra isto porque sempre que eu digo estas coisas o *Violoncelo* e a *2º Violino* vêm chatear-me a dizer que eu estou a defender o *1º Violino*. Eu calei-me um bocado, mas eu não concordo com isso.”

4.4.3. A relação como base para a comunicação

Embora os fenómenos até aqui tenham sido exemplos predominantemente negativos da influência das relações pessoais no trabalho, penso que se deve a isso o facto de estes serem os fenómenos mais imediatamente observáveis e delineáveis. Após análise de gravações, anotações e entrevistas, destaco um fator positivo que considero tão estruturalmente significativo como todos os outros: a influência de relações de intimidade na adaptação da comunicação em contexto de trabalho colaborativo.

O *Quarteto* mostra estar totalmente em acordo no que toca à política de honestidade em ensaios: as sugestões são bem-vindas, as críticas construtivas necessárias, pois só assim acontece o progresso. Intervenções mais “bruscas” ou diretas poderão acontecer, mas são pontuais e não devem ser interpretadas com ofensa. A adaptação necessita-se então na estratégia de como os conteúdos são comunicados, devendo-se atentar às diferentes formas de reação/receção de cada membro:

“Viola - Acho que temos todas maneiras muito diferentes tanto de nos manifestar como de reagir às manifestações dos outros. Temos personalidades muito diferentes, lidamos com as coisas de maneira muito diferente e isso depois também tem muito a ver com o que a 2ª Violino falava há bocado, com as nossas vidas pessoais e assim.

(...)

Viola - Eu acho que somos sempre muito honestos uns com os outros, temos sempre a liberdade para isso.

2ª Violino - Sim, a forma de dizer e de reagir é que é muito diferente.”

Esta dicotomia é explicada por Clark & Brennan (1991), que distinguem o propósito – o que as duas pessoas estão a tentar alcançar na sua comunicação, do meio de comunicação – as técnicas disponíveis para atingir esse propósito, e o que implica utilizá-las.

O tipo de comunicação a ser empregue entre membros é algo que é espontaneamente aprendido e testado com o tempo de trabalho e familiaridade do grupo, mas o conhecimento de fatores como a personalidade da pessoa ou o histórico podem ser uma ajuda essencial na criação desta rede de comunicação.

No Quarteto pode-se referir, por exemplo, a capacidade de reação da *2º Violino*: tendo tido uma formação exigente e verbalmente rígida, este membro desenvolveu um mecanismo de receção de críticas que se tornou quase intrínseco. Conhecendo esta sua característica, os seus colegas sentem-se seguros para lhe fazer sugestões sem qualquer inibição; apesar de se dever no seu caso a uma personalidade recetiva e colaborativa, o *1º Violino* também está seguro numa posição de bom recetor de feedback.

No entanto, o caso da *Viola* é o mais importante de destacar nesta dimensão: todos os membros concordam que têm alguma atenção acrescida na forma de comunicar com a *Viola*, e todos os membros o fazem por terem um conhecimento profundo da realidade pessoal da *Viola*. Tanto a *2º Violino* como o *Violoncelo* descrevem a situação que os leva a assumir uma outra postura na comunicação: sendo mais nova e tendo menos experiência que os seus colegas, a *Viola* mostrava-se claramente nervosa e insegura em relação às suas capacidades no grupo; adicionadas a este fator estão duas crises de saúde que tiveram um grande impacto no seu bem-estar físico e mental e que naturalmente a fragilizaram.

Tendo notado cedo que a sua forma de comunicação empregue com os outros membros tinham um impacto diferente na *Viola*, o *Violoncelo* assume um tratamento diferente, algo que faz também com a preocupação de preservar uma amizade importante. A *2º Violino* também admite uma diferença, algo que considera necessário para o bem-estar da colega e do grupo:

“*2º Violino* - Nós sabemos que falar com a *Viola* dessa forma não vai trazer nada de positivo para o ensaio, não vai trazer ação.”

Esta afirmação da *2º Violino* serve para mostrar a tranquilidade do grupo em relação a esta adaptação: não sentem que o trabalho é prejudicado (pelo contrário) nem a honestidade reprimida.

