

O IMPACTO DO PORTFÓLIO NUMA CANDIDATURA:
UM CASO DE ESTUDO EM ATELIERS DE ARQUITETURA

à minha mãe,

Departamento de Arquitetura e Urbanismo

Mestrado Integrado em Arquitetura

Projeto Final de Arquitetura | 2017

Daniela Nóbrega Rosa

Trabalho teórico submetido como requisito parcial
para obtenção do grau de Mestre em Arquitetura

/ Vertente Teórica

Título: O impacto do portfólio numa candidatura:
um caso de estudo em ateliers de arquitetura

Orientadora: Professora Doutora Sara Eloy, Professora
Auxiliar do ISCTE-IUL

Lisboa | Outubro 2017

AGRADECIMENTOS

Antes de mais quero agradecer a todos aqueles que tive o prazer de conhecer e que de algum modo marcaram o meu percurso académico, e a todos os que de boa intenção se ofereceram para me ajudar e a quem não dei uma oportunidade concretizável. Em particular quero agradecer:

À professora Sara Eloy por compreender a dificuldade que tive em manter o foco neste objetivo e por não desistir de mim. E claro, pelo acompanhamento deste trabalho, paciência e amizade;

À professora Paula André pela simpatia e pelos momentos em que perguntou se estava tudo bem procurando ajudar-me com o rumo a tomar nesta vida;

À Alice Espada porque esteve, como sempre está, disponível para ajudar. É a mulher maravilha que resolve todos os problemas existenciais dos alunos e os meus! Só Deus sabe como resolveu os meus...Obrigada pela amizade;

Ao meu grupo de trabalho deste ano, Bárbara e Rúben, pela dedicação, encorajamento e firmeza em levar o último ano avante;

Aos Arquitetos dos Ateliers que muito amavelmente aceitaram a proposta e me receberam para uma entrevista;

Aos amigos com quem partilhei 5 anos de muitas histórias, conhecimento, alegrias e tristezas, mas principalmente por ‘crescermos’ juntos;

Aos afilhados académicos;

Ao André Glória, João Ribeiro e Pedro Romano pelos momentos memoráveis de FISTA e de concurso ganhos, YEY;

À malta do FABLAB, Filipa Osório, João Sousa, Maria João e Susana Neves por estarem sempre prontos a ajudar e pela enorme simpatia e amizade;

À Bárbara;

Ao Rui Póvoas;

À Andreia Couto e Mariana Brito pela amizade, admiração e pela mãozinha em pacientemente transcrever entrevistas. À Mariana pela partilha dos seus dotes musicais e culturais. À Andreia pela ‘residência Couto’, sinceridade e persistência;

À Aline Gonçalves pela amizade e acima de tudo por ser a minha companheira cultural de visitas a exposições, idas a conferências e viagens a Roma...sim, disse viagens;

Ao João Machado por ser o amigo da minha vida e, para a vida;

À minha família porque acreditou em mim;

Ao Rui Raminhos pela amizade e por toda a ajuda prestada;

Ao irmão Filipe e à Marta por trazerem ao mundo um pequeno humano que eu amarei do fundo do coração e que veio trazer alegria e esperança no ano mais angustiante da minha vida, até à data;

À minha mãe que tanto amo, mas não o digo como deveria. Obrigada por toda a ajuda prestada, por acreditares em mim e por estares sempre disposta a fazer mais e a dar mais de ti para que eu consiga algo na vida. Obrigada porque fizeste de mim quem sou hoje.

RESUMO

O presente trabalho foca-se nos portfólios de recém-formados em arquitetura e tem como principal objetivo compreender a importância destes numa candidatura para posteriormente orientar o recém-formado de como construir um bom portfólio que potencie a sua aceitação no atelier desejado. Inicialmente são apresentadas as particularidades de um portfólio esclarecendo qual a sua importância, que tipo de informação deve conter e como deve ser organizado. Dado o principal objetivo do portfólio, que é fazer chegar aos ateliers de arquitetura o trabalho que o recém-formado desenvolveu ao longo do seu percurso académico na esperança de ser contratado, são igualmente esclarecidos os meios e os documentos que devem seguir com uma candidatura.

Para uma compreensão realista e eficaz do impacto que o portfólio tem numa candidatura, este estudo compila uma série de dez entrevistas a ateliers de arquitetura assim como a análise de uma série de portfólios cedidos por estes ateliers. Com base nessas entrevistas analisou-se qual o verdadeiro peso do portfólio aquando da contratação de um novo colaborador e o que os ateliers real-

mente procuram durante a análise dos portfólios em termos de conteúdo e de representação. A análise direta dos portfólios permitiu obter bons exemplos de portfólio em termos de organização, de conteúdo e de representação em arquitetura.

O resultado da investigação realizada permitiu comprovar a importância de uma cuidada e adequada realização do portfólio em proporção ao perfil do atelier ao qual o candidato se pretende candidatar.

palavras-chave: portfólio de arquitetura, estudantes recém-formados, ateliers de arquitetura, candidaturas, candidatos

ABSTRACT

The focus of this work are the portfolios of recent architecture graduates and its primary goals are to understand the importance of portfolios in an application and to analyse how a newly graduate should build such portfolio, in order to improve his chances of acceptance by his chosen office. In a first approach, we present/its presented the features of a portfolio, clarifying its importance, which information should contain and how should it be organized. Given the primary goal of the portfolio, which is to present to the architecture office the work developed by the graduate, in his long academic course, in the hopes of being hired, its equally clarified the means and documents that should proceed an application.

For a realistic and effective understanding of the impact of a portfolio in an application, this study gathers a series of ten interviews made to architecture offices as well as the analysis of a set of portfolios given by such offices. Based on these interviews we/its analysed the true importance of a portfolio in the hiring of a new collaborator and what the architecture offices really look for during the evaluation of the portfolios, regarding the content and

representation. The direct portfolio analysis gave very good examples of portfolios concerning the organization, the content and the representation of architecture. The result of the investigation proved the importance of cautious and suitable portfolio production in proportion to the office profile to which the applicant is aiming to apply.

Keywords: architecture portfolio, recent graduated students, architecture offices, job applications, applicant

ÍNDICE

1	Introdução	19	3.7	João Correia Monteiro Arquitetos	52
1.1	Problema e pergunta de investigação	21	3.8	Nuno Montenegro Arquiteto	54
1.2	Objetivos	22	3.9	Vieira Arquitetos	56
1.3	Metodologia	23	3.10	SAMI Arquitetos	58
1.4	Estrutura do trabalho	24			
2	O portfólio de arquitetura	27	4	Os portfólios	61
2.1	Aspetos essenciais na produção de um portfólio	29	4.1	Estrutura dos portfólios	64
2.2	As ferramentas de uma candidatura	32	4.1.1	Método de envio do portfólio e a sua dimensão	64
3	Os ateliers	37	4.1.2	Formato	66
3.1	Aripa Arquitetos	40	4.1.3	Inclusão de cv no portfólio	72
3.2	Broadway Malyan (BM)	42	4.1.4	Layout	72
3.3	Conceito Arquitetos	44	4.2	Competências descritas nos portfólios	76
3.4	Fala Atelier	46	4.2.1	Organização Conteúdo	76
3.5	GGLL Atelier	48	4.2.2	Desenhos e Imagens	81
3.6	Helena Botelho Arquiteta	50			

5	O papel do portfólio para os ateliers	93	Broadway Malyan (BM)	138
5.1	Metodologia das entrevistas	94	Conceito Arquitetos	146
5.2	Visão dos ateliers	95	Fala Atelier	150
			GLL Atelier	154
6	Considerações finais	101	Helena Botelho Arquiteta	158
			João Correia Monteiro	162
Glossário de Siglas	107	Arquitetos		
		Nuno Montenegro		166
Índice e créditos de imagens	109	Arquiteto		
		Vieira Arquitetos		170
Bibliografia	119	SAMI Arquitetos		174
Bibliografia	120	Anexo B: Quadro de Organização de		178
Webgrafia	124	Ateliers a contactar		
Anexos	129			
Anexo A: Entrevistas	130			
Modelo Base	130			
Aripa Arquitetos	134			

A primeira preocupação de qualquer estudante de arquitetura quando lançado no mundo laboral consiste na estruturação do seu portfólio de trabalho que reflete as suas aptidões e o seu progresso na área de estudo por que optou. Uma vez que nos encontramos num século dominado pela tecnologia, o formato em papel perdeu a sua relevância e, portanto, muitos portfólios juntamente com os *Curriculum Vitae (CV)*, senão todos, chegam aos ateliers ou grandes escritórios por e-mail. Em termos de acessibilidade, portabilidade, custos e capacidade de divulgação, o meio digital é aquele que responde melhor à necessidade que os recém-formados têm em mostrar o seu trabalho e simultaneamente averiguarem a disponibilidade dos ateliers em os receber. O meio digital permite ainda explorar outros tipos de comunicação (e.g. áudio e vídeo) e adicionar, eliminar ou reajustar elementos, tarefas que não estão ao alcance do suporte em papel. Porém, esta facilidade de envio pode eventualmente ter-se transformado num envio em massa de candidatu-

¹ Tradução livre da autora: “Existe um desejo entre os da nova geração em recuperar uma relação com a materialidade (...)”.

ras deixando de parte os critérios de seleção, por parte do recém-formado, em relação aos ateliers com os quais está realmente interessado em colaborar. Desse modo chegam aos ateliers e grandes escritórios dezenas de candidaturas por dia/semana, na sua maioria sem que nestas se verifique uma motivação forte de colaboração fazendo-se acompanhar por um portfólio aquém do perfil do atelier para o qual se está a candidatar. O portfólio físico, pelo contrário, exige da parte do recém-formado uma escolha perspicaz dos ateliers a quem enviar uma vez que o investimento de tempo nessa peça é maior e é, também, monetário.

Admitindo que “*There is a desire among those of the new generation to regain a relationship with materiality (...)*”¹ (Belardi, Nowak e Nowak, 2014, p.10) e que a arte e a ciência são complementares (Vieira, 1995) podemos considerar um retorno ao formato em papel como meio principal de uma candidatura conciliando com trabalhos e ferramentas digitais de modo a obter novas perspetivas na representação e na

clarificação do que é apresentado aos ateliers.

I.1. PROBLEMA E PERGUNTA DE INVESTIGAÇÃO

O problema sobre o qual se pretende trabalhar consiste na aparente falta de adequação dos portfólios produzidos pelos recém-formados às características dos ateliers. Por um lado, temos os recém-formados que produzem os seus portfólios de arquitetura na expectativa de ser esse o elemento mais importante que lhes garante a aceitação em determinado atelier mas sem a preocupação

de produzir uma peça original que vá de encontro ao perfil do mesmo. Por outro lado, temos os ateliers que recebem os portfólios dos candidatos cuja análise nem sempre parece ser a razão primeira para a contratação. E, no caso de o ser, essa análise pode ser feita em segundos na procura de uma linguagem que lhes suscite interesse, traduzindo-se por um estilo de trabalho aproximado com o do próprio escritório.

As perguntas de investigação sobre as quais esta dissertação terá incidência são as seguintes:

1. Será o portfólio de arquitetura, constituído pelo Curriculum Vitae e pelo conjunto de trabalhos realizados pelo recém-mestre aquando do percurso académico, o fator decisivo na contratação de recém-formados

em arquitetura?

2. Quais os elementos do portfólio mais relevantes para os ateliers de modo a potenciar a contratação?

I . 2 . O B J E T I V O S

O presente trabalho teórico tem por objetivo sensibilizar os recém-formados em arquitetura para uma reflexão crítica do seu trabalho académico e do trabalho que pretendem vir a realizar junto de um atelier aquando da construção do portfólio pessoal de arquitetura e dos restantes documentos inerentes a uma candidatura. Os objetivos deste trabalho são:

i. Compreender a importância do portfólio de arquitetura;

ii. Definir princípios para a construção do ponto de vista formal e de conteúdo de um bom portfólio e *Curriculum Vitae*;

iii. Definir como adequar os elementos da candidatura aos perfis dos ateliers a que se candidata;

iv. Sistematizar o que os ateliers esperam de uma candidatura e de portfólio;

v. Saber o que esperam os ateliers de um recém-formado;

I . 3 . M E T O D O L O G I A

A metodologia adotada neste trabalho consiste:

i. Na recolha e análise bibliográfica;

ii. Na disponibilização de dados sobre organização e estruturação de um portfólio de arquitetura e *Curriculum Vitae*;

iii. Na recolha de informação sobre portfólios junto de ateliers;

a. seleção dos ateliers a entrevistar e contactá-los para esse fim;

b. definição das perguntas a serem feitas em entrevista (modelo base);

c. realização das entrevistas;

d. análise das entrevistas;

e. redação do perfil dos ateliers entrevistados.

iv. Na redação das conclusões obtidas nas entrevistas;

v. Na análise dos portfólios cedidos pelos ateliers;

vi. Na redação da dissertação.

1.4. ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho de investigação está dividido em quatro capítulos principais. No **segundo capítulo** é apresentado um estudo sobre a importância dos portfólios de arquitetura, quais os aspetos que se devem ter em conta aquando da sua construção e que documentos estão inerentes a uma candidatura a um atelier.

No **terceiro capítulo**, a matéria debruça-se sobre os ateliers de arquitetura entrevistados, onde são esclarecidas e expostas as razões de seleção das entidades para este estudo. Conta também, aplicando o termo *résumé*, com a redação do perfil desses ateliers para permitir ao leitor situar-se no estudo, dando-os a conhecer.

O **quarto capítulo** parte da análise dos portfólios cedidos pelos ateliers. Para esta análise são tidos em

conta aspetos de ordem estética, de conteúdo e de competências.

O **quinto capítulo** resulta das entrevistas realizadas aos arquitetos responsáveis por cada atelier de arquitetura. São aqui coligidas as diferentes opiniões obtidas, face ao impacto do portfólio numa candidatura. Gere-se entre a importância que cada escritório lhe dá e os conteúdos que lhes suscitam maior interesse quando esperam um bom portfólio.

No **sexto e último capítulo** são apresentadas as conclusões do tema estudado, confrontando o parecer dos autores consultados no segundo capítulo sobre o objeto portfólio e a visão dos ateliers sobre o que realmente importa numa candidatura.

A presente investigação encontra-se escrita segundo o novo acordo ortográfico da língua portuguesa que entrou em

vigor em Portugal a 13 de maio de 2009 e respeita as “Normas de apresentação e de harmonização gráfica para os trabalhos de Projeto Final de Arquitetura”² de 2016-2017. As referências bibliográficas seguem a Norma Portuguesa 405.

² Normas de apresentação e de harmonização gráfica para os trabalhos de projeto realizados na Unidade Curricular de Projeto Final de Arquitetura, do Mestrado Integrado em Arquitetura, 2016-2017. [Consult. 01 de Set. 2017] Disponível em [www: <https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2017/06/12/1497257863016_ISCTE_IUL_NormasHamonizacaoGrafica_ISTA_MIA.pdf>](https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2017/06/12/1497257863016_ISCTE_IUL_NormasHamonizacaoGrafica_ISTA_MIA.pdf).

2.0 PORTFÓLIO DE ARQUITETURA

A origem dos portfólios artísticos nasce a partir do momento em que os artistas, de modo a fazer chegar o seu trabalho a um público mais generalizado ou para apreciação na ordem de uma possível contratação, necessitam que as suas obras sejam mais, ou menos, portáteis. Assim sendo, de um modo geral, essa compilação de folhas, que por vezes eram soltas numa pasta, traduz-se por um contentor e um conteúdo e têm como suporte o papel organizando-se por ordem cronológica, temática, ou outra por opção do artista (Silva, 2008, p.8-9).

De acordo com Ray, Lokko e Marjanovic (2003, p.1), o portfólio de um recém-formado em arquitetura, é a peça mais importante que compila todo o trabalho desenvolvido durante os seus anos de aprendizagem. Este irá incluir maioritariamente o seu processo de pensamento e de ideias acerca dos projetos desenvolvidos quer através de maquetes, desenhos e outros meios de representação assim como trabalhos que tenha realizado em paralelo que reflitam parte

da sua personalidade e estilo, características que o diferenciam dos restantes candidatos. Isto porque um bom trabalho académico não representa um candidato na totalidade. Há um maior enfoque no modo como as tarefas e os problemas são resolvidos, por detrás do conceito subjacente a cada projeto (Eisenman, 2008, p.10). É por essa razão que o portfólio funciona como um Bilhete de Identidade (BI) de entrada no mundo profissional da arquitetura e em campos de trabalho similares (Ray et al, 2003, p.1) pelo que se dá uma enorme importância ao rigor na apresentação dos conteúdos e à apresentação do portfólio como peça original e criativa.

Sem saber por onde começar, normalmente os recém-formados procuram exemplos de formato, layout e representação que os auxiliem a produzir um portfólio que seja do agrado de todos os ateliers de arquitetura. Porém, esse objetivo é praticamente impossível de atingir dada a grande pluralidade de identidades e culturas (Ray et al, 2003, p.2).

2.1 ASPETOS ESSENCIAIS NA PRODUÇÃO DE UM PORTFÓLIO

Uma vez que não existe a *melhor* maneira de produzir um portfólio, o recém-formado deve levar a tarefa a cabo como um projeto em que o tema é ele próprio. E claro, ter em consideração o tipo de trabalho dos ateliers ou grandes escritórios de arquitetura a quem se irá dirigir (Eisenman, 2008, p.13).

A sugestão apresentada por Ray, Lokko e Marjanovic (2003) é que se sigam alguns conselhos básicos sobre como estruturar um bom portfólio aliando a isso a capacidade criativa e inteligente do candidato de modo a que a peça produzida, apesar de única, seja capaz de se adaptar às diferentes situações.

O primeiro passo e o mais importante é datar e guardar todo o trabalho que é realizado ao longo do curso quer nas unidades curriculares de projeto de arquitetura, quer em todas as outras áreas artísticas, visuais ou técnicas que cada um considere relevante do seu percurso académico (Ray et al., 2003, p.6). O mesmo acontece para concursos em que se tenha participado, trabalhos produzidos para familiares e amigos ou trabalhos experimentais feitos nos tempos fora da universidade, elementos que demonstram entusiasmo e iniciativa e que por sua vez dão maior destaque ao portfólio (Eisenman, 2008, p.13).

Durante esses processos de projeto, quase sempre por necessidades de espaço e por incapacidade de seleção do que é realmente importante, não são guardados todos os objetos físicos produzidos. Neste caso é importante ter por hábito fotografar desenhos, esboços e maquetes para mais tarde ser mais

fácil a composição do portfólio e não surgirem lacunas de material que expliquem com clareza as ideias e experiências (Ray et al., 2003, p.6).

O segundo passo consiste na edição do portfólio. Os responsáveis pela contratação num escritório de arquitetura não terão tempo para ver e analisar todo o trabalho que foi realizado pelo candidato, especialmente se receberem muitos portfólios por dia e não tiverem de momento a contratar novos colaboradores. Se as primeiras páginas não captarem a atenção de quem está a ver é bem provável que o restante trabalho nem seja visto. Neste sentido o candidato deve editar o seu portfólio de modo a que este contenha apenas os melhores trabalhos, mais intrigantes ou provocativos e evidenciar os seus pontos fortes. Há que ter perfeita noção da mensagem que se pretende passar e que conteúdo editar ou deixar de fora e evitar os erros mais comuns entre recém-formados como encher o portfólio com várias páginas sobre um mesmo trabalho, apresentar trabalhos inacabados

ou, incluir trabalhos semelhantes numa terminologia de desafios e soluções encontradas (Eisenman, 2008, p.15).

O terceiro passo é conseguir ir de encontro ao carácter do atelier para que se está a candidatar. Isto é, o candidato deverá conseguir adicionar elementos ou aproximar estilos de representação no seu portfólio para que as suas hipóteses de fazer passar a sua mensagem e de receber uma resposta positiva serem maiores. À partida o recém-formado não se irá candidatar a um atelier cujo trabalho não se identifica porque acabará por ficar desmotivado ao longo do tempo e isso irá refletir-se num empenho visivelmente pobre. Como sugere Eisenman (2008), nada como conhecer um pouco da história e a qualidade pessoal dos projetos realizados por cada atelier, como entidade única que são, e, posteriormente, refletir em quais está verdadeiramente interessado em colaborar. No caso particular de candidaturas a outros campos na esfera da arquitetura, como o design gráfico, o design de produto, o ramo imobiliário, ou a cenografia de espaços teatrais

ou cinematográficos, entre outros, é importante ter em atenção a escolha de projetos que melhor se adaptem a essa escolha, demonstrando as capacidades e a vontade do candidato em aprender mais sobre outros assuntos.