A adaptação feita pelos seus colegas não passa despercebida à *Viola*, que admite talvez uma maior fragilidade e aprecia o esforço. Confessa como a atitude solidária do grupo a ajudou numa fase de grande vulnerabilidade:

“*Viola* - Sou um bocado insegura, e o facto de ir para um grupo onde são todos mais velhos e onde tocam todos muito bem... (...) Fiquei imenso na coisa de “ai, vou estragar a cena”, foi muito difícil no início. Aliás, eu senti isso até há muito pouco tempo, porque houve aquela

situação toda, e o verdadeiro momento em que nós começamos a tocar juntos foi em janeiro. Ainda por cima tinha acabado de sair da lesão, então estava a tocar muito mal... (...) O meu último ano (desde o meio do ano até ao final) foi um caos, foi dramático, psicologicamente estive muito mal e foi um ano mesmo difícil para mim. E eu acho que a principal coisa que me ajudou a levantar-me disso foi o quarteto. Apesar de no início eu me sentir um bocado insegura e sentir que estava ali a estragar a cena (isto é uma coisa estúpida, eu tenho perfeita noção disso), ajudou-me muito: os ensaios, o ambiente, estar ali a aprender com eles... eles sabiam que eu estava assim, e fizeram de tudo para eu não sentir isso. Entretanto evolui, e enquanto que ainda me sinto insegura de vez em quando, já não sinto a mesma coisa. Acho que fazemos um bom grupo, e já não acho que eles estavam melhor com outra pessoa, é mais isso.”

Vejo esta evolução da *Viola* e a importância da confiança que construiu com os seus colegas como um ótimo argumento a favor do reconhecimento das relações interpessoais no âmbito do trabalho de grupo: a forma como este cuidado e atenção afetiva teve influência na funcionalidade do Quarteto e como foi essencial para a recuperação e integração de um dos seus membros.

4.4.4. A relação como quinta entidade

Termino esta reflexão com uma hipótese apresentada pelos próprios participantes: num esforço para estimular a reflexão, e sem esperar respostas particularmente elucidativas, questionei o *Quarteto* acerca da sua opinião em relação ao conceito de uma “quinta presença”, conceito falado pelo Quarteto Guarneri e por Blum (1986). Resumindo, trata-se de um termo que descreve a sensação tida pelos membros do quarteto em performances particularmente imersivas: ao combinar o trabalho de quatro elementos, o resultado pode ser uma sonoridade de tal maneira coesa que chega a transcender os limites do grupo e que se transforma ela mesma numa entidade, a tal “quinta presença”.

Enquanto negaram ter alguma vez experienciado a sensação descrita pelo Quarteto Guarneri, surgem com uma nova definição do que pode ser a “quinta presença”:

“1º Violino - Se calhar a quinta entidade não é a música em si, mas as relações que criamos uns com os outros. A verdadeira quinta entidade são os amigos que fazemos ao longo da jornada (risos).”

Ainda que dita num tom humorístico, esta afirmação foi sentida pelo *Quarteto*, e após análise, por mim também. Assim como as relações interpessoais estão condicionadas pelo trabalho do grupo, o grupo não existe sem estas relações. Mesmo ao refletir acerca dos impactos negativos que estas dinâmicas podem ter, estas não deixam de ocupar um papel central e sempre necessário na evolução do trabalho. Música é uma arte humana, música em conjunto especialmente, e não há como retirar a relação humana da colaboração.

5. Conclusões

Embora muitas das interpretações de alguns fenómenos observados já tenham sido integradas na análise do projeto, é necessária uma exposição final acerca das conclusões retiradas a partir da análise.

Penso ser essencial atestar pela adequação da metodologia escolhida para a investigação. A observação de ensaios foi extremamente importante como exemplo de aplicação real de diferentes tipos de interações verbais e não-verbais, mas principalmente como ponto de partida para as entrevistas. Os padrões de liderança e comportamentos e a grande variedade de fenómenos observados foram os principais alvos de análise nas entrevistas, motivando discussões ricas em conteúdo que deram a mostrar o posicionamento dos membros do *Quarteto* em relação à diversidade de assuntos abordados na bibliografia. A opção de fazer observação e entrevistas também deu origem à possibilidade da aferição do grau de consciência dos membros em relação aos fenómenos nos quais estão inseridos: reconhecendo em si algumas das características com os quais foram confrontados e negando outras, surgiram contradições entre algumas das conclusões retiradas pela observadora e as percepções que os próprios membros têm do seu processo de trabalho.

As dinâmicas inerentes ao estudo do paradoxo do segundo violino, mesmo quando contestado (como foi o caso deste grupo), abonam pela escolha do quarteto de cordas em relação a outras formações de música de câmara. Ver algo como a simples distribuição de dois

violinistas ser tão condicionada por estereótipos culturais estabelecidos pela História e reproduzido pelos contextos escolares destaca esta formação como uma com dinâmicas particularmente complexas. Ao fazer uma reflexão holística e consciente acerca da dicotomia (falando de práticas pedagógicas, estereótipos culturais, características pessoais), a *2º Violino* prova a importância dos exercícios de introspeção e autoavaliação enquanto membro parte de um grupo, mostrando que um grupo funciona melhor quanto mais seguros nas suas posições estiverem os seus constituintes. Estes exercícios podem ser então o veículo para a desconstrução de paradoxos com séculos de integração.

As discussões tidas à volta de conceitos como liderança e democracia estabelecem a visão do quarteto de cordas como laboratório para o funcionamento das relações humanas. É neste tema que o grupo mostra mais “prática” em refletir, pois é algo que fazem frequentemente entre si – a importância da abertura a discussões internas para a produtividade e bem-estar no trabalho coletivo.

A diversidade de modelos de liderança e a diversidade de fatores que a afetam são suficientemente complexos para que se possa quase fazer uma descrição geral do grupo baseada apenas nestas dinâmicas. A forma como a liderança se distribui e a forma como todo o *Quarteto* reflete acerca do mesmo é originada por parâmetros estruturais como a formação e traços de personalidade gerais, algo sempre muito vincado por todos os membros.

Apesar de invulgarmente comunicativos uns com os outros e recetivos a realidades como a rotatividade da liderança e a forma como esta se pode manifestar de diferentes formas, o *Quarteto* apresenta alguma intransigência na forma como encara a aplicação do conceito de “democracia” no âmbito do trabalho artístico. Alegam que o espírito democrático de participação está sempre presente, mas que é necessário um líder para supervisão geral desta participação e conseqüente decisão. A conjunção adversativa “mas” implica uma incompatibilidade entre um sistema democrático e a existência de um líder, algo que sabemos ser comum na sociedade. No entanto, questiono se esta separação das realidades de “democracia” e “liderança” não terá sido motivada pela investigadora nas entrevistas, que num esforço para referenciar a bibliografia pode ter colocado a questão de forma pouco flexível.

É também no paradoxo da liderança que se notam mais incongruências entre a consciência/inconsciência dos participantes e as conclusões da investigação. Entre eles próprios – exemplo do *Violoncelo* descrever a evolução do processo de trabalho para uma distribuição muito mais igualitária, enquanto que o *1º Violino* alega que o *Violoncelo* ainda se encontrava num papel muito mais em destaque que os restantes membros; e entre o grupo e a investigadora – a percepção do grupo que a assunção do *Violoncelo* como líder não afeta a sua iniciativa de participação, contra o fenómeno observado externamente, que teoriza que o *Quarteto* é inconscientemente restringido na sua participação por esta dinâmica.

O estudo da influência das relações interpessoais no trabalho artístico demonstrou ser particularmente interessante neste grupo: o caso perfeito pela diversidade de relações afetivas misturadas com relações de trabalho, com todas suas vantagens e desvantagens.

O fenómeno da percepção/ignorância dos seus próprios fenómenos também está presente nesta secção quase que na mesma medida que na anterior. Entre eles próprios – as alegações cruzadas dos “pares”: onde o *1º Violino* e a *Viola* alegam que a dinâmica da relação da *2º Violino* e do *Violoncelo* é a que mais impacto tem no funcionamento do grupo, enquanto que a *2º Violino* e *Violoncelo* não reconhecem esta realidade, lembrando que o desenvolvimento da relação entre o *1º Violino* e a *Viola* é que teve de ser alvo de intervenção; entre o grupo e a investigadora – que, de uma forma geral, noto que o grupo não está completamente consciente da profundidade do impacto das dinâmicas das suas relações no trabalho, e que por vezes acabam por apresentar uma visão um pouco utópica da possibilidade de separação entre interações sociais e interações profissionais. As características de cada relação estão presentes e são visíveis em cada interação verbal e em cada fenómeno de linguagem corporal. Admite-se, no entanto, uma possível facilidade acrescida em reconhecer estas dinâmicas na posição de observadora quando se tem um conhecimento pessoal prévio do grupo em observação.

Destaca-se nesta secção a prática de adaptação artística e profissional motivada pelas relações pessoais. No caso explorado da situação da *Viola*, o acolhimento dos valores de empatia e afeição associados às relações de amizade mostrou-se essencial não só para o bem-estar da *Viola* como ser humano, mas também como membro do *Quarteto*. A adaptação pessoal da

comunicação como veículo para integração e recuperação é um exemplo perfeito da necessidade da existência de relações além-trabalho para trabalho artístico bem-sucedido.