Quando finalizado, o portfólio, é aconselhável pedir a opinião de um amigo ou professor da mesma área de estudo acerca do trabalho que o portfólio contém, sobre a apresentação do mesmo e ainda apontar eventuais erros gramaticais, problema que destrói por completo uma veracidade profissional.

2.2 AS FERRAMENTAS DE UMA CANDIDATURA

Quando um recém-formado se candidata a um estágio ou posição num atelier de arquitetura fá-lo por iniciativa própria para ganhar alguma experiência no campo ou porque concorreu a uma oportunidade de emprego. Em ambas as situações, por norma, deve-se entregar três elementos essenciais: a carta de motivação, o *résumé* e o portfólio. Nos dias que correm, uma vez que o meio mais corrente para o envio das candidaturas é digital, a carta de motivação é então o próprio corpo de texto do e-mail onde o candidato resumidamente descreve as razões pela qual tem interesse no escritório e a que posição concorre, que contribuições pode fazer como colaborador e como se descreve enquanto pessoa motivada pela área (Ray et al., 2003, p.75) encorajando subtilmente o empregador a ver

os restantes documentos, cito *résumé* e portfólio. Sendo a carta de motivação o elemento de primeiro impacto, o cuidado com a gramática é fulcral assim como a compostura como se dirige ao atelier ou arquiteto responsável, potenciando que as restantes peças sejam vistas, ou não (Eisenman, 2008, p.51).

O *résumé* é uma versão mais curta e sintetizada do *curriculum vitae (cv)* onde se mostra uma capacidade crítica para destacar apenas os pontos fortes do percurso académico, profissional e pessoal do recém-formado. Este documento, conciso, não deve ter mais que duas páginas, deve ser claro e ter um bom design, tanto para atrair a atenção do empregador como para facilitar a leitura do mesmo. O conteúdo deve consistir no mínimo com o nome, morada, contacto telefónico, endereço de e-mail, a qualificação educacional e/ou profissional e respetivas datas, no caso da profissional indicar numa frase o tipo de trabalho realizado, incluir possíveis prémios ganhos em concurso e finalizar com dados de índole particulares como, idiomas em que é fluente, softwares que domina e que experiências foram relevantes para o seu percurso e que o caracter-

izam enquanto pessoa e profissional (e.g hobbies, viagens, voluntariado, cursos de curta duração) (Ray et al, 2003, p.76-78). Mais uma vez, o documento deve estar livre de erros ortográficos e gramaticais o que torna imprescindível ler e reler para certificar que tudo está impecável. Por opção o *résumé* pode conter ou não uma fotografia do candidato.

No que toca ao portfólio, sabe-se que só existe uma oportunidade de criar uma boa primeira impressão. A maneira mais eficaz de, em pouco tempo, responder a essa impressão é através do modo como se organiza e se apresenta o conteúdo. Embora o portfólio possa conter bons projetos, se o design do mesmo for pobre visualmente isso sugere que o candidato é pouco profissional, não tem atenção para com pequenos detalhes e demonstra ineficácia em apresentar um bom trabalho. Num portfólio físico os primeiros cuidados começam pelo contentor, isto é, pela atenção e apresentação da encadernação do portfólio (Ray et al, 2003, p.91). Quando o candidato tem uma versão impressa, mais dispendiosa, que o acompanha durante as entrevistas, Eisenman (2008, p.29) aconselha

a uma reflexão sobre a materialidade desse contentor porque deve ter durabilidade para aguentar múltiplas viagens e manuseio do objeto sem ficar danificado. Na eventualidade do candidato ter uma versão impressa, mais simples e por consequência mais barata, para ser deixada nos ateliers a que concorre, esse contentor pode ser mais prático, contudo não deixa de ser importante o cuidado e conceito nele aplicado. A nível de conteúdo o recém-formado deve optar por um layout simples que esteja relacionado com o conceito do portfólio no seu todo e que se adapte ao formato e orientação que escolheu. Na organização do texto e imagem é fundamental não sobrecarregar as páginas e intitular os projetos ou usar palavras chave em pontos estratégicos, com um bom tipo e tamanho de letra, de maneira a prender a atenção do recetor. Lembrar que o importante são os projetos apresentados e por isso, apostar num design demasiado forte irá ofuscar todo o

restante trabalho (Ray et al, 2003, p.105-109).

“Don’t decide to be different just for the sake of being different. The portfolio should match the work, and never overpower or upstage the design samples inside” Sara Eisenman (2008, p.140).

Se o recém-formado adotar o portfólio físico tem ainda como vantagem a conjugação da materialidade, da cor e da textura. Recorrendo a diferentes tipos de papel com maior ou menor gramagem, com mais ou menos brilho, de diferentes cores, com mais ou menos dobras, entre outras hipóteses, não só tem a capacidade de responder melhor ao conceito do portfólio como ainda terá um objeto de realce e único (Ray et al, 2003, p.110-111).

Resumindo, tudo deve ser limpo, fresco e elegante, quer seja o contentor quer seja o conteúdo, mostrando coerência e profissionalismo (Eisenman, 2008,p.11).

Para o portfólio digital algumas das sugestões referidas anteriormente também se aplicam. Porém o digital traz

outras exigências que se deve ter em conta. Por exemplo, quando o portfólio é enviado por e-mail ele tem de ser fácil de aceder, intuitivo e de fácil visualização. O formato universal usado que vai de encontro a estas características é o formato PDF, primeiro porque é um software gratuito e fidedigno usado em todo o mundo, segundo, porque todos os programas conseguem converter a informação para um ficheiro deste tipo permitindo ao recetor visualizar o documento sem que haja problemas com incompatibilidades de software ou desformatação do conteúdo (Eisenman, 2008,p.66). Um outro aspeto fundamental é o tamanho do ficheiro PDF ter um peso em megabytes aceitável para uma ligação internet de velocidade média, porque nenhum atelier aceita ter que esperar mais de um minuto para abrir um documento (Eisenman em 2008 recomendava 5 megabytes). Um ficheiro até este tamanho garante que o recetor consiga rapidamente visualizar e navegar pelo portfólio, online, ou, após transferido. Para isso o recém-formado deve estar orientado para apostar em imagens e desenhos de boa qualidade e ter um número reduzido de páginas, diz-se inferior a vinte. Mesmo

que considere ter um portfólio do seu ponto de vista mais completo e por consequência mais pesado, correndo o risco de a sua candidatura ser invalidada pela demora em carregar um ficheiro deste tipo, deve lembrar-se, que na possibilidade de uma entrevista, pode sempre levar um formato físico provido de todo o seu trabalho e apresentá-lo em maior profundidade (Brady Ernst, 2017).

A grande vantagem dos portfólios digitais é o facto de se poder ajustar e modificar o conteúdo para se adaptar a diferentes situações sem que se tenha que refazer toda uma peça e tornar-se dispendioso e, estar facilitado o envio para diferentes ateliers de arquitetura a que o recém-formado se queira candidatar (Eisenman, 2008, p.22).

Foram entrevistados, para este trabalho, 10 ateliers de arquitetura. Afim de compreender de que modo o impacto do portfólio numa candidatura se apoia na opinião dos atuais empregadores desta profissão, a seleção desses dez baseou-se numa série de critérios de se obter uma variedade de pareceres mais próxima dessa realidade e, por limitações óbvias do tratamento das opiniões de todos os ateliers de arquitetura existentes.

Com esse propósito os critérios definidos foram: i) dimensão do atelier, medido por número de colaboradores que vai desde os muito pequenos com menos de cinco, aos maiores, com dezenas; ii) anos de prática do atelier; iii) faixa etária dos responsáveis pelo atelier; iv) tipo de encomenda mais frequente, trabalho nacional versus internacional; v) se os responsáveis exercem, ou não, funções profissionais em alguma instituição de ensino. Este último critério pretendia verificar a probabilidade de os arquitetos responsáveis pelos ateliers contratarem essencialmente os seus próprios alunos.

Poderemos então sintetizar esse conjunto começando por: um atelier com mais de 500 colaboradores contando que faz parte de

uma rede de escritórios internacionais, mas em Lisboa são apenas 47 ; um atelier que se divide entre Lisboa e São Paulo, não só fisicamente mas também com características diferentes de serviços prestados; um atelier com mais de 30 colaboradores direcionado para a resolução dos projetos a grande escala que têm em mãos; três ateliers pequenos em número, mas que se evidenciam pela qualidade de projeto tanto nacional como internacional; dois que se dão a conhecer no meio académico, local onde trabalham em paralelo; e dois que se ficam a conhecer mais pelas referências de conhecidos ou por um mero encontro com uma das suas obras.

Nos seguintes subcapítulos é apresentado um breve perfil dos ateliers entrevistados para uma maior compreensão das características de cada um, fator que se crê influenciar as diferentes opiniões face ao tema deste trabalho.

3.1 ARIPA ARQUITETOS

Segundo o arquiteto Ilídio Pelicano, nasce em 1979 o atelier Aripa Arquitectos, após ter ganho o concurso para o Centro de Saúde de Terras do Bouro (fig. 1), que construiu de certa forma a orientação do escritório pela área da saúde (Neves e ARIPA Arquitectos (Firm), 2009, p.6) que abrange hospitais, centros de saúde, clínicas, e outros ligados à prática da medicina. Sediado em Lisboa, integra na equipa, em 1998, a sua filha Sara Pelicano, também ela formada em arquitetura e que atualmente exerce funções de arquiteta coordenadora e de gestão de produção (Neves e ARIPA Arquitectos (Firm), 2009, p.12). Acreditam que, na coexistência de colaboradores de diferentes faixas etárias, diferentes experiências profissionais e académicas e diferentes ambições arquitetónicas, são capazes de atingir soluções inovadoras e criativas sem a perda da qualidade arquitetónica do gabinete ARIPA (Neves e ARIPA Arquitectos (Firm), 2009, p.10).

Para além do tema projetual recorrente, a saúde, têm vindo igualmente a desenvolver trabalhos na área da habitação, ensino e cultura (Neves e ARIPA Arquitectos (Firm), 2009, p.4). Poderia-

mos definir a sua linguagem arquitetónica, muito devido às práticas hospitalares, como uma arquitetura coerente e funcional na sua complexidade programática, de grandes escalas, sóbria, branca e de linhas contemporâneas (fig. 2) (Círculo de Fé, 2010. p.79) e com uma métrica de vãos em fachadas retangulares. A maioria das encomendas deste escritório, grande parte em concursos ganhos, está distribuída de norte a sul do País incluindo a ilha da Madeira e Arquipélago dos Açores. Fora de Portugal contam com perto de sete projetos em fase de concurso e um aprovado para execução, todos eles na ordem hospitalar (ARIPA Arquitectos: projetos, [s.d.]).

Fig. 1 | Centro de Saúde de Terras do Bouro 1977-1981



Fig. 2 | HPP Hospital de Cascais Dr. José de Almeida 2009

3.2 BROADWAY MALYAN (BM)

A Broadway Malyan é uma multinacional de arquitetura (Desenhos Livres, 2004) com 16 escritórios divididos por algumas das principais cidades do mundo, um deles sediado em Lisboa. Foi criada em 1958 e conta atualmente com mais de 500 colaboradores, uma gestão que se baseia sobretudo numa relação de confiança (Broadway Malyan Philosophy, [s.d.]). Dos projetos que foram desenvolvendo ao longo destes anos, que vão desde o planeamento urbano à gestão de marcas e design gráfico, destacam-se pela sua maioria projetos na área do retalho e edifícios empresariais. As encomendas realizam-se entre o oriente (China, Malásia, Singapura) e o Reino Unido, o país mãe.

As inovações da forma e as construtivas estão orientadas para a tecnologia e a sustentabilidade. Exteriormente as construções focam-se no uso do vidro, nos tons cinza, pretos ou no tijolo à vista e a cor é incorporada, por assim dizer, no recorrer à vegetação no espaço envolvente ao edificado ou como cobertura ajardinada do mesmo. Para além da vegetação o uso da cor instala-se nos espaços interiores. Apesar do perfil do escritório parecer muito concentra-

do em imagens realistas geradas por computador, na verdade, a Broadway dá extrema importância ao desenho à mão livre enquanto método de procura da forma e de impulso do processo mental na resolução de projeto.

Em Portugal salientam-se cinco projetos dos quais destaco a remodelação do terminal I do Aeroporto de Lisboa (fig. 3), o projeto de maior impacto visto ser este o local de todas as chegadas nacionais e internacionais aéreas na capital. Este projeto inclui numa intervenção elíptica branca que atravessa dois pisos e que faz chegar a luz das claraboias a uma área de espera, serviços e comércio, tornando-a luminosa e arejada, o oposto do que lá se fazia sentir (Aeroporto de Lisboa: projeto de design de interior, [s.d.]).

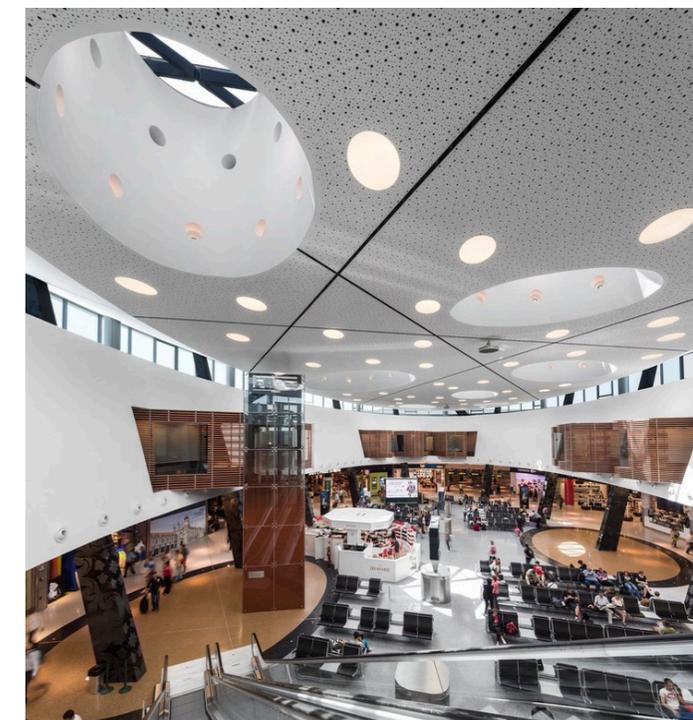


Fig. 3 | Design de Interior do terminal I do Aeroporto de Lisboa

3.3 CONCEITO ARQUITETOS

No Conceito Arquitetos existe um constante desafio em gerir um escritório que se divide entre Lisboa (Portugal) e São Paulo (Brasil), que tem sido bem conseguido pelos dois sócios-gerentes nestas duas décadas de existência. Esta divisão não chega a ser somente física, é também do ponto de vista do trabalho realizado. Em Portugal é onde se faz todo o trabalho de arquitetura que vai desde o conceito à construção efetiva do edifício enquanto que, no Brasil, a preocupação laboral foca-se na gestão de projetos e no acompanhamento dos clientes e fornecedores. A organização dos escritórios e do trabalho passa pela permanência de um dos sócios em cada um dos sítios, em Portugal têm o apoio de cinco colaboradores e no Brasil contam com apenas dois. Numa possível contratação, obviamente com exigências de trabalho diferentes para os dois escritórios, a seleção é feita por ambos, trocando ideais e opiniões com recurso aos meios digitais de comunicação e de envio de documentos, dos candidatos (Rosa, 2017).

Os projetos que aqui se desenvolvem são na sua maioria condomínios residenciais ou de escritórios, centros comerciais, hotéis

(fig. 4 e fig. 5), instituições de ensino, residências de estudantes, casas privadas, entre outros, com atributos de grande envergadura, produzidos para diversos países da Europa e para o Brasil (Conceito Arquitetos: empresa, [s.d.]).

Fig. 4 | Fachada do Hotel VIP Saldanha, Lisboa



Fig. 5 | Alçado Norte do Hotel VIP Saldanha, Lisboa

3.4 FALA ATELIER

O FALA atelier, fundado em 2013 por Filipe Magalhães e Ana Luísa Soares, conta já com inúmeros projetos premiados e publicados e com diversas experiências em termos de curadoria, participação em exposições, publicações de artigos em revistas nacionais e internacionais, palestras e conferências sobre os mais variados temas e contribuiu em três Bienais (práticas-emergentes.pt, 2014, p.22). Trabalham essencialmente na reabilitação de edifícios na baixa do Porto (fig. 6), lugar onde o atelier está sediado, mas apresentam-se com propostas a diferentes escalas que seguem a mesma linha de pensamento, como exemplo, o panteão de Marrocos, a ponte pedonal de Salford e a biblioteca municipal de Setúbal (fig. 7), como um salto entre o real e o imaginário (práticas-emergentes.pt, 2014, p.84-85).

A linguagem arquitetónica do atelier é peculiarmente expressa nas colagens/ilustrações digitais que produzem para cada projeto, tão facilmente reconhecidas e divulgadas por todo o mundo que o atelier se encontra na situação de receber dezenas de candidaturas por dia. Apesar de ser um atelier pequeno conta de momento com

a colaboração de seis arquitetos.

O seu traço de projeto recorre sobretudo às formas primárias, à repetição, densidade e às posturas modulares que permite conjugar diferentes espaços programáticos e adaptar-se às necessidades temporais, fruto de uma arquitetura emergente. Para os FALA “(...) a ideia define orientações, mas não dá formas, proporções ou plasticidade. (...) Acreditamos num modelo altamente dogmático onde tudo é abdicado a favor da ideia. Ela é o nosso produto; o projeto é uma consequência. (...) Cada proposta que apresentamos é uma decantação da nossa identidade” (práticas-emergentes.pt, 2014, p.85).

Fig. 6 | Casa na Rua do Paraíso, 2017, Porto

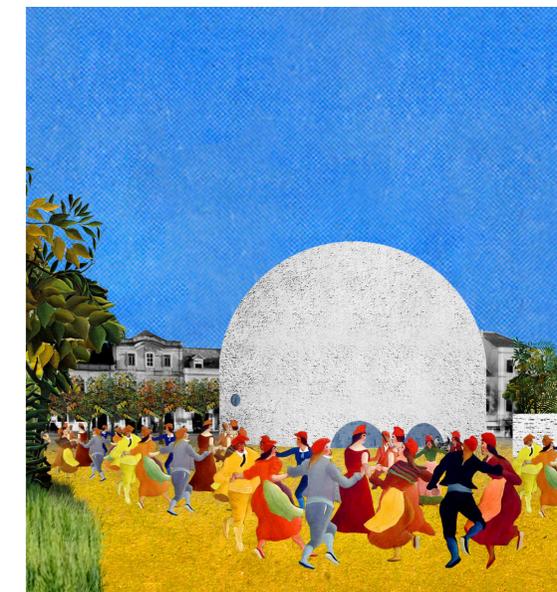


Fig. 7 | Ilustração do projeto da Biblioteca de Setúbal 2013

3.5 G G L L A T E L I E R

Natural de Lisboa e onde se instala desde 2004, o atelier tem de momento cinco colaboradores sob a alçada da Arquiteta Gabriela Gonçalves e o Arquitecto Leonel Lopes, sócios-gerentes. Grande parte dos projetos desenvolvidos pelo atelier são de habitação unifamiliar que vai desde a construção de raiz de moradias à remodelação de apartamentos, ao design de interiores e ao desenho de algumas peças de mobiliário. De entre os poucos projetos na ordem dos serviços e equipamentos em que são também feitas remodelações, por sua vez, para espaços de escritório ou de restauração, cumprem ainda trabalhos de fiscalização e direção técnica de obras (*Curriculum Vitae* de Ana Gabriela Bastos Gonçalves, [s.d.]). Todos eles desenvolvidos para o território nacional.