Algo que todos os membros do grupo garantem a certa altura das suas entrevistas é que se estas relações não existirem, a música não vai ter o mesmo nível de profundidade. Desta forma, estabelece-se a legitimidade da relação como uma “quinta entidade”, algo tão inerente ao trabalho de quarteto que se torna em si mesma uma componente do processo de trabalho, estando presente desde a formação de um grupo até ao fim da sua atividade.

5.1. Autoanálise

Apesar da minha visão e interpretação ter estado presente no decorrer de todo este trabalho (desde a sua conceção, na sua aplicação prática e até à interpretação dos resultados) sinto a necessidade de fazer uma reflexão acerca do impacto desta investigação na minha formação enquanto violoncelista e músico de câmara.

Tendo sido a principal motivação para esta dissertação, a minha ação na área da música de câmara tem tido um papel central na minha formação superior e profissional, tendo-se afirmado uma área de especial interesse para mim. O objetivo desta investigação era então, fazer uma observação externa de pares como meio para a minha autoavaliação. As questões feitas e os fenómenos observados partiram em parte da minha experiência e daquilo que eu tenho considerado como fatores intervenientes no meu percurso, sendo o meu principal objetivo com este estudo ficar mais consciente de tudo o que implica o trabalho em música de câmara. Da mesma forma que chamo a atenção para fenómenos dos quais o *Quarteto* está inconsciente, eu própria reflito sobre fenómenos que me possam passar despercebidos. Ficando mais consciente da magnitude da interseção de fatores inerentes à prática, acredito que todo o trabalho de música de câmara que eu vá fazer daqui para a frente será mais sensível, atento, e (espero eu) produtivo.

Com esta constatação não espero que o mesmo de trabalho de análise profunda ao qual me dediquei nesta investigação seja feito da mesma forma na minha prática. Reconheço que existem fenómenos impossíveis de observar quando somos objetos do nosso próprio estudo,

assim como existem dinâmicas que um observador externo não consegue alcançar. No entanto, não considero esta incapacidade um problema: o trabalho artístico e colaborativo não deve ser alvo de escrutínio e análise constante pelos seus intervenientes, sujeitando-se ao perigo da ausência da naturalidade e espontaneidade que estão inerentes à Arte. Na mesma medida que procuro utilizar a minha recente aquisição de conhecimentos para otimização do meu trabalho como camarista, recebo de braços abertos a dúvida, a incerteza e os conflitos que vão surgir e a consequente aprendizagem que terá que ser feita para os gerir.

Termino com uma nota de satisfação acerca do trabalho realizado: para além da aquisição de conhecimento vindo da bibliografia analisada, aprendi muito como observadora e entrevistadora; o *Quarteto* mostrou-se interessado em todo o processo e confessaram ter também aprendido sobre si; a hipótese inicial não só foi validada como expandida no seu desenvolvimento, tendo despertado o interesse para continuar a investigação.

Chego ao fim com um amor ainda maior pela música de câmara: pelo que é, pelo que me dá, pelo que implica e pelo que me ensina.

Referências bibliográficas e outras

- Archbold, P. (Realizador). (2012). *Climbing a mountain* [Filme].
- Bishop, L. (2018). Collaborative Musical Creativity: How Ensembles Coordinate Spontaneity. *Front. Psychol.* 9:1285. doi:10.3389/fpsyg.2018.01285
- Blum, D. (1986). *The art of quartet playing: The Guarneri Quartet in conversation with David Blum*. New York: Cornell University Press.
- Buijs, J., Smulders, F., & van der Meer, H. (2009). Towards a more realistic creative problem solving approach. *Creativity and Innovation Management*, 18, pp. 286-298. doi:10.1111/j.1467-8691.2009.00541.x
- Christiansen, K. (2016). *Exploring the String Quartet - The First 250 Years*. Obtido de earsense: <https://www.earsense.org/article/Exploring-the-String-Quartet-The-First-250-Years/>
- Clark, H., & Brennan, S. (1991). Grounding in communication. Em L. Resnick, J. Levine, & S. D. Teasley, *Perspectives on Socially Shared Cognition*. (pp. 127-149). Washington, D.C: American Psychological Association.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches. Second Edition*. London - New Delhi: Thousand Oaks.
- D'Ausilio, A., Badino, L., Li, Y., Tokay, S., Craighero, L., Canto, R., Fadiga, L. (2012). Leadership in orchestra emerges from the casual relationships of movement kinematics. *PLOS ONE*, 7(5):e35757. doi:10.1371/journal.pone.0035757
- Davidson, J. (1997). The social psychology of performance. Em D. Hargreaves, & A. C. North, *The Social Psychology of Music* (pp. 209-226). Oxford: Oxford University Press.
- Davidson, J., & Good, J. (2002). Social and musical co-ordination between members of a string quartet: An exploratory study. *Psychology of Music*, 30(2), pp. 186-201.
- Duke, R. (1994). Bringing the art of rehearsal into focus: The rehearsal frame as a model for prescriptive analysis of rehearsal conducting. *Journal of Band Research*, 30(1), pp. 78-95.
- Fischer, G., Giaccardi, E., Eden, H., Sugimoto, M., & Ye, Y. (2005). Beyond binary choices: integrating individual and social creativity. *Int. J. Hum. Comp. Stud.* 63, pp. 482-512. doi:10.1016/j.ijhcs.2005.04.014
- Gilboa, A., & Tal-Shmotkin, M. (2012). String quartets as self-managed teams: An interdisciplinary perspective. *Psychology of Music*, 40(1), pp. 19-41. doi:10.1177/0305735610377593
- Glowinski, D., Mancini, M., Cowie, R., Camurri, A., Chiorri, C., & Doherty, C. (2013). The movements made by performers in a skilled quartet: a distinctive pattern, and the function that it serves. *Frontiers in psychology*. 4:841. doi:10.3389/fpsyg.2013.00841
- Glowinsky, D., Badino, L., Ausilio, A., Camurri, A., & Fadiga, L. (2012). Analysis of leadership in a string quartet. Em *Third International Workshop on Social Behaviour in Music at ACM-ICMI 2012*. Santa Monica, CA.

- Goebel, W., & Palmer, C. (2009). Synchronization of timing and motion among performing musicians. *Music Percept.* 26, pp. 427-438. doi:10.1525/mp.2009.26.5.427
- King, E. (2006). The roles of student musicians in quartet rehearsals. *Psychology of Music*, 34, pp. 262-282. doi:10.1177/0305735606061855
- Kokotsaki, D., & Hallam, S. (2007). Higher education music students' perceptions of the benefits of participative music making. *Music Education Research*, 9(1), pp. 93-109. doi:10.1080/14613800601127577
- Menuhin, Y. (1996). *The violin*. New York and Paris: Flammarion.
- Meredith Belbin, R. (1993). *Team Roles at Work*. Oxford: Elsevier.
- Murningham, J., & Conlon, D. (1991). The dynamics of intense work groups: A study of British string quartets. *Administrative Science Quarterly*, 36, pp. 165-186. doi:10.2307/239335
- Papiotis, P., Marchini, M., Perez-Carrillo, A., & Maestre, E. (2014). Measuring ensemble interdependence in a string quartet through analysis of multidimensional performance data. *Frontiers in psychology*, 5, p. 963. doi:10.3389/fpsyg.2014.00963
- Pennill, N. (2019). Ensembles working towards performance: Emerging coordination and interactions in self-organised groups. The University of Sheffield.
- Roesler, A. R. (2022). Fantastic four! Problem-solving processes of a professional string quartet. *Psychology of Music*, 50(2), pp. 403-421. doi:10.1177/0305735621998746
- Sawyer, R. K. (2006). Group creativity: Musical performance and collaboration. *Psychology of Music*, 34, pp. 148-165. doi:10.1177/0305735606061850
- Seddon, F. A., & Biasutti, M. (2009). Modes of communication between members of a string quartet. *Small Group Research*, 40, pp. 115-137. doi:10.1177/1046496408329277
- Timmers, R., Endo, S., & Wing, A. M. (2013). Temporal coordination in string quartet performance. Em *Proceedings of the International Symposium on Performance Science*, eds A. Williamon e W. Goebel. Brussels: European Association of Conservatories.
- Tovstiga, G., Odenthal, S., & Goerner, S. (2005). Sense making and learning in complex organisations: The string quartet revisited. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 1, p. 215. doi:10.1504/IJMCP.2005.008514
- Williamon, R. A., & Davidson, J. W. (2002). Exploring co-performer communication. *Musicae Scientiae*, VI, pp. 53-72.
- Young, V. M., & Coleman, A. M. (1979). Some psychological processes in string quartets. *Psychology of Music*, 7, pp. 12-16.