Em 2012, o atelier vence o primeiro lugar do prémio *Arquitetar' 11* com um projeto de reabilitação do quartel de bombeiros da Ajuda, em Lisboa (fig. 8), convertido para um *Hostal* de estudantes. Ainda assim, o projeto mais reconhecido, construído em 2007, é a Casa na Quinta dos Alcoutins Lt.4 no Lumiar (fig. 9). Surge divulgado por diversas plataformas online de arquitetura e integra o livro

Fig. 8 | Fotomontagem do projeto de reabilitação do quartel de bombeiros da Ajuda, em Lisboa



"Portuguese Contemporary Houses" da Editora Uzina Books. A casa distingue-se por um volume branco aparentemente suspenso que alberga as divisões essenciais ao funcionamento de uma casa enquanto que, o volume cinza que o sustém, acompanha a natureza inclinada do terreno, desenha os espaços exteriores e abriga os restantes espaços, complementares (adega, garagem, sala cinema, spa) (GGLL Atelier: Quinta dos Alcoutins Lt4, [s.d.]).



Fig. 9 | Casa na Quinta dos Alcoutins Lt.04, 2007

3.6 HELENA BOTELHO ARQUITETA

O início da sua carreira data de 1991, em regime de colaboração com diferentes ateliers. De 1994 a 2007 assume-se como arquiteta independente e passa, depois, a associar-se ao Arquiteto Filipe Mónica criando o Atelier Helena Botelho Filipe Mónica que termina em 2015. Nesse mesmo ano regressa ao termo de profissional liberal com a inauguração do Helena Botelho Arquitetura, num espaço alternativo em Marvila, onde trabalha também o artista Tomaz Hipólito (Perfil Helena Botelho, [s.d.]).

Em atelier desenvolve principalmente projetos de arquitetura, arquitetura de interiores, urbanismo, curadoria de arquitetura e projetos de instalações efémeras. O projeto mais conhecido é o do Convento Franciscano no Monte da Rocha, em Beja, datado de 2005 a 2011. A particularidade deste projeto está no conceito inicial que consolida de forma natural um objeto estranho e de uma grande área num terreno amplo e livre de construções, a norte do centro da cidade de Beja. Define a partir de um ponto central, materializado simbolicamente por um claustro, quatro corpos paralelepípedicos que seguem a orientação dos pontos cardeais tirando partido dos

enquadramentos resultantes e da luz solar (Convento Franciscano, [s.d.]). A obra mais recente, de uma elegância própria da arquiteta, foi a Remodelação de uma moradia em Fátima (fig. 10 e fig. 11) destinado à Congregação das Oblatas do Divino Coração.

A arquiteta exerce em paralelo, desde 1997 ao momento, a profissão como professora Auxiliar na Universidade Lusíada de Lisboa, lugar onde se formou, e foi professora convidada nos Departamentos de Arquitetura do ISCTE-IUL e da Universidade de Évora por breves anos (Perfil Helena Botelho, [s.d.]).

Fig. 10 | Exterior: Remodelação de Moradia em Fátima, Portugal



Fig. 11 | Interior, Cozinha: Remodelação de Moradia em Fátima, Portugal

3.7 JOÃO CORREIA MONTEIRO ARQUITETOS

Com uma visão técnica da arquitetura e um gosto pelas novas tecnologias, o atelier João Correia Monteiro tem cinco arquitetos que se dedicam à realização de projetos de arquitetura e à prestação de serviços múltiplos relativos à área (e.g. fiscalização de obras, levantamentos topográficos) (Portfólio João Correia Monteiro, [s.d.]). Quando oportuno prestam ajuda em causas de apoio social, perante a responsabilidade que sentem como profissionais capazes de auxiliar quem mais precisa.

O atelier tem até à data mais de meia dezena de concursos públicos ganhos. O concurso público ganho mais recente foi o projeto de Reabilitação do Mercado Municipal de Ponte de Sor e requalificação dos espaços exteriores adjacentes. Todavia gostaria de distinguir o Crematório de Cascais, ganho em 2014 (Correia Monteiro: perfil, [s.d.]). Há um volume branco que é rasgado por grandes vãos ao longo do seu comprimento, virando a atenção do utilizador de dentro para fora, criando uma reflexão para com a envolvente. A

sobriedade da materialidade e da cor e o cuidado no desenho dos espaços de espera, subtilmente carrega um simbolismo de pesar e em simultâneo surte um efeito de tranquilidade pessoal.

A singularidade nos projetos deste atelier encontra-se nos projetos de acabamento da central e barragem de Felgar. Os projetos desenvolvidos nas mais variadas áreas da arquitetura são desenvolvidos para Portugal e Angola (João Correia Monteiro: curriculum, [s.d.]).

3.8 NUNO MONTENEGRO ARQUITETO

Instalado num edifício pequeno em Alcochete, o escritório é gerido pelo Arquiteto Nuno Montenegro desde 2003. A equipa que coordena diz-se capaz de desenvolver, com grande êxito, projetos de planeamento urbano, públicos e privados de qualquer tipologia, decorrente de um conhecimento abrangente de tecnologia e da *expertise*³ inerente a cada colaborador. Estas qualidades por norma associadas a um escritório de maior dimensão projetam com maior vigor o trabalho de arquitetura deste escritório, amplamente divulgado internacionalmente, especialmente trabalhos educacionais, turísticos e residenciais (Perfil Nuno Montenegro Arquiteto, [s.d.]).

Com efeito distingue-se o projeto da Escola Superior de Tecnologia e Gestão em Beja (fig. 12), premiado em 2014 com uma Menção Especial nos *Architizer A+Awards*. É perceptível uma poética no conjunto geometrizado de blocos brancos e negros, a ostentação do vão livre de 50,70 metros que marca a entrada da escola e um frequente desafio à postura que os ocupantes têm perante o edifício com as particularidades dos diferentes vãos, com os elementos figurativos que ora habitam o espaço ora recortam

um plano e com os enquadramentos para um exterior naturalizado (OASRS, [s.d.]).

O arquiteto gere ainda, no meio de uma obra extensa, participações em conferências, seminários e exposições, em Portugal e fora do país e, é Assistente Convidado da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa (Perfil Nuno Montenegro Arquiteto, [s.d.]).

Fig. 12 | Escola Superior Tecnologia e Gestão, Beja, Portugal



³ Termo associado a um alto nível de conhecimento ou habilidade.

3.9 VIEIRA ARQUITETOS

Sediado no Montijo, o atelier Vieira Arquitetos surge em 2009 sob as mãos do arquiteto Pedro Vieira, sócio fundador e coordenador de equipa de projeto de arquitetura e urbanismo. A criação deste atelier resulta de uma qualidade particular, adquirida nesse mesmo ano, enquanto especialista qualificado pela ADENE (Portugal) em eficiência energética de edifícios e certificação de projetos. Anteriormente, de 1997 a 2009, exercia as mesmas funções de coordenador de equipa como sócio gerente do escritório Sala 3 - Atelier Arquitetura e Design, com a cooperação de 6 arquitetos. Ao momento, enquanto profissional liberal, tem três colaboradores.

Os projetos e os serviços prestados no Vieira Arquitetos albergam praticamente todas as necessidades arquitetónicas de um projeto. Enumeram-se projetos de construção de carácter privado e público e de solidariedade social, projetos urbanísticos e de planeamento, consultoria na área do imobiliário e durante o procedimento de construção e legalização, acompanhamento de obra e, classificação energética dos edifícios e parecer sobre melhorias a efetuar.

Enquanto arquiteto realizou projetos de reabilitação de apar-

tamentos, projetos privados de moradias, renovação de espaços habitacionais e de escritórios ou espaços comerciais e, como responsável por equipas pluridisciplinares, realizou, junto destas, mais de cem projetos de arquitetura e mais de dez urbanizações concluídas (Perfil Pedro Vieira Arquiteto, [s.d.]).

3.10 SAMI ARQUITETOS

Nasce em 2005 a SAMI-arquitetos, pelas mãos da arquiteta Inês Vieira da Silva e do arquiteto Miguel Vieira. O atelier, sediado em Setúbal, desde sempre admitiu poucos colaboradores dada a sua pequena escala. De fato, ao longo destes doze anos não se estendeu para além dos cinco colaboradores em simultâneo o que lhes permite ter uma relação de maior proximidade tanto a nível de trabalho como pessoal e, garante ainda que seja possível dar atenção especial a cada cliente mantendo os padrões do escritório em termos de exigência de trabalho (A Céu aberto, 2009, p.80).

Os trabalhos que chegam a este escritório são, na sua grande maioria, habitação unifamiliar embora se destaquem outros na ordem do espaço público e turístico, totalizando pelo menos seis projetos desenvolvidos para a ilha do Pico nos Açores. Apesar de o primeiro projeto ter sido a remodelação de uma casa em Setúbal, hoje, espaço do atelier, o Centro de Visitantes da Gruta das Torres para a ilha do Pico, tornado obra em 2005, foi a primeira grande obra de impacto do escritório e revela um indício claro da preocupação com o lugar e o objeto construído que se vem a refletir notoriamente

nos seguintes gestos do atelier no desenho de arquitetura (A Céu aberto, 2009, p.77-78). A reflexão direta destas características distingue-se na Casa E/C (fig. 13), vencedora de dois primeiros prémios internacionais e nomeada para o *Mies Van Der Rohe Awards* em 2015, em que o projeto é moldado num limite de paredes em pedra (ruína) cujos volumes se alongam ou desacertam na possibilidade de criar novos enquadramentos com a paisagem envolvente (fig. 14) (Aproximações Locais, 2015, p.74).

Fig. 13 | Casa E/C 2014, Ilha do Pico, Açores



Fig. 14 | Casa E/C 2014, Ilha do Pico, Açores

Neste capítulo procedeu-se a uma análise crítica dos portfólios cedidos pelos ateliers entrevistados, tendo por objetivo ir de encontro a uma ou várias tipologias que suscitem maior interesse nas candidaturas. Assim sendo, a análise é dividida em dois subcapítulos. No primeiro são apontados aspetos mais formais como o método escolhido para o envio do portfólio, o tamanho do documento em megabytes (MB) referindo-me aos digitais, o formato, a existência de *cv* integrado no portfólio e o tipo de layout.

No segundo subcapítulo são apontados aspetos a nível de conteúdo que se caracteriza pelo tipo de informação escolhido pelo autor do portfólio que vai desde a seleção de determinado projeto à escolha do material visual apresentado, se o trabalho é somente académico ou se apresenta trabalhos desenvolvidos em atelier e ainda, se inclui projetos feitos por iniciativa própria ou para concursos. Estas escolhas traduzem por efeito uma mensagem que será recebida pelo empregador, daí o cuidado com a composição do portfólio não só a nível formal, mas também de conteúdo.

Na recolha de portfólios junto dos ateliers entrevistados, con-

siderando que disponibilizariam um ou dois bons exemplos, conseguiram-se 23 portfólios (fig. 15) datados de 2009, 2011 e de 2014 a 2017, dos quais sete foram fotografados por serem em suporte físico.

Mais tarde, sabendo quais os elementos dos portfólios a usar como exemplo ilustrativo ao que é mencionado neste capítulo, foram enviados e-mails aos autores com um pedido de permissão para análise e uso dos mesmos neste trabalho teórico.

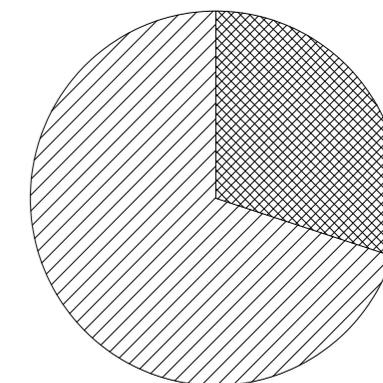


Fig. 15 | Portfólios analisados: 30% portfólios físicos + 70% portfólios digitais

4.1 ESTRUTURA DOS PORTFÓLIOS

4.1.1 MÉTODO DE ENVIO DO PORTFÓLIO E A SUA DIMENSÃO

O meio de envio dos portfólios digitais dos candidatos aos ateliers seguiu por e-mail de três formas distintas, em PDF como anexo, em PDF para transferência através da Drive, Dropbox ou de um website e, através de um link para visualização do portfólio num website de publicações digitais do tipo ISSUU [consultar percentagens da amostra quantitativa de portfólios em (fig. 16) e (fig. 17)]. As hipóteses apresentadas estão relacionadas com o tamanho do documento uma vez que só é possível enviar ficheiros por e-mail, em anexo, se forem inferiores a 25MB. Quando o documento excede este tamanho é sugerido fazer o upload para a drive onde, depois, se obtém um link de partilha através do qual o recetor pode fazer download. O mesmo acontece quando se opta pelo upload do ficheiro em Dropbox ou para um website de partilha de documentos de

grande tamanho. Estas opções não apontam qualquer inconveniência, contudo, durante a análise dos portfólios verifiquei que os de tamanho superior a 25MB demoram mais tempo a carregar a informação e por consequência mais tempo a passar as páginas. Dos 16 portfólios digitais, mais megabytes nem sempre era indicativo de um portfólio com mais conteúdo. Como exemplo, um portfólio repleto de desenhos e imagens em 100 páginas corridas tinha 11MB enquanto que um outro, em 50 páginas corridas, tinha 36MB. Portanto, quando se olha à qualidade destas representações há que ter cuidado com a resolução das mesmas, uma vez que é possível ter boas imagens com um peso relativamente baixo e ter um portfólio visualmente interessante sem pesar mais de 25MB. Este aspeto passa a ser relevante do ponto de vista da rapidez de visualização do documento e de menor perda de tempo para um atelier de arquitetura, o que é sinónimo de efetivamente o portfólio ser visto.

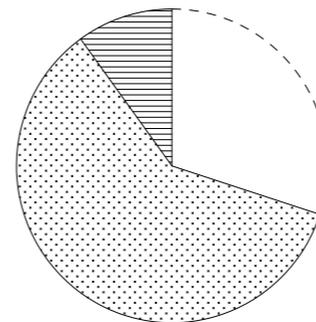


Fig. 16 | Portfólios analisados: 9% plataforma issuu + 61% pdf

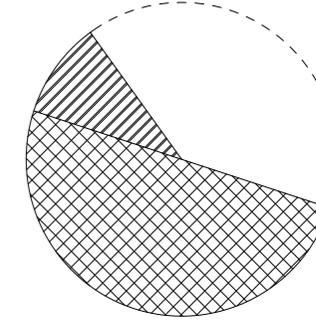


Fig. 17 | Portfólios analisados: 13% têm dimensões maiores que 25MB e foram enviados com recurso à Drive, Dropbox ou website + 48% são menores que 20MB e seguiram em anexo no e-mail de candidatura.

4.1.2 FORMATO

Por opção dos candidatos, o formato mais comum de apresentação do portfólio digital segue a orientação retrato com dimensões de série A (e.g. A4, A3) e com a disposição das páginas corridas ou lado a lado (fig. 18). Nota-se uma clara preferência pela organização do portfólio com as páginas lado a lado, talvez porque remete a uma leitura aproximada à de um livro e apresenta uma melhor leitura da composição gráfica do conteúdo. Também, para uma correta análise e visualização dos elementos de projeto, a cor de fundo das páginas é quase sempre branca ou em tom neutro claro. Aquando do uso de uma textura de fundo há uma certa atenção à qualidade da imagem, à escala da mesma apropriada ao formato e à sua saturação e transparência, que quanto menor, menos se sobrepõem à informação essencial.

No caso dos portfólios físicos, os formatos baseiam-se

no formato A4 ou num formato quadrado do género de um 21x21 cm, em papel branco com uma gramagem superior a 80 gr. São formatos práticos de transportar, entregar em mão ou enviar por correio, de imprimir, de reproduzir, e de consultar. Seguindo os padrões de um livro, os candidatos usam folhas A3 dobradas em A4 e posteriormente agrafadas (fig. 19); folhas sobrepostas, de formato A4 e de menores dimensões, coladas na lombada (fig. 20 e fig. 21) ou cosidas (fig. 22); e por último, uma opção de encadernação mais exigente de capa dura e forrada com tecido (fig. 23). Sabendo que estas peças foram produzidas para ficarem em posse do atelier a que se candidataram especula-se que tenham existido cópias a serem entregues em outros escritórios de arquitetura. Talvez por esta razão o investimento é simplificado e isso percebe-se pelo número reduzido de páginas que anda, em média, pelas 30. O lado vanta-

joso nesta simplificação é que obriga o candidato a uma seleção perspicaz dos trabalhos a incluir no portfólio assim como a sintetizar a informação relevante ao entendimento de cada projeto.

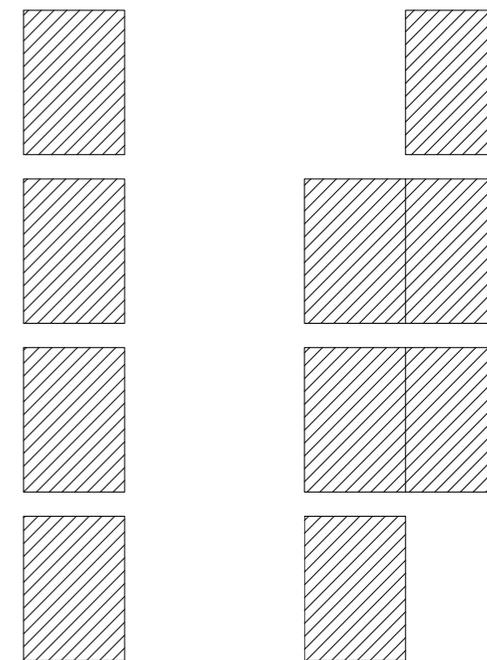


Fig. 18 | Organização dos ficheiros digitais com: ilustração de páginas corridas e ilustração de páginas lado a lado

Fig. 19 | Portfólio de folhas dobradas e agrafadas, 2011, formato A4, p.11-12

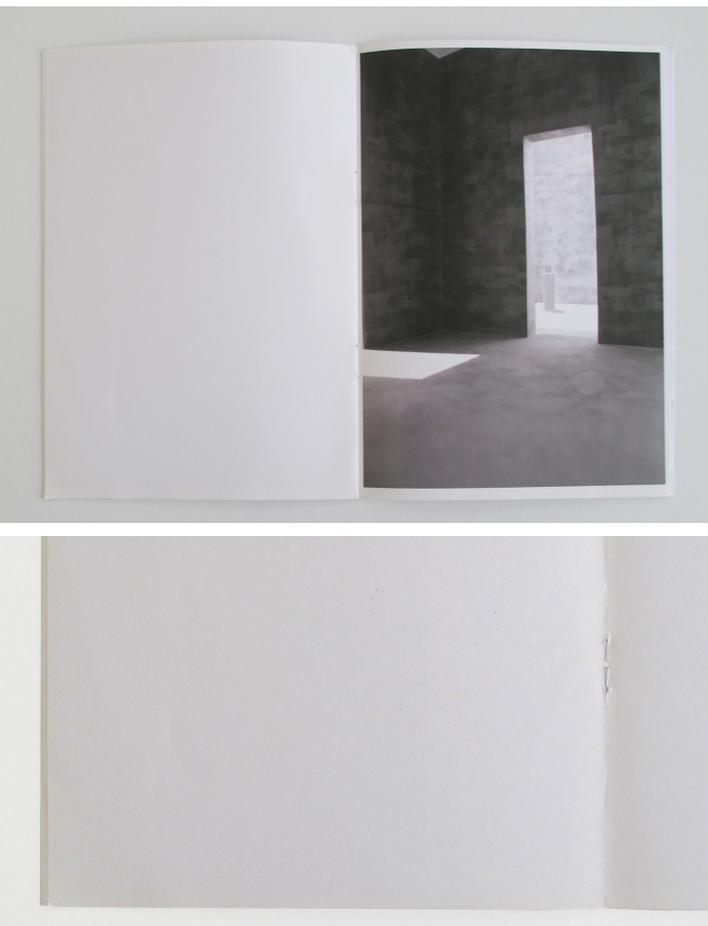


Fig. 20 | Folhas coladas umas às outras na zona da lombada: portfólio de Sofia Rodrigues, 2015



Fig. 21 | Folhas coladas à lombada da capa: portfólio de Rey Valentin, 2015



Fig. 22 | Portfólio de folhas A4 agrupadas cosido na lombada , 2014



Fig. 23 | Portfólio com encadernação de capa dura tipo livro



4.1.3 INCLUSÃO DE CV NO PORTFÓLIO

Nas primeiras páginas do portfólio foi comum encontrar um resumé onde os candidatos indicam por vezes um link do seu próprio website ou um link para visualização do portfólio na plataforma ISSUU. Os dados mais usuais, que variam entre uma a duas páginas, são nome, data de nascimento, morada, informação académica ou profissional ou, um pequeno texto sobre as competências pessoais e o que para eles a arquitetura significa. Na sua generalidade incluíam uma fotografia fora da formalidade do tipo passe. As restantes páginas são organizadas com projetos de teor essencialmente académico, sendo poucos os que tiveram oportunidade de incluir projetos desenvolvidos em atelier.