Anexo

Anexo 1 – Guião para entrevista de grupo

ENTREVISTA EM GRUPO

Informações gerais

- Idades individuais e anos académicos
- Tempo de trabalho do grupo
- Experiência prévia de trabalho entre os elementos
- Regularidade do trabalho (ex. quantos ensaios por semana, quantas aulas)

Processo de trabalho

- Carga maior de ensaio = melhorias?
- Processo de trabalho: falar, discutir, tocar, repetir? Conversas quase filosóficas sobre as obras e sobre a música?
- *“Finding the groove”* – Real? Difícil? Frustrante? Interessante? Importante?
- Política em relação à “honestidade”/frontalidade em ensaio? Aplicável ao grupo inteiro? Dependente de elemento para elemento?
- Existência de comunicação não-verbal resultante da familiaridade?
- Lidar com quatro diferentes personalidades musicais (objetivo: soar diferente, como um só?)
- Importância da “química” entre membros: personalidades que se complementam perfeitamente ou não?
- *“A quartet can be no stronger than the individuals who compose it.”*⁷ Sim ou não?
- No seguimento: opiniões em relação aos conceitos de instrumentista solista e/ou quartetista. Opostos, complementares?
- Opinião em relação ao conceito de uma possível “quinta presença”*

Dicotomia 1º/2º violino | Conceito de hierarquia

- Existe alguma razão específica para a distribuição dos violinos neste grupo?

⁷ Blum, D. (1986). *The art of quartet playing: The Guarneri Quartet in conversation with David Blum*. New York: Cornell University Press.

- No seguimento: como encaram a dicotomia primeiro/segundo violino? Personalidade, capacidade técnica?
- À parte deste grupo em específico, mas sim considerando a experiência geral como instrumentista e músico de câmara: como encaram a “hierarquia” no trabalho em música de câmara? Democracia/”ditadura”?
- No seguimento: considerando agora este grupo, como pensam aplicar (ou não aplicar) o vosso ponto de vista? Trata-se de um sistema aplicado de forma consciente ou estabelecido de forma natural e espontânea?
- É possível um quarteto 100% sem líder? (“leaderless quartet”⁸)
- Regressando à dicotomia do primeiro/segundo violino: as duas posições confrontadas com o papel de líder.

Personalidades | Relações interpessoais

- Possibilidade de se assumirem os mesmos papéis que se podem assumir em qualquer grupo social: o líder, o seguidor, o bode expiatório, etc.⁹
- Conceitos de “task specialist” e “socio-emotional specialist”¹⁰
- Descrição das relações interpessoais dentro do grupo (antes e durante a formação do mesmo)
- Sabem mais uns dos outros como consequência de tocarem juntos? Por exemplo?

Final

- Objetivos do grupo
- O que faz um bom quarteto?
- Outras questões que possam surgir

* A “quinta presença” é um conceito falado pelo Quarteto Guarneri e por David Blum em “*The art of quartet playing: The Guarneri Quartet in conversation with David Blum*”. Resumindo, trata-se de um conceito que descreve a sensação tida pelos membros do quarteto em performances particularmente imersivas: ao combinar o trabalho de quatro elementos, o resultado pode ser uma sonoridade de tal maneira coesa que chega a transcender os limites do grupo e que se transforma ela mesma numa entidade, a tal “quinta presença”. Apesar da conotação metafísica e isotérica do conceito, este também tem explicações musicais e acústicas perfeitamente racionais, e será interessante ver a abordagem escolhida em cada resposta a esta questão.

⁸ Blum, D. (1986). *The art of quartet playing: The Guarneri Quartet in conversation with David Blum*. New York: Cornell University Press.

⁹ King, E. C. (2006). *The roles of student musicians in quartet rehearsals*. *Psychology of Music*, 34, 262–282.

¹⁰ Young, V. M., & Coleman, A. M. (1979). *Some psychological processes in string quartets*. *Psychology of Music*, 7, 12-16

**ESCOLA
SUPERIOR
DE MÚSICA
E ARTES
DO ESPETÁCULO
POLITÉCNICO
DO PORTO**

P.PORTO

M

**MESTRADO
MÚSICA – INTERPRETAÇÃO ARTÍSTICA**
CORDAS – VIOLONCELO

O quarteto de cordas: um laboratório de observação de interações humanas para a otimização da performance artística

Carolina Mota da Costa