4.1.4 LAYOUT

Em termos de layout, tanto no portfólio digital como no físico, os candidatos distinguiram os trabalhos dando maior destaque à primeira página em que determinado projeto surge. Por exemplo, na (fig. 24) o autor escolhe a página esquerda para identificar o projeto e na página direita coloca uma imagem chave do mesmo. A restante informação é disposta por detrás da página esquerda, assim que a desdobramos, com desenhos e imagens. Na (fig. 25) a estrutura é semelhante, a página esquerda contém o título, um pequeno texto descritivo e uma imagem de menor importância, digamos, de localização, enquanto na direita encontramos diretamente uma imagem chave. As páginas seguintes são geridas com imagens e desenhos. Como último modelo, na (fig. 26) o autor muda a estratégia para a página direita, com indicação de título, recurso a um pequeno texto descritivo e uma imagem chave e, nas páginas sucessivas organiza imagens e desenhos. Ou seja, o separa-

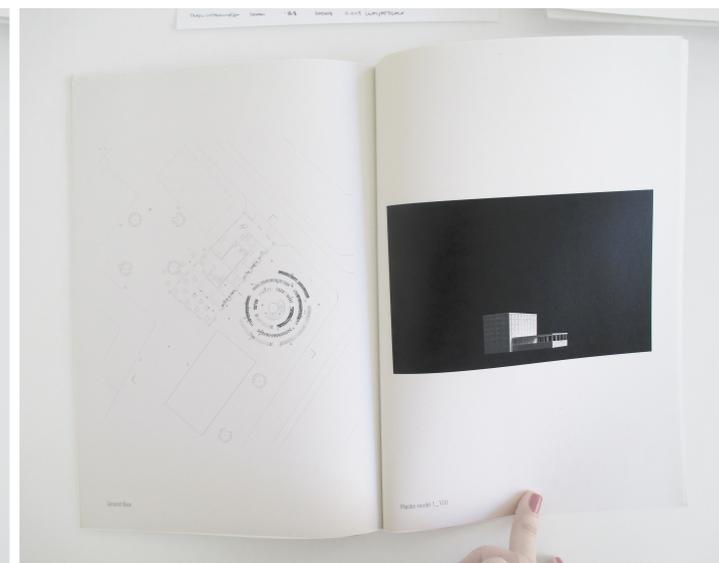
dor dos trabalhos compreende por si só a informação útil e de primeiro impacto com determinado projeto deixando à curiosidade do atelier investigar o restante conteúdo. Esta estratégia funciona para quando se folheia um objeto físico ou se faz *scroll* rápido pelo PDF para captar rapidamente a atenção do empregador. Para além disso permite ainda que as restantes páginas fiquem libertas para que se possa jogar com todo o espaço do, ou, de os A4' s e apresentar um desenho por inteiro a uma escala razoável ou organizar logicamente diversas imagens.



Fig. 24 | exemplo 1: organização do portfólio de Arianna Boccalatte. p.5-6.

Fig. 25 | exemplo 2: organização do portfólio de Matteo Silverii. p.15-16;21-22.

Fig. 26 | exemplo 3: organização do portfólio de Rey Valentin. p.15-6;p.17-18.



4.2 COMPETÊNCIAS DESCRITAS NO PORTFÓLIO

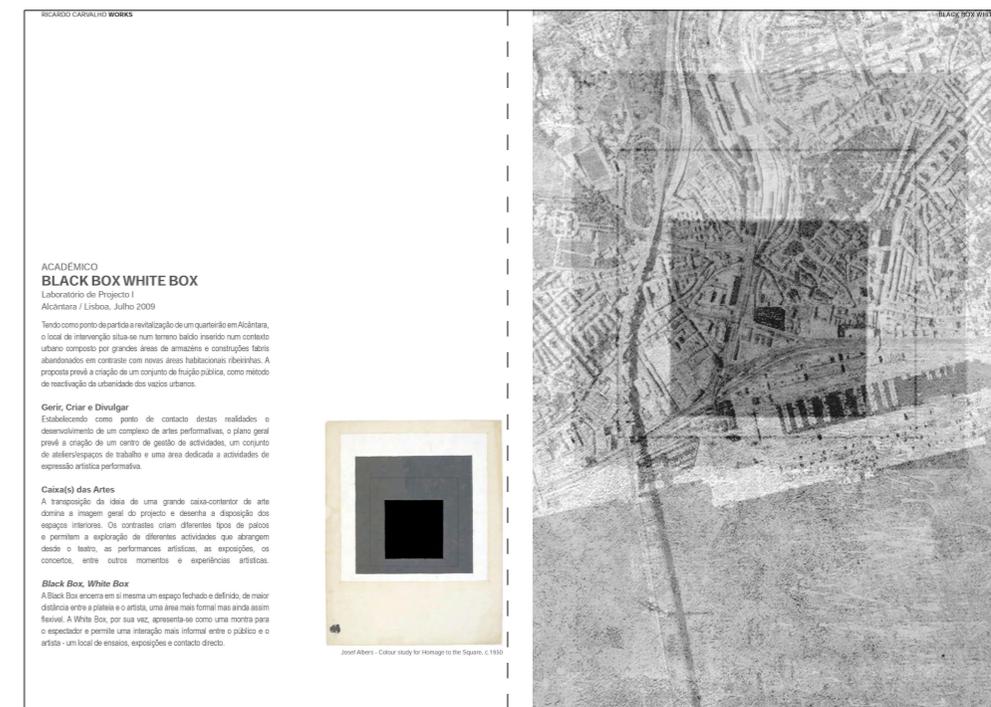
4.2.1 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO

Em termos de lógica de conteúdo, uma vez que os portfólios analisados são de recém-formados, os projetos apresentados são quase todos académicos. Por vezes encontrou-se trabalhos desenvolvidos em cursos de curta duração ou workshops, trabalhos feitos para concursos e, raríssimas as vezes viram-se projetos desenvolvidos junto de ateliers de arquitetura, isto porque são poucos os que conseguem ou que procuram fazer estágio durante o seu percurso académico.

As páginas dos portfólios são organizadas, essencialmente, com imagens e desenhos de compreensão de projeto. O que se verificou em termos textuais é que são incluídos pequenos textos descritivos de projeto agrupado de informação básica para um rápido enquadramento do que é apresentado, como: o título do trabalho, o ano

académico e o semestre em que foi realizado e o ano letivo a que corresponde, a unidade curricular a que se destinava, o orientador que acompanhou o trabalho, a localização do projeto, o tema geral do trabalho proposto e o tema específico do projeto. Esse tipo de informação consta nas primeiras duas páginas com a entrada de um novo trabalho. Ou seja, quando o candidato assume a página esquerda como uma nova entrada é lá que insere a parte textual (fig. 27) e o mesmo acontece quando assume a entrada na página direita. Uma vez que cada autor se exprime da maneira que lhe é mais confortável, na explicação do seu processo de pensamento, cada portfólio varia na dimensão de texto que é incluído. O que se fez sentir na análise dos portfólios é que os candidatos que apostavam mais em diagramas explicativos ou nos primeiros desenhos conceptuais tiveram menor necessidade de esclarecer por escrito o que estava a acontecer. Dos portfólios analisados, foi interessante

Fig. 27 | entrada/capítulo de um novo projeto na página esquerda. Organização do portfólio digital de Ricardo Carvalho por páginas lado a lado. p.16-17.



notar que alguns candidatos lidaram com o portfólio como uma revista expositiva dos seus pensamentos. Isto é, a informação que continha não era necessariamente escrita, não tinha imagens realistas ou fotomontagens de projeto, nem tinha desenhos técnicos como cortes, plantas e alçados, devidamente cotados e legendados. As páginas falam por si numa mostra de fotografia, fotomontagens de ambientes com elementos escultóricos ou com um jogo de desenhos em página (fig. 28), como uma composição de um quadro. Do ponto de vista do que são considerados bons portfólios por parte dos escritórios de arquitetura faz-se marcar que tanto estão interessados num candidato que saiba representar corretamente a informação de projeto, na inclusão de conteúdo deste tipo, assim como lhes interessa um candidato que saiba expressar francamente o seu en-

tendimento sobre a arquitetura.

Em termos cronológicos a exposição dos trabalhos ora seguia dos projetos mais antigos aos mais recentes, ora dos mais recentes aos mais antigos, e ainda houve quem optasse por introduzir primeiro o trabalho final de Mestrado, seguido de projetos organizados por ano académico. Os trabalhos com outro tipo de carácter, designemos por práticas complementares, ou foram entendidos como parte integrante do percurso de faculdade e enquadrados na ordem cronológica escolhida ou, foram assumidos como conhecimento extra e colocados no final do portfólio.

A tipologia de trabalho incluído, embora seja semelhante de faculdade para faculdade, varia mediante o ano académico. Dado que os primeiros trabalhos realizados sob este contexto são mais conceptuais e o material produzido padece de uma maturidade de representação, os candidatos procuram integrar, muitas vezes, so-

Fig. 28 | Ilustração da autora, p.18, e composição de desenhos, p.40. Portfólio de arquitetura de Valeria Samovich, 2014.

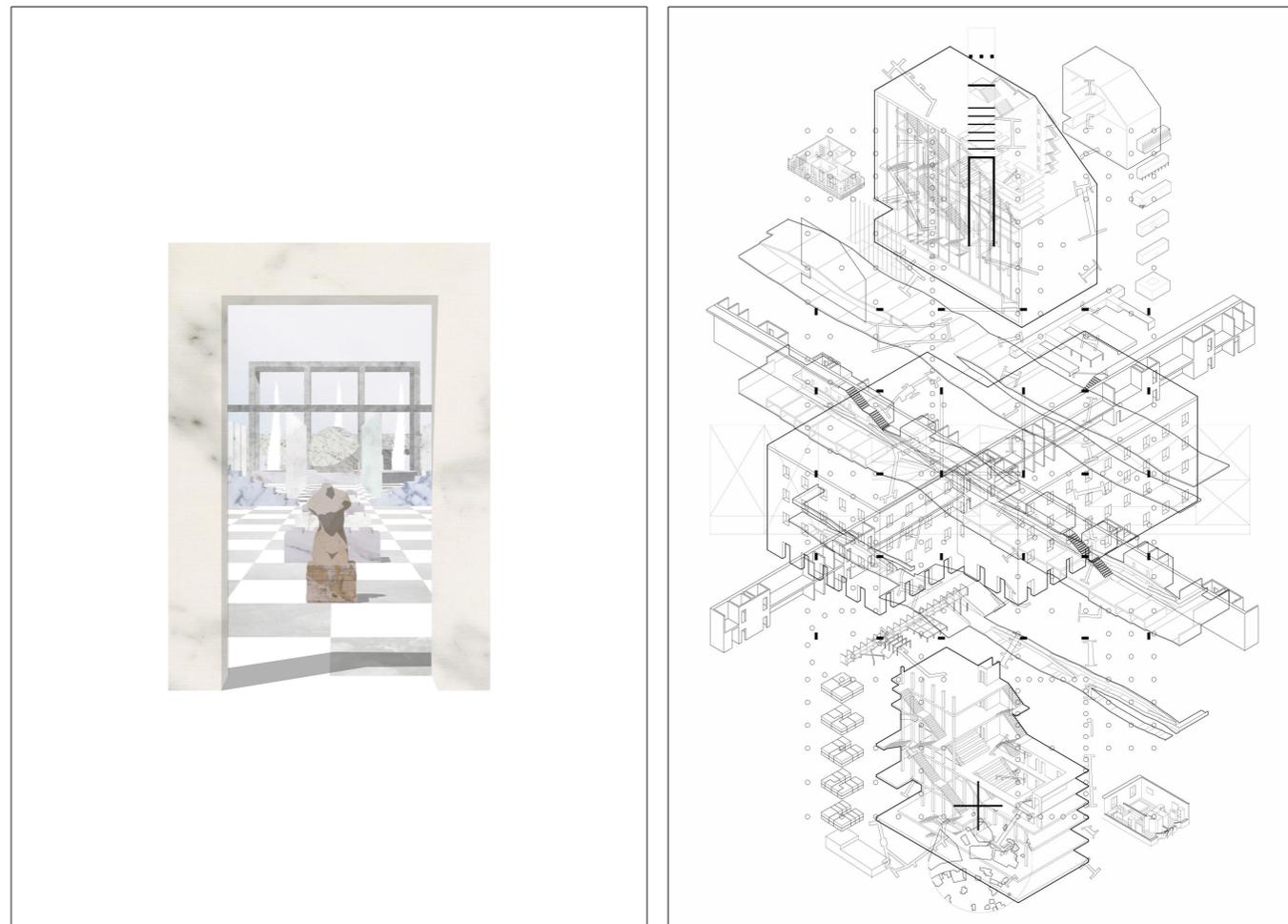
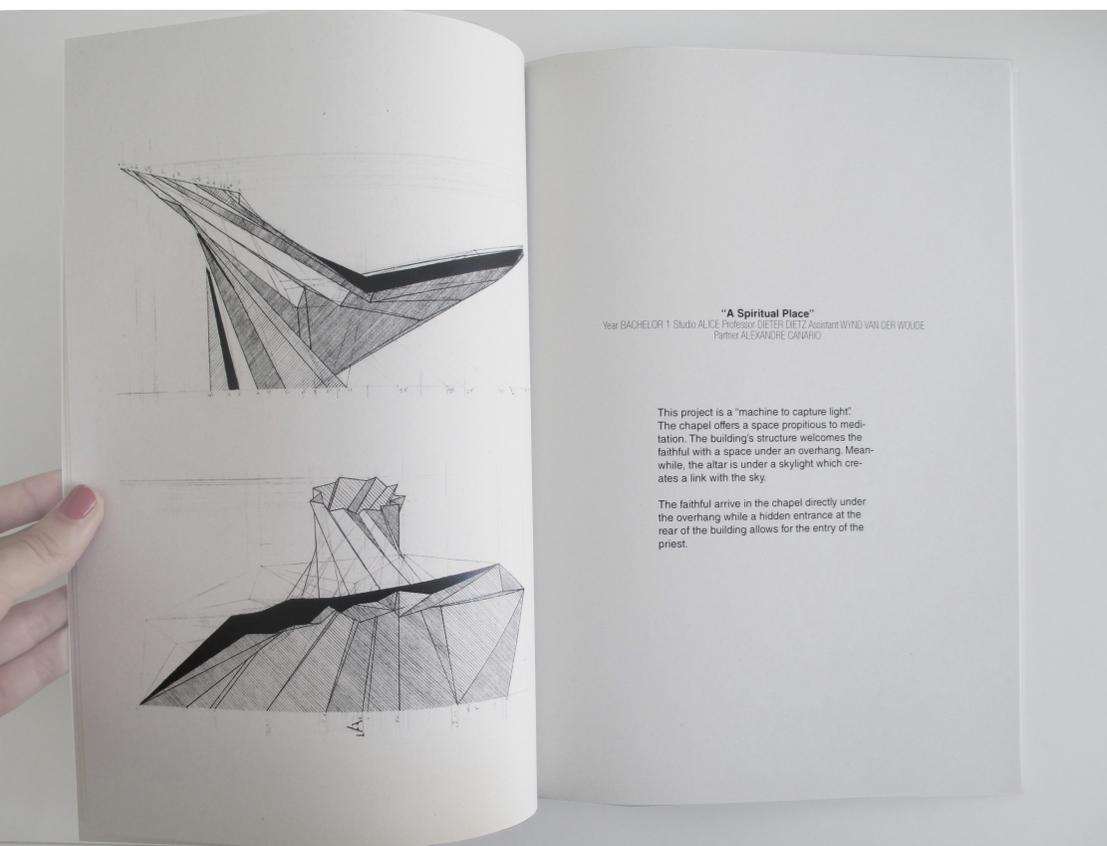


Fig. 29 | Trabalho de primeiro ano: A Spiritual Place. Portfólio de Arquitetura de Rey Valentin, 2015. p.3-4.



mente o trabalho realizado a partir do 2º ou 3º ano académico. Contrariamente, um dos portfólios analisados destacou-se nas primeiras páginas por um trabalho realizado no seu primeiro ano (fig. 29) pela originalidade e composição da forma. Os temas comuns de proposta de projeto que se apurou eram sobre habitação e sobre o desenho de espaços urbanos e edifícios culturais.

4.2.2 DESENHOS E IMAGENS

Atualmente existem inúmeras ferramentas de desenho digitais e, portanto, inúmeras formas de exprimir e traduzir conceitos de projeto. Cada estudante de arquitetura, durante o seu percurso académico, adquire conhecimentos sobre essas ferramentas digitais (software) e técnicas de representação, das quais acaba por adotar aquela em que se sente mais confortável e que vai de encontro a um estilo e linguagem próprios do seu trabalho. Por esse motivo,

embora a linguagem em arquitetura tenha padrões universais de representação, os desenhos e imagens transformam-se em objetos singulares.

A importância dessa singularidade é notável quando nos deparamos com excelentes trabalhos por parte de alguns recém-formados. Isto é, um candidato que domine bem a modelação tridimensional dos projetos que desenvolve e controle a renderização para a produção de imagens realistas, obviamente deverá investir num portfólio com este conteúdo representativo (fig. 30, fig.31 e fig.32). O mesmo ocorre para representações de outro caráter, como por exemplo, uma mistura de render e fotomontagem, fotomontagens ilustrativas, desenhos realçando apenas a linha e desenhos trabalhados com texturas. Esse investimento não vem diminuir as outras capacidades do candidato, mas sim, salientar o que há de melhor e que fará com que o candidato se destaque.

Na análise dos portfólios, grande parte dos desenhos

Fig. 30 | Render de exterior: projeto Amstellofts, Ruben Figueiredo, 2016. p.5.



Fig. 31 | Render de interior: projeto Shelter nas Berlengas, Ruben Figueiredo, 2016. p.13.

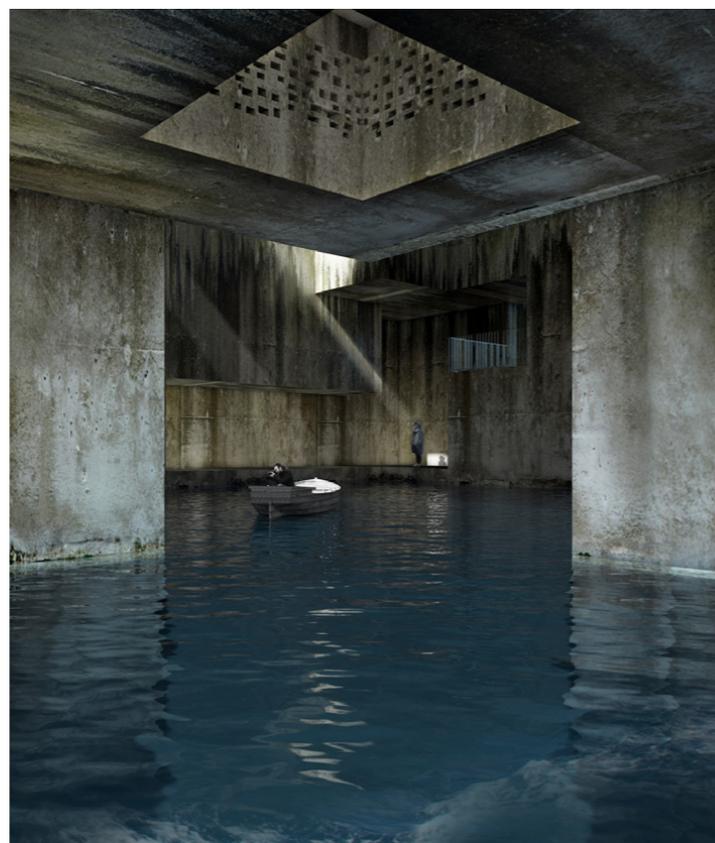
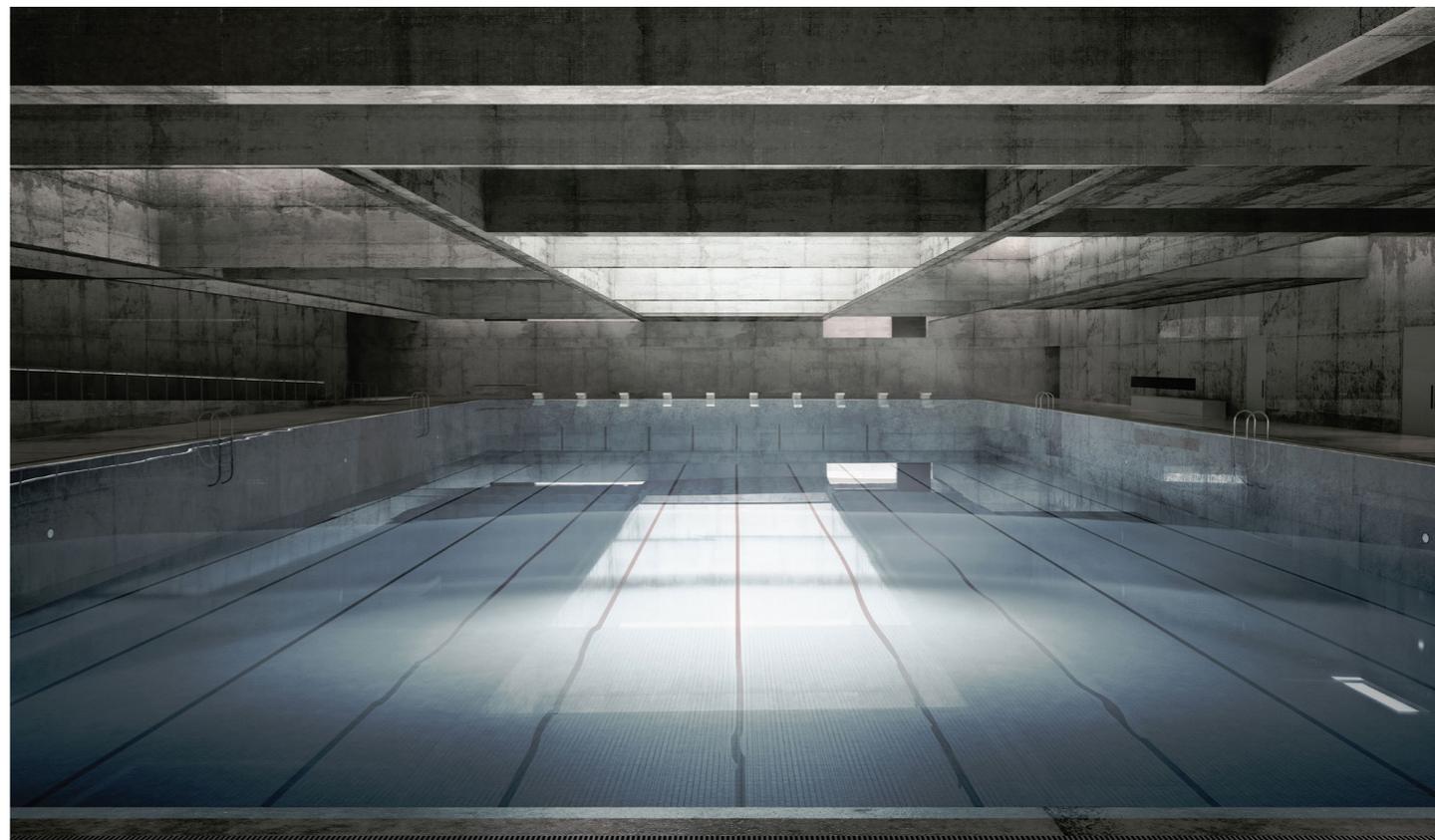


Fig. 32 | Render de Interior: projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015.



de representação em arquitetura revelam-se mais expressivos com a introdução de texturas e sombreamento (fig. 33, fig.34). Há uma grande aposta em desenhos de perspectiva axonométrica (fig. 35 e fig. 36), por vezes inerente aos diagramas de conceito e aos diagramas de explicação de projeto (fig. 37 e fig. 38). No entanto não se deixou de observar bons desenhos de linhas, bastante simples e com um bom controlo das espessuras das canetas de plotagem apropriadas a um claro entendimento do desenho.

Os desenhos à mão livre foram, infelizmente, pouco usados nos portfólios. Contudo, quando surgem, são usados para ilustrar ambientes de projeto ou usados para esclarecer de um modo prático e realista as intuições do autor (fig. 39). Em relação às fotos de maquetes, em 23 portfólios apenas cinco apresentavam este conteúdo, e estas apresentam-se bem cuidadas e com materialidades ricas (madeira, betão, cartão madeira, cortado a laser) (fig. 40 e fig.41).

Fig. 33 | Planta do projeto Casa no Cercal - Monte dos Cavalos, Ricardo Carvalho. p.55.

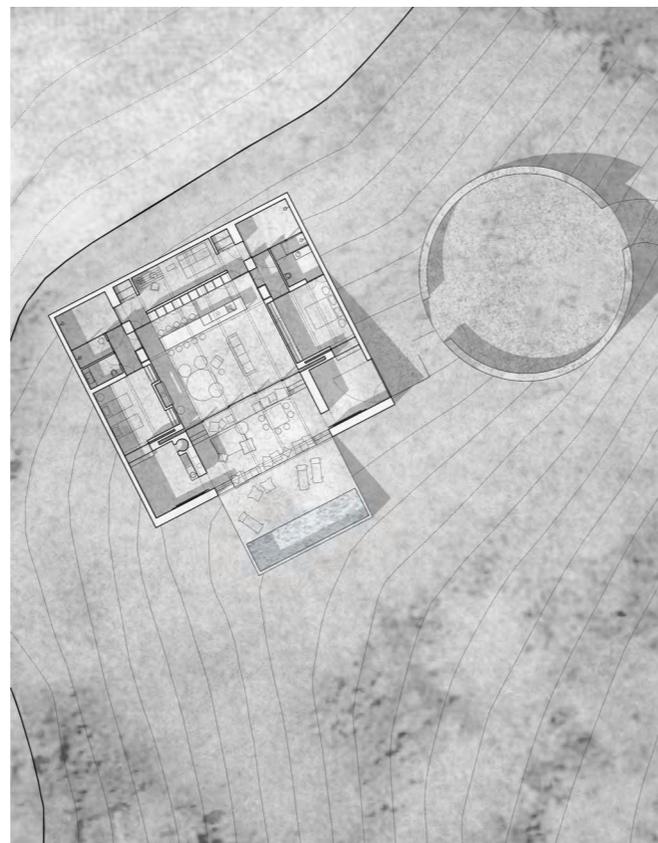


Fig. 34 | Corte do projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015.



Fig. 35 | Corte com perspectiva: projeto Shelter nas Berlengas, Ruben Figueiredo, 2016. p.12.

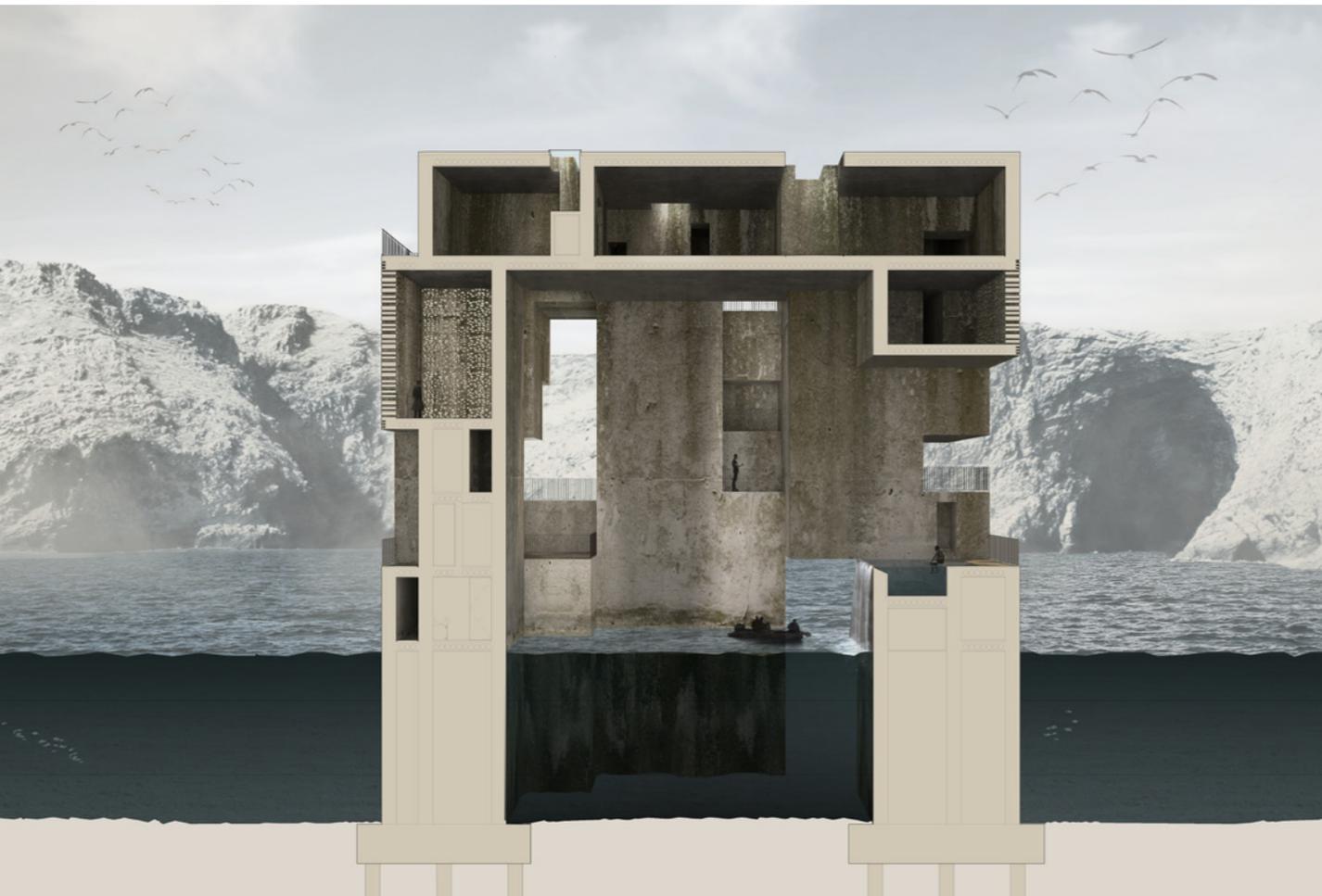


Fig. 36 | Axonometria do projeto Casa para a Travessa das Mónicas, Ricardo Carvalho, 2017. p. 36

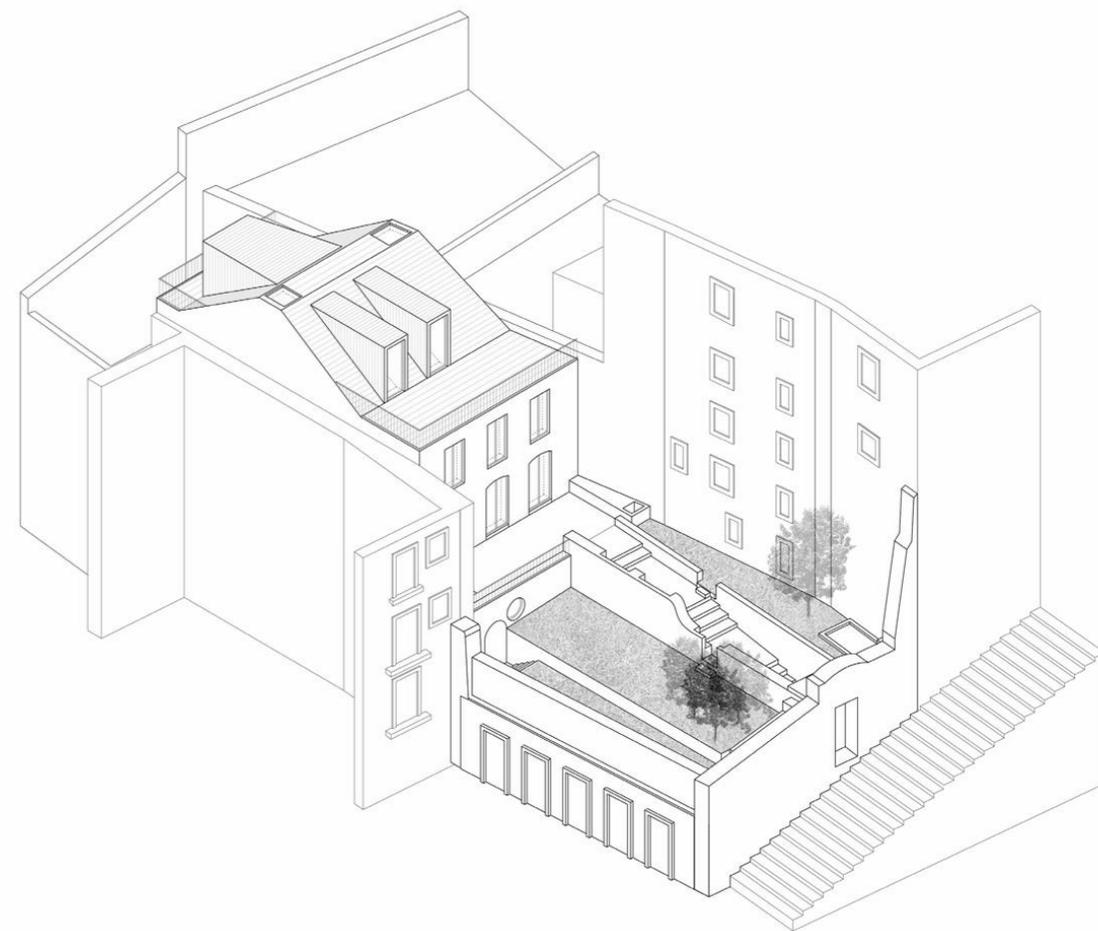


Fig. 37 | Esquema em axonometria: do todo à forma, Ricardo Carvalho, 2017.p.18.

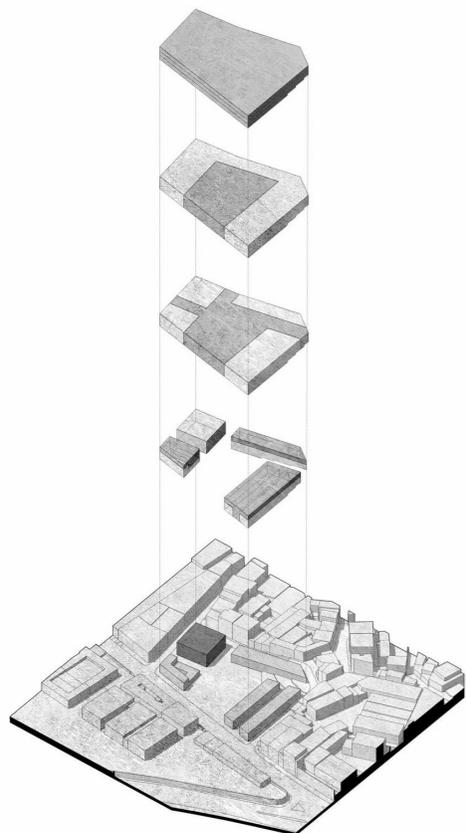


Fig. 38 | Esquema explicativo em axonometria do projeto para a Competição Periferica, 2016, Maria Milani.

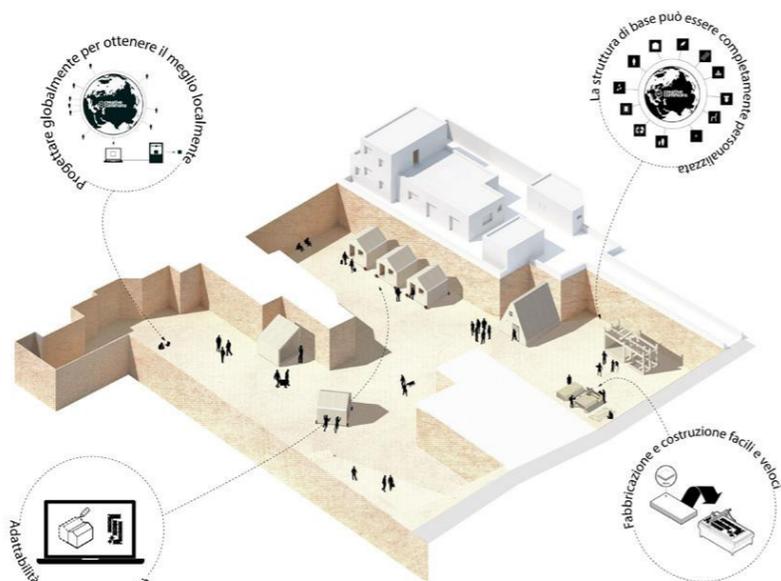


Fig. 39 | Desenhos à mão livre de ambiente do projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015.

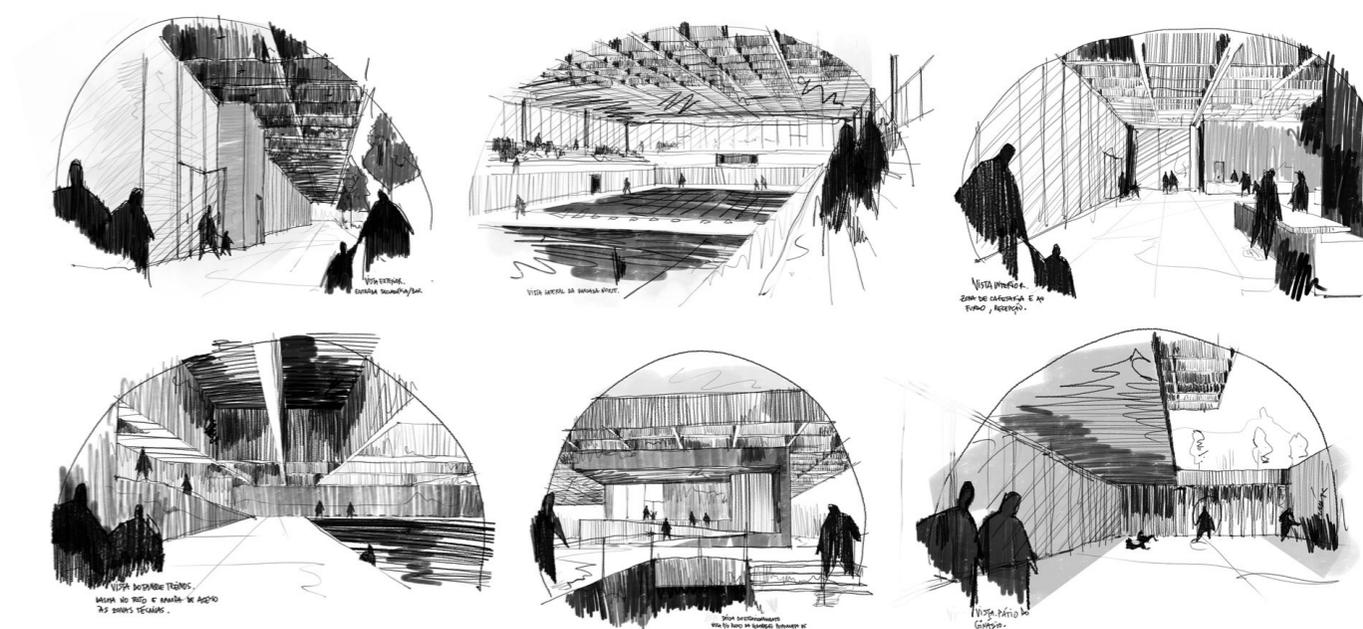
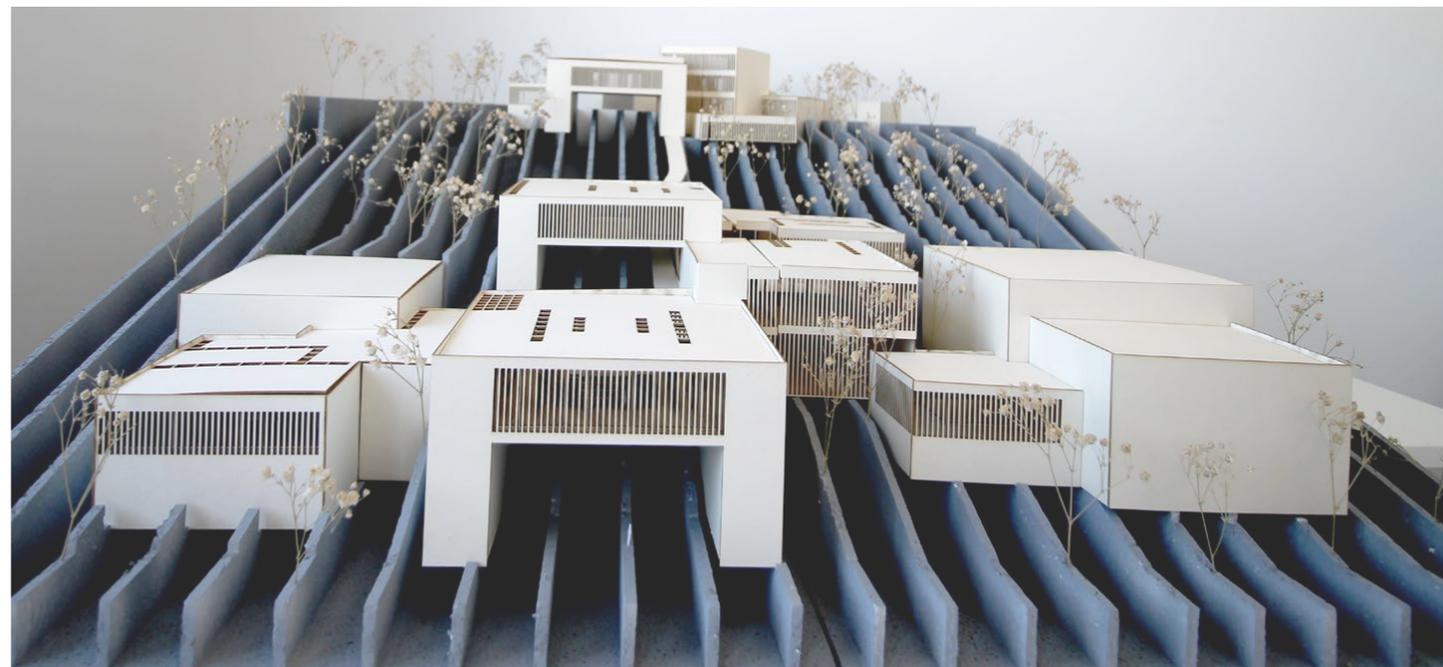


Fig. 40 | Maquete à escala 1:25, do projeto *Extension of Chillida's Museum*, Elisa Sassi, 2016. p.23.



Fig. 41 | Maquete de projeto para um Centro Cultural, Leonor Freitas, 2016



5.0 PAPEL DO PORTFÓLIO PARA OS ATELIERS

De modo a avaliar o papel que os portfólios de recém-formados em arquitetura têm numa candidatura a escritórios desta área, foram entrevistados 10 ateliers, referidos no capítulo 3.

5.1 METODOLOGIA DAS ENTREVISTAS

A metodologia para a realização das entrevistas baseou-se na ida da investigadora ao atelier preparada com um conjunto de questões. À exceção do atelier FALA, cuja entrevista foi feita por videoconferência através do software SKYPE, as entrevistas foram todas realizadas presencialmente. Em todas elas foi pedida permissão para gravar a conversa para facilitar o registo por escrito às perguntas base. No fim de cada entrevista foi pedido que fosse disponibilizado para consulta e análise um ou dois portfólios de candidatos recém-formados que se tivessem destacado, ficando ao critério de

cada atelier disponibilizar portfólios físicos ou digitais. Em apenas um atelier conseguiu-se observar os vários portfólios físicos que tinham em seu poder, registando-os por meio fotográfico.

Nem todos os ateliers, por direitos de autor, concordaram com o envio limitando-se apenas a mostrá-los presencialmente.

As transcrições das entrevistas podem ser consultadas no [anexo A](#).

5.2 VISÃO DOS ATELIERS

Poderia começar por dizer que todas as entidades entrevistadas estão em concordância com um único aspeto. Nenhuma delas exige do portfólio de um recém-formado uma grande representação gráfica com ótimos projetos, nem exige que o recém-formado esteja dotado de todo o conhecimento de um arquiteto. Procuram essen-

cialmente uma pessoa que esteja motivada para trabalhar e que goste verdadeiramente da área porque a maturidade de conhecimentos virá com o decorrer do tempo de aprendizagem em atelier.

Do conjunto de respostas dos ateliers, apesar de nem todos receberem candidaturas espontâneas diariamente, estes assumem ter falta de tempo para abrir, ver e responder às candidaturas que lhes chegam por e-mail. Isto porque são poucas as vezes em que precisam ou estão interessados em contratar um novo colaborador, o que torna o tempo despendido a analisar candidaturas desnecessário face ao número de tarefas que têm em mão. Ainda assim, quase todos procuram responder aos e-mails por compreensão do esforço e do interesse do candidato, com um delicado não ou um positivo sim, após terem assumido uma determinada estratégia de verificação dessas candidaturas. Como exemplo poderei dizer que, o Arquiteto Nuno Monte-

negro não chega a abrir os documentos se o corpo de texto de e-mail conter erros ortográficos e se o candidato não se endereçar ao atelier com profissionalismo. O Arquiteto responsável pelas candidaturas e primeira entrevista na Broadway Malyan recusa logo à partida aqueles e-mails que chegam apenas com CV e diz que só vê o portfólio se vier em PDF como anexo e não, num link qualquer. O atelier SAMI também não tem por hábito considerar candidaturas que chegam apenas com CV e, por falta de tempo não respondem aos e-mails inicialmente, mas depois fazem ‘empreitadas’ periodicamente. Os escritórios de arquitetura que eventualmente acompanham essa chegada de e-mails e veem todos os elementos da candidatura podem não ter interesse à data, mas arquivam sempre um bom portfólio para que mais tarde possam recorrer a ele.

Estes apontamentos são importantes porque elucidam os recém-formados a compreender muitas vezes a razão por terem sido negados ou por não terem recebido uma

resposta, e incentiva-os a não desistir de concorrer aos escritórios em que estão realmente interessados.

Do ponto de vista da análise das candidaturas que chegam aos ateliers, pelos próprios ateliers, o primeiro aspeto que salientam é o corpo de texto de e-mail que deve ser sucinto ao ponto em que é claro com as motivações e razões de estarem interessados em colaborar com o escritório e, dentro do possível, sem recurso a frases feitas ou a textos tipo que funcionam como candidatura a qualquer atelier.

No que diz respeito ao portfólio, este é considerado pobre do ponto de vista de informação quando as imagens são fracas e os desenhos demasiado simples e pouco expressivos, porém, hoje em dia, é raro os ateliers receberem portfólios neste registo. O que acontece atualmente e que, segundo os ateliers, define um mau portfólio é: i) ter projetos pouco criativos e desinteressantes; ii) ter inúmeras páginas sobre um mesmo projeto na esperança que esclareça melhor as soluções encontradas; iii) ou ter um portfólio com vários trabalhos semelhantes e com linguagens representativas exatamente

iguais. Um bom portfólio fica então entregue à: i) apresentação de uma variedade de projetos com problemas distintos, demonstrando a capacidade do recém-formado em lidar com diversos temas; ii) à criatividade de resolução desses mesmo problemas; e iii) a uma sintetização da informação necessária à leitura de determinado projeto que por sua vez se traduz numa procura por diferentes representações ou diferentes elementos técnicos.

Um outro fator que pode vir a influenciar o interesse do atelier por determinado candidato é se o conteúdo do portfólio for de encontro ao que atelier procura. Isto é, se ao momento o atelier estiver a investir no uso de sistemas BIM, obviamente lhe captará a atenção um candidato que domine bem Revit ou Archicad ou se o atelier pretender fazer umas boas maquetes de projeto e por coincidência um portfólio que lhes chegou tem fotos de maquetes bem construídas e bonitas, este será o elemento que lhes chamará a atenção.

Depois, apesar do valor que se dá à imagem e ao peso que ela tem em um portfólio de arquitetura, o portfólio não é o fator principal de contratação. É sim um elemento importante numa

candidatura, mas entram em jogo outros fatores. Um deles é a instituição de ensino que o recém-formado frequentou, partindo do princípio que uma boa escola de arquitetura forma bons arquitetos. Outro elemento importante é o tipo de software que domina e que vantagens pode trazer ao atelier. Por último, um elemento de grande relevância, é a contratação por referência de terceiros. As referências são eficazes porque o atelier não tem que andar à procura de um bom candidato. É lhe sugerido por alguém de confiança, no caso de os arquitetos responsáveis não lecionarem em instituições superiores de ensino, um estudante ou ex-estudante que seja bastante criativo, trabalhador, tenha espírito crítico e saiba trabalhar em equipa. Por testemunho dos ateliers em entrevista, os arquitetos que dão aulas em escolas de arquitetura têm este trabalho facilitado admitindo muitas vezes colaboradores que tenham sido seus alunos. Por parte do recém-formado, essas

referências são vantajosas no caso de este conhecer alguém que já trabalhou ou trabalhe em determinado escritório de arquitetura. Rapidamente esse conhecido o pode sugerir aos responsáveis do escritório que levarão essa indicação bastante em conta. Todavia, mesmo nesses casos, o portfólio não deixa de ser visto por estes ateliers.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurava-se nesta investigação encontrar um conjunto de soluções e diretrizes que refletissem os interesses dos ateliers de arquitetura no que respeita ao portfólio que recebem de recém-formados em arquitetura que pretendem colaborar com o atelier. Como antes mencionado por Ray et al (2003, p.2), é impossível ir de encontro ao que todos os ateliers querem e gostam "(...) dada a grande pluralidade de identidades e culturas" e portanto, foram antes encontrados diversos elementos que podem aumentar ou diminuir as hipóteses de se ser contratado.

É por esta razão, que acima de tudo, o recém-formado deve acreditar em si e no seu trabalho e ser cauteloso com as suas próprias expectativas. Se por um lado acredita que tem um bom portfólio e espera corresponder rapidamente aos interesses dos ateliers a que concorre, deve por outro lado preparar-se para receber algumas rejeições. Ficou claro no quinto capítulo que nem todos os ateliers despendem tempo a ver candidaturas e outros raramente contratam novos colaboradores. Estas constatações ajudam a compreender algumas das principais razões das rejeições e das re-

spostas que nunca chegam. Para além disso entram em competição outros recém-formados, todos eles com qualidades e capacidades, o que torna árduo o papel do arquiteto no processo de seleção. Apesar das dificuldades, é preciso que o recém-formado tenha um extremo cuidado na realização do portfólio já que este pode, de facto, não estar a responder corretamente ao tipo de mensagem e à clareza dos projetos que nele constam. O importante é não reduzir a confiança e procurar melhorar algo que não esteja tão bem, pedindo a ajuda e opinião de colegas acerca do conteúdo no portfólio.

Ainda que se verifique que uma contratação por referências é o método mais rápido de atingir esse objetivo, o portfólio é considerado um dos elementos mais importantes e no qual o recém-formado deve investir. Contudo, mais do que a realização de um portfólio perfeito, com um bom layout, excelentes projetos com bons desenhos, boas fotografias, bons renders, entre outros da sua preferência, procura-se sim um portfólio produzido com inteligência em que o candidato demonstre o seu sentido autocritico na escolha de projetos a incluir e que saiba quais os seus pontos fortes, traduzindo-os

muito objetivamente no portfólio.

Uma das hipóteses em captar a atenção dos ateliers é ir de encontro ao que estes procuram. Se o recém-formado se informar previamente sobre o tipo de trabalho desse atelier e sobre o estilo arquitetónico e linguagens de representação que usa consegue muito rapidamente perceber se aquilo que produz e o seu próprio estilo se coaduna com os do atelier ao qual se candidata. Afinal, em grande medida, o que os ateliers procuram é alguém cujo trabalho se aproxime do deles. Daí a particularidade e identidade de cada um. Se o estilo de trabalho do recém-formado e do atelier forem díspares, não se aconselha o esforço em submeter uma candidatura porque à partida o atelier não se irá identificar com o que vê e perderá o interesse, à excepção daqueles trabalhos magníficos de quem é dotado de uma sensibilidade arquitetónica.

Em última análise, averiguou-se que portfólios fisi-

cos entregues em mão são também uma mais valia na captação da atenção dos escritórios de arquitetura. Indica logo à partida a motivação do recém-formado em trabalhar e o interesse do mesmo pelo atelier a que concorre. Em segundo plano é tido um contacto verbal direto e são deixadas as primeiras impressões que por norma só ocorrem numa primeira entrevista.

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

app | aplicação móvel;

BI | bilhete de identidade;

cv | *curriculum vitae*;

e.g. | abreviação do latim *exempli gratia* que significa “por exemplo” ;

MB | Megabyte: uma unidade de medida de informação;

NP | norma portuguesa;

PDF | adobe© portable document format;

UE | União Europeia;

vs | versus, palavra latina usada com frequência para designar oposição ou contraste.

ÍNDICE E CRÉDITOS DE IMAGENS

Fig. 1 | Centro de Saúde de Terras do Bouro 1977-1981 - in **Aripa Arquitetos: centros de saúde** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:http://www.aripa.pt/?id_page=7&action=projecto&id_categoria=7&id_projecto=88>.

página 40

Fig. 2 | HPP Hospital de Cascais Dr. José de Almeida 2009 - in **Aripa Arquitetos: hospitais** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:http://www.aripa.pt/?id_page=7&action=projecto&id_categoria=6&id_projecto=16>.

página 41

Fig. 3 | Design de Interior do terminal I do Aeroporto de Lisboa- in **Broadway Malyan: projects** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.broadwaymalyan.com/lisbon-airport>>.

página 43

Fig. 4 | Fachada Hotel VIP Saldanha, Lisboa- in **Conceito Arquitetos: projetos - hotéis** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.conceitoarquitetos.com/>>.

página 44

Fig. 5 | Alçado Norte do Hotel VIP Saldanha, Lisboa- in **Conceito Arquitetos: projetos - hotéis** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.conceitoarquitetos.com/>>.

[página 45](#)

Fig. 6 | Casa na Rua do Paraíso, 2017, Porto - in **página facebook: fala** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<https://www.facebook.com/falaatelier/photos/a.235473196623482.1073741829.143564649147671/799633540207442/?type=3&theater>>.

[página 46](#)

Fig. 7 | Ilustração do projeto da Biblioteca de Setúbal, 2013 - in **FALA Atelier: work** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<http://www.falaatelier.com/aurora>>.

[página 47](#)

Fig. 8 | Fotomontagem do projeto de reabilitação do quartel de bombeiros da Ajuda, em Lisboa- in **GGLL Atelier: projetos - concursos** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<http://www.gllatelier.com/arq11s.html>>.

[página 48](#)

Fig. 9 | Casa na Quinta dos Alcoutins Lt.04, 2007- in **GGLL Atelier: projetos - habitação** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<http://www.gllatelier.com/qta04.html>>.

[página 49](#)

Fig. 10 | Exterior: Remodelação de Moradia em Fátima, Portugal- in **Homify: Helena Botelho Arquitetura** - [Em linha] [Consult.

29 set. 2017]. Disponível em WWW:<[URL:https://www.homify.pt/projetos/440302/remodelacao-de-moradia-em-fatima-portugal](https://www.homify.pt/projetos/440302/remodelacao-de-moradia-em-fatima-portugal)>.

[página 50](#)

Fig. 11 | Interior, Cozinha: Remodelação de Moradia em Fátima, Portugal- in **Homify: Helena Botelho Arquitetura** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<[URL:https://www.homify.pt/projetos/440302/remodelacao-de-moradia-em-fatima-portugal](https://www.homify.pt/projetos/440302/remodelacao-de-moradia-em-fatima-portugal)>.

[página 51](#)

Fig. 12 | Escola Superior Tecnologia e Gestão, Beja, Portugal - in **Montenegro and partners: arquitetura** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<https://www.montenegroandpartners.com/?lightbox=dataItem-iiEqfbrk1>>.

[página 54](#)

Fig. 13 | Casa E/C 2014, Ilha do Pico, Açores - in **SAMI Arquitetos: projetos - habitação** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<http://www.sami-arquitectos.com/pt/works/show/ec-house>>.

[página 58](#)

Fig. 14 | Casa E/C 2014, Ilha do Pico, Açores - in **SAMI Arquitetos: projetos - habitação** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<<http://www.sami-arquitectos.com/pt/works/show/ec-house>>.

[página 59](#)

Fig. 15 | Portfólios analisados: 30% portfólios físicos + 70% portfólios digitais - **figura do autor**

[página 63](#)

Fig. 16 | Portfólios analisados: 9% plataforma issuu + 61% pdf - **figura do autor**

[página 65](#)

Fig. 17 | Portfólios analisados: 13% têm dimensões maiores que 25MB e foram enviados com recurso à Drive, Dropbox ou website + 48% são menores que 20MB e seguiram em anexo no e-mail de candidatura.- **figura do autor**

[página 65](#)

Fig. 18 | Organização dos ficheiros digitais com: ilustração de páginas corridas e ilustração de páginas lado a lado - **figura do autor**

[página 67](#)

Fig. 19 | Portfólio de folhas dobradas e agrafadas, 2011, formato A4, p.11-12 - **HENRY, Sarah. 2011**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 68](#)

Fig. 20 | Folhas coladas umas às outras na zona da lombada: portfólio de Sofia Rodrigues, 2015 - **RODRIGUES, Sofia. 2015**. Dis-

ponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 68](#)

Fig. 21 | Folhas coladas à lombada da capa: portfólio de Rey Valentin, 2015 - **VALENTIN, Rey.2015**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 69](#)

Fig. 22 | Portfólio de folhas A4 agrupadas cosido na lombada , 2014 - **BOCCALATTE, Arianna. 2014**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 70](#)

Fig. 23 | Portfólio com encadernação de capa dura tipo livro - **PEDROSA, Guilherme**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 71](#)

Fig. 24 | exemplo 1: organização do portfólio de Arianna Boccalatte. p.5-6. - **BOCCALATTE, Arianna. 2014**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 73](#)

Fig. 25 | exemplo 2: organização do portfólio de Matteo Silverii. p.15-16;p.21-22 - **SILVERII, Matteo. 2015**. Disponível em: atelier

SAMI Arquitetos.

[página 74](#)

Fig. 26 | exemplo 3: organização do portfólio de Rey Valentin. p.15-6;p.17-18. - **VALENTIN, Rey. 2015**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 75](#)

Fig. 27 | entrada/capítulo de um novo projeto na página esquerda. Organização do portfólio digital de Ricardo Carvalho por páginas lado a lado. p.16-17. - **CARVALHO, Ricardo. 2017**. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 77](#)

Fig. 28 | Ilustração da autora, p.18, e composição de desenhos, p.40. Portfólio de arquitetura de Valeria Samovich, 2014. **SAMOVICH, Valeria. 2014**. Disponível em: Fala Atelier.

[página 79](#)

Fig. 29 | Trabalho de primeiro ano: A Spiritual Place. Portfólio de Arquitetura de Rey Valentin, 2015. p.3-4. - **VALENTIN, Rey. 2015**. Disponível em: atelier SAMI Arquitetos.

[página 80](#)

Fig. 30 | Render de exterior: projeto Amstellofts, Ruben Figueiredo, 2016. p.5. p.3-4. - **FIGUEIREDO, Ruben. 2016**. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 82](#)

Fig. 31 | Render de interior: projeto Shelter nas Berlengas, Ruben Figueiredo, 2016. p.13. - **FIGUEIREDO, Ruben. 2016**. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 82](#)

Fig. 32 | Render de Interior: projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015 - in **Beta Architecture** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:http://www.beta-architecture.com/water-over-water-miguel-cavaleiro/>

[página 83](#)

Fig. 33 | Planta do projeto Casa no Cercal - Monte dos Cavalos, Ricardo Carvalho. p.55. - **RICARDO, Carvalho. 2017**. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 84](#)

Fig. 34 | Corte do projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015. - in **Beta Architecture** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:http://www.beta-architecture.com/water-over-water-miguel-cavaleiro/>

[página 85](#)

Fig. 35 | Corte com perspectiva: projeto Shelter nas Berlengas, Ruben Figueiredo, 2016. p.12. - **FIGUEIREDO, Ruben. 2016.** Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 86](#)

Fig. 36 | Axonometria do projeto Casa para a Travessa das Mónicas, Ricardo Carvalho, 2017. p. 36 - **CARVALHO, Ruben. 2017.** Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 87](#)

Fig. 37 | Esquema em axonometria: do todo à forma, Ricardo Carvalho, 2017.p.18. - **CARVALHO, Ruben. 2017.** Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

[página 88](#)

Fig. 38 | Esquema explicativo em axonometria do projeto para a Competição Periferica, 2016, Maria Milani. - **MILANI, Maria Giulia. 2017.** Disponível em: Fala Atelier.

[página 88](#)

Fig. 39 | Desenhos à mão livre de ambiente do projeto Water Over Water, Miguel Cavaleiro, 2015. - in **Beta Architecture** - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:http://www.beta-architecture.com/water-over-water-miguel-cavaleiro/>

[página 89](#)

Fig. 40 | Maquete à escala 1:25, do projeto Extension of Chillida' s Museum, Elisa Sassi, 2016. p.23 - **SASSI, Elisa. 2016.** Disponível em: Fala Atelier.

[página 90](#)

Fig. 41 | Fig. 41 | Maquete de projeto para um Centro Cultural, Leonor Freitas, 2016 - **FREITAS, Leonor. 2016.** Disponível em: Aripa arquitetos.

[página 91](#)

B I B L I O G R A F I A

A Céu aberto - **Arquitectura & Construção**. Lisboa. ISSN 0874-050X. no57 (2009) 122.

ALVES, Verónica Afonso - **Portfólio de Arquitectura**. 2016. Disponível em: Conceito Arquitetos.

Aproximações Locais - **arqa: Arquitectura e Arte**. Lisboa. ISSN 1647-077X. no119 (2015) 138.

BELARDI, Paolo.; NOWAK, Zachary.; NOWAK, Translated By Zachary - **Why architects still draw : two lectures on architectural drawing**. Cambridge : The MIT Press, 2014. ISBN 9780262525480.

BOCCALATTE, Arianna - **Portfólio de Arquitectura: 8 Works**. 2014. Disponível em: SAMI Arquitetos.

CARVALHO, Ricardo - **Portfólio de Arquitectura: works**. 2017. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

CAVALEIRO, Miguel - **Portfólio de Arquitectura: projetos selecionados**. 2015. Disponível em: SAMI Arquitetos.

Círculo de Fé - **Arquitectura & Construção**. ISSN 0874-050X. no59 (2010) 122.

Desenhos Livres - **Arquitectura & Construção**. Lisboa. ISSN 0874-050X. no25 (2004) 130.

EISENMAN, Sara - **Building design portfolios: innovative concepts for presenting your work**. 1st. ed. Beverly, Massachusetts : Rockport Publishers, 2008. ISBN 9781592534388.

FIGUEIREDO, Tiago - **Portfólio de Arquitectura**. 2016. Disponível em: Conceito Arquitetos.

FIGUEIREDO, Ruben Chaves - **Portfólio de Arquitectura**. 2016. Disponível em: Helena Botelho Arquiteta.

FREITAS, Leonor - **Portfólio de Arquitectura**. 2016. Disponível em: Aripa Arquitetos.

GOMES, Cláudia - **Portfólio de Arquitectura**. 2011. Disponível em: Vieira Arquitetos.

HENRY, Sarah - **Portfólio de Arquitectura**. 2011. Disponível em: SAMI Arquitetos.

Líscio, Giuliana - **Portfólio de Arquitectura**. 2017. Disponível em: Conceito Arquitetos.

LOPES, Bárbara Alves - **Portfólio de Arquitectura**. 2016. Disponível em: Conceito Arquitetos.

MATTEO, Silverii - **Portfólio de Arquitectura**. 2015. Disponível em: SAMI Arquitetos.

MILANI, Maria Giulia - **Portfólio de Arquitetura**. 2017. Disponível em: Fala Atelier.

MONTEIRO, Maria da Piedade - **Portfólio de Arquitetura**. 2015. Disponível em: GLL Atelier.

MONTEIRO, Nuno - **Portfólio de Arquitetura**. 2009. Disponível em: Vieira Arquitetos.

NEVES, José Manuel Das; ARIPA ARQUITECTOS (FIRM) - **Aripa Architectos : saúde e equipamentos públicos = health and public equipment : 1979/2009**. Cascais : True Team Publishing Design, 2009. ISBN 9789898346049.

NUNES, Diana - **Painel de Apresentação**. 2007. Disponível em: Vieira Arquitetos.

práticas-emergentes.pt - **arqa: Arquitetura e Arte**.

ISSN 1647-077X. no114 (2014) 154.

PEDROSA, Guilherme Gonçalves - **Portfólio de Arquitetura**. 2015. Disponível em: SAMI Arquitetos.

RAY, Katerina Ruedi; LOKKO, Lesley Naa Norle; MARJANOVIC, Igor - **The Portfolio: An Architecture Student' s Handbook**. 1st editio ed. Oxford, United Kingdom : Elsevier Ltd, 2003. ISBN 9780750657648.

RODRIGUES, Sofia - **Portfólio de Arquitetura**. 2015. Disponível em: SAMI Arquitetos.

SAMOVICH, Valeria - **Portfólio de Arquitetura: Recollection**. 2014. Disponível em: Fala Atelier.

SASSI, Elisa **Portfólio de Arquitetura**. 2016. Disponível em: Fala Atelier.

SOUSA, Ana Patrícia - **Portfólio de Arquitetura**. 2016. Disponível em: João Correia Monteiro Arquitetos.

VALENTIN, Rey - **Portfólio de Arquitetura**. 2011. Disponível em: SAMI Arquitetos.

VIEIRA, Joaquim. - **O Desenho e o projeto são o mesmo?** : outros textos de desenho. 1a edição ed. Porto : Faculdade de Arquitectura de Universidade do Porto, 1995. ISBN 9729483132.

WEBGRAFIA

Aeroporto de Lisboa: projeto de design de interior - [Em linha] [Consult. 5 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.broadwaymalyan.com/lisbon-airport>>.

ARIPA Arquitetos: projetos - [Em linha] [Consult. 5 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL: http://www.aripa.pt/?id_page=7>.

BRADY ERNST - **Young Architect Guide: How to Create a Killer Résumé and Portfolio - Architizer** [Em linha], atual. 2017. [Consult. 6 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <https://architizer.com/blog/young-architect-guide-resume-and-portfolio/>>.

Broadway Malyan Philosophy - [Em linha] [Consult. 5 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.broadwaymalyan.com/philosophy/>>.

Conceito Arquitetos: empresa - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.conceitoarquitetos.com/>>.

com/>.

Convento Franciscano - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <https://www.homify.pt/projetos/431583/convento-franciscano-monte-da-rocha-beja>>.

Correia Monteiro: perfil - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://starc.pt/website/profile/>>.

Curriculum Vitae de Ana Gabriela Bastos Gonçalves - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL: http://dinamiacet.iscte-iul.pt/wp-content/uploads/2014/09/CV_GABRIELA_GONCALVES.pdf>.

GGLL Atelier: Quinta dos Alcoutins Lt4 - [Em linha] [Consult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <https://divisare.com/projects/347970-ggll-atelier-fernando-guerra-fg-sg-quinta-dos-alcoutins-lt-4>>.

João Correia Monteiro: curriculum - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.jcma.pt/pr-cv.html>>.

OASRS - **Projeto Escola Superior de Tecnologia e Gestão** [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://encomenda.oasrs.org/casos/detalhe/gACWD>>.

Perfil Helena Botelho - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: <https://www.linkedin.com/in/helenabotelho/?ppe=1>>.

Perfil Nuno Montenegro Arquiteto - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL: https://www.linkedin.com/in/nunocastromontenegro/?locale=pt_BR>.

Perfil Pedro Vieira Arquiteto - [Em linha] [Con-

sult. 29 set. 2017]. Disponível em WWW:<URL:https://www.linkedin.com/in/pedrosilvavieira/>.

Portfólio João Correia Monteiro - [Em linha] [Consult. 2 out. 2017]. Disponível em WWW:<URL:https://issuu.com/joaocorreiamonteiro/docs/20150402_jcma_apresentacao_issuu>.

SILVA, Miguel Pedro Cunha - **DigitalPortfolios : plataforma online de portfólios digitais** [Em linha]. [S.l.] : Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, 2008 [Consult. 19 nov. 2016]. Disponível em WWW:<URL:https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/13859/2/Texto integral.pdf>.

ANEXO A: ENTREVISTAS

MODELO

- Faixa etária do(s) responsável(is) pelo atelier
20-30 | 30-40 | 40-50 | 50-60 | 60-70 | 70-80
- Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? Se não: Idades do(s) responsável(is) pela contratação
20-30 | 30-40 | 40-50 | 50-60 | 60-70 | 70-80
- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino?
- Número de anos de atividade do Atelier
- Atelier sediado em
- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier, atualmente

(inclusivé responsáveis)

Considero neste questionário que o elemento com o qual o recém-formado em arquitetura se apresenta a um atelier é um portfólio que inclui toda a sua experiência de trabalho (vulgo cv) e trabalhos realizados (vulgo portfólio).

1. Recebe com frequência candidaturas espontâneas? Dessas candidaturas todas incluem portfólio? Quantas candidaturas por mês/ano?
 - a. Tipo de suporte: digital ou físico?
 - i. Digital - pen, link para website, pdf no e-mail, etc – quais formatos?
 - ii. Físico – caderno, desdobrável, livro, conjunto de folhas – quais formatos e suportes?

2. Como funciona o seu processo de seleção?
3. Quando anuncia vagas para o seu atelier, o que tem por exigência? (dependendo da vaga: tipos de exigência)
 - a. Pede portfólios (em formato digital ou físico)?
 - b. Se for uma entrevista presencial, procura que o candidato traga algum trabalho em papel consigo?
 - c. Quais são, por ordem decrescente, as três competências mais importantes que procura num candidato?
4. Quais as plataformas ou como se processa a divulgação do anúncio?

5. Quando recebe candidaturas de resposta aos anúncios os portefolios são parte dos elementos da candidatura ou são o mais importante dos elementos da candidatura?

6. Qual o peso do portefolio na sua escolha? (escolhe por outras influências, ex.: escola de origem, através de referências, amigos de amigos, outras partes do cv como o domínio de software, entre outros)

7. Na opção de eu me candidatar agora ao seu atelier, o que procuraria no meu portefólio em 1º lugar? E em 2º?

ARIPA ARQUITECTOS

- Faixa etária dos responsáveis pelo atelier: 40-50 e 70-80
- Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? SIM
- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO
- Número de anos de atividade do Atelier: 38 anos (desde 1979)
- Atelier sediado em: Lisboa
- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusivé responsáveis): 26
- 1. Sim, recebemos diariamente (uma por dia). A maior parte inclui portfólio.

a. Digital

i. As candidaturas chegam por e-mail. A pessoa faz uma pequena introdução no corpo de e-mail e depois ou vem em anexos ou em links para plataformas feitos pela pessoa ou para websites do tipo issu. Cada pessoa tem o seu próprio método e esses métodos também falam muito da pessoa.

2. Eu sou um bocado infoexcluída porque como tenho pouco tempo, se houver alguma coisa que não funciona imediatamente no meu computador (não sou uma pessoa que tenha curiosidade para descarregar uma aplicação para fazer...) passo para outro assunto. Eu não sou propriamente de recursos humanos, é apenas uma tarefa que eu faço no meio de tantas outras. Por isso se não conseguir passo para outro assunto.

Sou sempre eu que vejo e me interessa por abrir as candidaturas espontâneas mas nem sempre abro o que me mandam porque depende mesmo muito da minha disponibilidade. Infelizmente tenho que afirmar que as coisas que me chegam têm de contar com a

sorte. É injusto para a pessoa que se candidata mas é a realidade. Já me aconteceu os meus coordenadores virem dizer: - Viste este portfólio que chegou, desta pessoa, tão interessante?. Mas não é tão frequente assim.

O corpo de e-mail chama-me à atenção se a pessoa se demonstrar interessada na ARIPA e se se informou minimamente do que a empresa é, e não um texto tipo que eu percebo ter sido feito para vários. Nesse aspeto se antecipar as suas capacidades dentro do ramo com que mais trabalhamos interessa-me muito, e.g. saúde.

Depois vejo o portfólio. Muito longos tendem a perder a minha atenção porque a pessoa peca pela falta de seleção. É mais assertivo conseguirem passar a sua mensagem em pouco tempo e poucas páginas. Conciso, de 10 a 20 páginas. Analiso as primeiras páginas e se me prender a atenção continuo a ver detalhadamente as restantes.

3. Depende do nível e do lugar para que estou a seleccionar a pessoa. Se for estagiário não vou esperar que o trabalho esteja corretíssimo. Eu olho para o pormenor construtivo de um estagiário muito mais para perceber se ele tem a curiosidade e o gosto do detalhe e representação mais do que me preocupar se a tela está no sitio certo. Parte de nós ensinar se a tela está no sitio certo. Se estiver a escolher alguém para assumir a posição de coordenador de projeto aí sim, o trabalho que apresenta tem de me agradar arquitetonicamente falando e chamar-me à atenção. De alguma forma relacionar-me e identificar-me com ele porque é disso que nós vivemos, da capacidade que os arquitetos têm que serão também as capacidades do atelier. Somos o somatório de todas as capacidades dos arquitetos que contratamos.

Neste momento estamos numa fase de transição em que temos um projeto muito grande em BIM e se calhar, eu agora queria tudo. Queria uma pessoa com um nível ar-

quitetónico e de autonomia alto que soubesse trabalhar muito bem em revit e é muito difícil encontrar uma pessoa que concilie tudo isso.

- a. Não peço. Espero que cheguem com a candidatura.
- b. Não porque a entrevista para mim serve para conhecer a pessoa.
- c. Que tenha consciência do percurso que está a fazer e o que pretende fazer no nosso gabinete, mostrar que tem gosto em fazer arquitetura e que tenha independência, que tome decisões e não tenha medo em avançar com propostas. Neste momento estamos a ser exigentes com as capacidades do arquiteto para trabalhar com REVIT. A pessoa tem que entrar e começar a trabalhar à vontade.

4. Divulgamos na ordem dos architectos e no Espaço arquitectura. É só isso. Temos linkedin mas não lhe sei dizer se por lá divulgamos.

5. São parte dos elementos da candidatura mas ainda assim

um elemento importante. Isto porque quando lançamos anúncios de emprego somos inundados com candidaturas e aí peço à minha secretária que faça um primeiro apanhado das informações das pessoas. Isso passa por coligir a informação em um excel com indicações de tempo de trabalho, onde trabalhou, entre outros (mas isto mais nos arquitetos, menos nos estagiários).

6. O peso do portfólio é grande na minha escolha. Houve uma altura em dava importância a essas indicações, colegas nossos com boas referências das pessoas, mas tenho de complementar isso com um portfólio.

7. Vai depender muito daquilo que estou à procura no momento. Como disse, estamos com um trabalho muito grande em BIM e portanto, talvez procuraria ver se sabe ou não apresentar bons desenhos e 3D em Revit e se domina bem esse tipo de ferramentas.

BROADWAY MALYAN

- Faixa etária do responsável pelo atelier: 40-50

- O responsável pelo atelier é também responsável pela contratação? SIM

Da maneira que nós funcionamos, há uma primeira filtragem, e quem a faz sou eu. Portanto, qualquer pessoa que para aqui entra, de uma maneira geral, eu tenho uma primeira entrevista, eu é que seleciono as pessoas e depois de reduzir o leque de bastantes pessoas, essas pessoas depois vão ter uma segunda entrevista, com a administração e depois a administração é que toma a decisão final.

- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO

- Número de anos de atividade do Atelier: 21 (desde 1996). Mas se falarmos da própria Broadway, é desde 1958 e portanto, tem 59 anos de atividade.

- Atelier sediado em: Lisboa, de 16 escritórios em todo o mundo.

- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier, atualmente (inclusive responsáveis): Neste escritório varia sempre entre os 40 e os 50, e de momento somos uns 46, 47. Em geral somos uns 500, varia entre os 500 e os 600.

1. Relativamente frequente, uma vez por mês, diria. Isto porque, muitas das pessoas que aparecem têm pessoas cá dentro. De outro modo, acontece virem cá à porta jovens e estudantes à procura de estágio. Eu à partida gosto das pessoas que fazem isso porque mostra logo espírito de iniciativa e considero isso positivo.

Nós cá não entrevistamos uma pessoa que não tenha portfólio. Se for uma candidatura só com currículo que venha por indicação de alguém do escritório, eu respondo a essa pessoa a pedir que me envie portfólio. Fora isso, se uma pessoa "estranha" me envia um email só com o currículo é logo encaminhado.

a. recebemos das duas formas.

i. recebo muito por mail e à pessoas que estão a optar por um envio que as prejudica muito. Que é, em vez de me enviarem o portfólio em anexo no e-mail, enviam-me um link para eu espreitar em algum lado. Essas coisas não resultam porque não temos tempo a perder. Uma coisa é um e-mail que é fácil, é só mais um clique e vejo todo o pdf, outra coisa completamente diferente é ter que ir à internet e procurar, porque depois as coisas têm organizações diferentes e que implicam tempo. Essas pessoas são prejudicadas porque não tenho tempo, logo, não vou dar atenção. Prefiro o pdf que é normalmente o que me enviam, mas isso não invalida que a pessoa venha cá dar em papel o portfólio, defender e apresentar.

ii. Os que recebo em suporte físico, normalmente são pessoas que têm portfólios bem graficamente, com boa apresentação e até com formatos fora do standard. Deixam aí e depois vêm buscar quando

não dá em nada.

2. Com relativo atraso ou não, acabo sempre por ver os e-mails. Quando os abro vou ver logo o portfólio e espero que me dêem uma coisa que é raro ver. Passo a explicar, normalmente recebo revistinhas de arquitetura, aquilo que as pessoas veem nas revistas de arquitetura e reproduzem... tipo de grafismo, tipo de apresentação...de uma maneira geral os portfólios têm bom aspeto, dão essa informação, mas não essa informação que procuro num portfólio. Procuro ver mais da pessoa e sobre o seu trabalho do que um trabalho bonitinho. Quero que essa pessoa me mostre como pensa arquitetura, como desenha à mão livre, e não apenas uma fichazinha com os dados do projeto que fez e um CGI do projeto, interessa-me muito mais uns esboços e uns diagramas de como chegou ali e que diga qualquer coisa sobre ela própria, que me mostre as suas valências, o que sabe fazer e o que não sabe, se gosta de fotografia, deve mostrar fotografias. Eu já faço isto há muitos anos e

normalmente são sempre essas revistas muito fraquinhas com informações muito fraquinhas, que vejo na diagonal e depois outras revistinhas de arquitetura mas com algum conteúdo e com alguma qualidade, bons projetos e boa apresentação. E esse posso deixar numa pasta, em que eventualmente no futuro possa estar interessado. E depois há aqueles poucos casos que aparecem com um portfólio que tem qualidade e mostra a qualidade da pessoa. Nesses casos, mesmo que não estejamos a contratar nem à procura de ninguém, aceitamos sempre. Isto é, estou a lembrar-me de um colega que hoje é diretor de arquitetura na Broadway. Ele entrou aqui como estagiário depois de apresentar um portfólio magnífico. Apresentou muito bem e nem marquei segunda entrevista, chamei logo um administrador e disse: *faça já a entrevista*, e saiu de lá a trabalhar para nós. Fez cá o estágio durante uns dois anos, e depois foi trabalhar para o escritório de Londres mas atualmente está no escritório de Singapura.

3-

a:

b. Sim, sim. O suporte físico é útil porque ajuda a que a pessoa explique o que fez e como é que fez e como é que lá chegou.

c. Vamos esclarecer uma coisa, sei que há muitos sítios em que os estágios são de graça. Nós não gostamos disso, ninguém cá trabalha sem ganhar dinheiro e portanto, uma pessoa que venha trabalhar para cá e receber ordenado tem de produzir. Não é só chegar aqui e andar a sardinhar. Tem que se dedicar a trabalhar porque vai ganhar ordenado por isso, procuro características que façam com que essa pessoa nos seja útil. O que é que eu normalmente não procuro...Não procuro o arquiteto, porque não estou à espera de uma pessoa que saia da universidade e já seja um arquiteto mas procuro um pré arquiteto, uma pessoa que venha pronta a aprender e a evoluir, uma pessoa que venha com entusiasmo para isso. Competências que procuro, que gostamos muito e que valorizamos muito, são as pessoas mais criativas, é algo que muitas das pessoas que tiram um curso de arquitetura não são. Procuro pessoas que de facto sejam arquitetos no sentido da criatividade e não só aquelas

que tiraram o curso como podiam ter tirado Engenharia ou outro qualquer.

Há um pacote muito pequeno de pessoas deste tipo, que são mais criativas, a quem dás uma folha em branco e dizes: *olha, preciso de um hotel*, e ao fim de três dias ou assim já tem desenhado umas ideias e uns esboços. Essas pessoas são mais raras. O que valorizamos mais é a forma como ela faz conceito de arquitetura, como os projetos dela são interessantes, são originais, são conceptuais e como desenha à mão livre, como começa os projetos e como os consegue representar à mão livre.

E procuro então pessoas que, como não arquitetos, ainda não exerceram, só têm o conhecimento universitário, que não é o mesmo que ser arquiteto, procuro pessoas que seja úteis e que saibam mexer nas coisas, que saibam trabalhar em Photoshop, que saibam trabalhar em Autocad. Portanto, há competências em

termos de software que são úteis. Diria, por ordem decrescente, que a primeira é mesmo criatividade, a segunda é o entusiasmo, o empenho, a motivação e, a vontade que tem de aprender. Às vezes basta um aperto de mão para decidir, porque às vezes a pessoa tem um aperto de mão mole e faço uma pergunta e mal responde ou responde sim ou não e não há qualquer hipótese.

A terceira, são as competências e a forma como vai ser útil. Se é uma pessoa que sabe trabalhar em Autocad, porque a maioria das pessoas julga que sabe trabalhar em Autocad e na prática não sabem, mas mesmo que saiba usar 10% e venha para aqui aprender já é suficiente. O Photoshop e o Sketchup porque amanhã já estou a pedir que faça uma coisa rápida e nesse aspeto prático do software que conhecem, também é importante.

4. Eu já fiz de várias maneiras. Gosto muito do passa a palavra, por que de facto, vir pessoas que alguém conhece

é sempre positivo e o passa a palavra funciona muito bem. Temos belíssimos exemplos de pessoas que aqui estão porque alguém conhecia ou alguém recomendou. E e não precisa de ser pessoas daqui necessariamente. Por exemplo houve pessoas que entraram aqui porque um amigo meu dava aulas na Nova e às vezes recomenda duas pessoas ou três, e por vezes é esse o passa a palavra.

Depois, anunciamos na nossa página (website) e obtemos muitas respostas. E por último, no Expresso (jornal). Os anúncios aqui são de um nível mais elevado em termos de candidaturas que recebemos, é um nível que é bom. Mas a verdade é que nunca mais pusemos porque o número de respostas é muito grande, por causa crise.

5:

6. A escola de origem é importante, há pessoas que não entram por virem de determinada escola...talvez esteja a exagerar, mas à partida não entraria. Se aparecer uma pessoa com um grande port-

fólio que venha de uma má escola mas que seja muito bom é evidente que entraria. Mas, pronto há várias triagens que nós fazemos, por exemplo, a forma de uma pessoa estar, como se comporta, o ar, se é uma pessoa que pelo aspeto dela me diga, aspeto não no sentido físico, no sentido da personalidade. Se é uma pessoa que percebo que se vai integrar no escritório ou se é uma pessoa que vejo logo que seja monossílaba e não vai se integrar de todo. Isso também é importante.

7. Eu espero que o portfólio seja um conjunto de coisas. Portanto, em primeiro lugar tem de ter um mini CV para perceber logo à partida o seu historial: o que é que ela já fez, em que ano é que nasceu, que idade é que tem, que experiência é que tem, se já teve experiência profissional antes ou não, ter uma ideia da nota com que se formou, se fez Erasmus ou não ... todas essas coisas. Prefiro uma pessoa que tenha feito Erasmus a uma que não saiu de Portugal e da sua zona de conforto. Mas, isso não pode-me fazer perder muito tempo, tem de ser um A4 super resumido. E tudo conta, no

caso de voluntariado também conta. No caso de desempate, uma pessoa que tem preocupações com os outros e que faz voluntariado será obviamente a minha preferência. Depois, um jovem estudante que nunca tenha trabalhado ou trabalhou muito pouco, quero que da parte dele me dê uma boa ideia do seu percurso escolar, me mostre os seus melhores projetos e que estejam bem definidos acompanhados com diagramas e esboços. Eu quando olhar para portfólio tenho de perceber se aquela pessoa me vai ser útil ou não. Vejo umas imagens e umas perspetivas em 3D feitas no Photoshop, umas fotomontagens, percebo logo que a pessoa sabe fazer esse tipo de coisas. Tenho de ver desenhos Cad para perceber que a pessoa trabalha em Cad, com bom grafismo para perceber que a pessoa trabalha bem com grafismo, tenho que ver uma página equilibrada, uma página bonita porque tenho de ver se a pessoa sabe fazer uma apresentação porque even-

tualmente vou pedir que faça apresentações. E tenho de

ver uma arquitetura interessante. Por fim, tenho de ver um

bocadinho mais da pessoa, eu não me importo quando as

pessoas têm outras atividades, porque a arquitetura é tudo.

Tudo o que fazemos na vida contribui para a arquitetura,

e quanto mais completa for a pessoa e mais valências me

mostrar, melhor. E portanto é isso, o portfólio tem de ter

bastante informação.

CONCEITO ARQUITETOS

- Faixa etária dos responsáveis pelo atelier: 50-60
 - Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? SIM
 - Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO
 - Número de anos de atividade do Atelier: 18 anos (desde 1999)
 - Atelier sediado em: Lisboa e São Paulo (Brasil)
 - Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier, atualmente (inclusive responsáveis): 7 Lisboa e 4 São Paulo, considerando que os dois responsáveis entram em ambas as contagens
1. No Brasil recebemos por semana 5 a 7 candidaturas. De mo-

mento em Portugal recebemos menos mas isso também tem a ver com a época do ano...épocas de fim de curso recebemos muitos candidatos em primeiro emprego ou para estágio. Setembro-Outubro, Fevereiro-Março.

Não. Muitas candidaturas vêm só com currículo, sem portfólio. Nesses casos, se acharmos que o currículo é interessante pedimos que enviem o portfólio. Mas é um caso mais frequente no Brasil do que em Portugal. Em Lisboa, 70-80% vem com portfólio.

- a. os dois
 - i. Em pdf ou em links que direcionam para outras plataformas. Acho melhor ser digital porque facilita a partilha de informações. No nosso caso em que eu (Arq^a Célia Fulcher) estou mais no Brasil e o Diogo mais aqui (sócio gerente) e o facto de recebermos digital permite aos dois partilharmos e discutirmos os projetos.
 - ii. Inicialmente recebíamos em papel porque estamos em atividade desde 1999 mas já há muito tempo que é tudo digital.

2. Abrimos e respondemos sempre aos e-mails. Alguns enviam só currículo. Se isso acontecer e o currículo for interessante pedimos que nos enviem depois o portfólio. No caso de termos gostado muito desse candidato mas de momento não estivermos interessados em contratar, porque nem sempre podemos ter pessoas a entrar no escritório, colocamos esse candidato na nossa base de dados, à qual recorreremos quando precisamos de alguém. O que também consideramos importante é, quando o e-mail chega, ter um bom texto a explicar a motivação de vir trabalhar connosco.

3. Há um conjunto de características que gostamos que os candidatos tenham porque nós imaginamos construir uma equipa que seja bastante versátil/polivalente. Não temos um perfil de especialização. Mesmo os arquitetos que estão nas equipas mudam muito de projeto e mudam muito, inclusivé, do mesmo projeto

para fases diferentes porque nós achamos que essa mudança permite termos um olhar mais fresco/crítico sobre os projetos. E como nós estamos sempre todos aqui não à perda de informação, porque é sempre partilhado o que já foi adquirido em termos de informação. Portanto precisamos de pessoas com um perfil de grande flexibilidade mental, que consigam se reposicionar rapidamente em projeto. Temos ainda assim em atenção os talentos de determinado candidato mas não queremos especialização. Não deixamos a pessoa só naquela área. Não gostamos de viciar muito esse tipo de especialização. Procuramos sempre pessoas que sejam comprometidas e estão disponíveis para o desafio que é sempre permanente, em termos de tempo e de produção. A outra característica muito importante é ter competências bastantes amplas ou seja, saber trabalhar em autocad, scketchup, 3D, em várias ferramentas diferentes. Se as pessoas não souberem nós aqui podemos ajudar.

a. Diogo: “Sim, é importante ver o portfólio em papel. Alguns têm portfólios espetaculares, alguns têm encadernações à mão, uma coisa incrível. Mas também tem de ser um que se possa juntar coisas. Não pode ser uma coisa estanque. Tem de ser ao mesmo tempo uma coisa flexível e interessante” . Célia: “Mas sinceramente acho que não é essa a tendência. Para nós não compensa porque não pode ser só o Diogo a receber uma vez que a decisão não é só dele” . Diogo: “Não! Primeiro é sempre digital. Quando vêm para a entrevista é que peço sempre que tragam o formato em papel” . Conseguimos perceber o tipo de traço ou de arquiteto que temos através dos trabalhos que nos são apresentados.

b. Sim, pedimos sempre e ainda fazemos alguns testes complementares à entrevista quando achamos que as pessoas estão a corresponder ao que queremos, mais para perceber o perfil psicológico.

c. Motivação, grande capacidade para resolver problemas distintos e a boa disposição para saber estar e trabalhar em equipa.

4. Na nossa página do facebook, na Ordem dos Arquitetos e linkedin. Mas a ordem dos arquitetos é a plataforma mais eficiente. Acho que os arquitetos/candidatos acedem mais rapidamente à ordem à procura de trabalho.

5. Considero apenas parte dos elementos. A primeira coisa que vemos é os anos de experiência da pessoa, onde se formou e depois as competências de softwares que domina.

6. O portfólio tem um peso muito grande. Embora valorizemos muito o currículo, ele tem um “perfil” muito básico. Vemos o percurso académico da pessoa, as instituições onde ela andou, se esteve fora do país, se esteve fora de Portugal em erasmus, etc etc. Claramente, quando tens um bom candidato de uma boa escola de arquitetura é já uma vantagem. Traz, por assim dizer, um selo de qualidade. Mas o portfólio bem apresentado, com técnicas e fases diferentes de projeto, boas imagens e bom grafismo que evidenciam as competências técnicas são elementos importantes.

7. A diversidade ou seja, que a gente perceba que você tem experiência em projeto de execução, se domina técnicas de representação interessantes porque se percebe que a pessoa domina muitos programas/softwares diferentes. Como o portfólio está organizado do ponto de vista de temas, do ponto de vista cronológico e isso é importante perceber como a pessoa apresenta o seu trabalho.

F A L A A T E L I E R

- Faixa etária dos responsáveis pelo atelier: 20-30
- Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? SIM
- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO
- Número de anos de atividade do Atelier: 4 anos (desde 2013)
- Atelier sediado em: Porto
- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier, atualmente (inclusive responsáveis): 8
- 1. Por dia recebemos 8/10 candidaturas. O que é normal porque existem muitos arquitetos e todos têm de estagiar. A UE está a for-

mar muitos arquitetos; uma questão de excesso de produção.

a. Praticamente tudo digital.

i. 10% são links, mas eu não clico nos links. Geralmente prefiro pdf's, porque quando clico no link aparece-me o site e eu vou clicar num projeto aleatoriamente escolhido e acho isso mau, porque revela falta de capacidade crítica para apresentar o trabalho. Eu não dou nenhuma mais valia a portfólios impressos, já recebemos alguns... Acho pouco produtivo, demoroso, caro. E se o portfólio for mau não interessa se vem impresso, porque o que interessa é o conteúdo, seja em pdf ou impresso!

ii. Recebemos uns 10%, muito menos do que os que recebemos digitalmente. E mostra que as pessoas acham que a apresentação conta muito, o que não é verdade.

2. O que faço quando recebo portfólios é abrir o pdf e fazer um *scroll* de 10 segundos, se chegar a 10 segundos. Se a linha geral do que estou a ver me interessar ou seja, se houver ali qualquer coisa, então vou ver o projeto com mais atenção. Ninguém lê a descrição

do projeto, então a partir daí, vou ver o cv dessa pessoa num instante: quem é esta pessoa, de onde ela vem, que língua é que fala, que software usa? E se de facto sentir que há aqui qualquer coisa de interessante, até sou capaz de ler a carta de recomendação (leio sempre do fim para o princípio).

Atualmente, recebemos muitas candidaturas de sítios bastante diferentes, de todo o mundo, mas sobretudo de Portugal, Espanha, Itália e França, que é onde há mais superavit de arquitetos. Nas escolas desses países há maior apreço pelo nosso trabalho e nos países latinos o nosso trabalho é bem recebido. Quando recebemos 2/3 portfólios muito bons mas nós não estamos à procura de ninguém dizemos que: *no atelier x em outubro há 2 colaboradores que sairão e vamos abrir 2 vagas, se estiveres à procura estamos interessados*. Também acontece entrarem 2 projetos novos no atelier e precisarmos de alguém, e então va-

mos ver naquela semana os 3/ 4 portfólios que nos surpreenderam, fazemos uma análise mais detalhada e depois uma entrevista. Ou seja, só fazemos a entrevista ao portfólio que nos parece melhor, e a entrevista é um mecanismo para averiguar se a pessoa com quem estamos a falar é alguém que encaixa no nosso sistema.

Nós respondemos a todos os e-mails, pelo sim e pelo não, por respeito pelas pessoas que tiveram a vontade e o trabalho de se candidatar a nós, o mínimo que merecem é o respeito de uma resposta. Acho horrível quando alguém se candidata a um atelier e nem recebe um “não, obrigado” . Nós temos um e-mail tipificado, é só mudar o nome... Há pelo menos essa resposta.

3-

a. Digital.

b. não peço porque à partida já o seleccionei. E não considero uma mais valia ver o físico se já vi o digital.

c. espírito autocrítico, motivação e espírito de equipa.

4. Quando o escritório começou foi a única vez que fizemos por site, pois já o tínhamos e estávamos a trabalhar sozinhos. E uma vez fizemos um post na nossa página do facebook a dizer que estávamos à procura de candidatos. Nessa altura recebíamos 2 portfólios por dia...Depois do post, em 24h tivemos cerca de 500 candidaturas, mas percebemos que estes posts não funcionam porque quem se candidata não é porque quer trabalhar connosco, mas sim porque é uma vaga de emprego nacional.

5. O portfólio é, de longe, o elemento mais importante de uma candidatura porque o portfólio é um exercício de síntese; um portfólio que tenha bons projetos mas que esteja mal estruturado, mostra que a pessoa não foi inteligente o suficiente para perceber como deveria mostrar o seu trabalho. O layout de um portfólio é uma manifestação de inteligência, é uma manifestação de estratégia, quase.

Já me aconteceu receber um portfólio, e ao olhar para ele nem precisei de olhar para o c.v. e já estava a responder ao e-mail para saber se poderíamos entrevistá-lo por skype. Uma das colaboradoras aqui do escritório, que é da Rússia, aconteceu assim. Achei aquilo muito bom, ela era muito compatível connosco e tinha uma maneira de pensar e de apresentar que demonstrava que era uma pessoa inteligentíssima; ninguém apresenta um trabalho assim senão tiver uma capacidade crítica muito grande. É a colaboradora que está connosco à mais tempo. O portfólio revela o código genético... fazê-lo assim, pensar daquela maneira, a pessoa sabe o que está a fazer! E nós queremos alguém que tenha essa capacidade.

6. Para perceber o peso do portfólio na nossa escolha, dou-lhe um exemplo. Se eu tiver aqui um portfólio de um aluno da AA (*Architectural Association*) que apresenta coisas à Cedric Price, com pilares a aparecer do nada e ângulos agudos, eu faço o tal *scroll down* de 4 segundos, fecho, mando um e-mail a agradecer a candidatura e a dizer que não estamos à procura de ninguém com aquele perfil.

7. O atelier está à procura daquilo que está à procura. Não queremos encontrar o colaborador mais completo do mundo, mas aquele que se encaixe naquilo que estamos a precisar.

G G L L A T E L I E R

- Faixa etária dos responsáveis pelo atelier: 40-50
 - Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? SIM
 - Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? SIM
 - Número de anos de atividade do Atelier: 13 anos (desde 2004)
 - Atelier sediado em: Lisboa
 - Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusivé responsáveis): 7
1. Sim, todos os dias. A maior parte das candidaturas chega com portfólio, sim. Recebemos 2/3 por dia e vêm de todo o mundo.

- a. os dois
 - i. Recebemos quase sempre em pdf mas sim, recebemos links para websites de portfolios digitais. E o currículo, normalmente, é uma peça separada do portfólio.
 - ii. Antes apareciam, batiam à porta e deixavam o portfólio em papel. Hoje em dia, são raras as vezes. Quando aparecem com portfólio, o Miguel (colaborador) pergunta se podem deixar o portfólio e por norma dizem que não porque têm poucos exemplares (uma vez que é dispendioso). Então deixam o portfólio de um dia para o outro e aí eu e o Leonel (sócio gerente) damos uma vista de olhos. Mas isto também só funciona porque o Miguel faz uma seleção prévia do ponto de vista de o portfólio ter bom aspeto e estar dentro dos parâmetros do que andamos a fazer.
2. Recebemos candidaturas todos os dias...antes esforçava-me imenso para responder a todas porque achava que as pessoas deviam receber uma resposta, já que se estavam a esforçar para trabalhar connosco, nem que fosse um não. Mas agora já não tenho

capacidade para dar resposta a todas.

Quando vejo um portfólio bom ou interessante ponho de parte porque nos pode vir a ser útil um dia. Se for só currículo nem vejo.

No caso de ser uma época em que estou à procura de um colaborador, dou mais atenção aos e-mails que chegam e, portanto, à pessoas que têm a sorte de enviar e-mail nos dias certos. Quando recebíamos os portfólios em papel guardava-os numa pasta para consultá-los quando precisávamos de alguém.

Agora são muitos e a escolha é muito difícil.

3. Não anuncio porque não é necessário. Recebemos, como já disse, candidaturas espontâneas todos os dias e depois tenho facilidade, por dar aulas, de poder escolher um ex ou atual aluno meu. As pessoas que tive cá e não foram meus alunos, vêm por referência daquilo que oiço sobre eles ou por ter feito de júri em algum

dos seus projetos. Aliás, muitas vezes a plataforma sou eu para os meus colegas que me telefonam e perguntam se conheço algum bom aluno.

Mas em parte, as exigências que temos é que saibam o mínimo, um mínimo de bases em diversos softwares e depois o resto aprende-se. E saberem fazer boas maquetes e tenham rigor.

b. Pedimos porque gostamos sempre de ver a qualidade da peça e o cuidado que a pessoa tem mas mas não é uma exigência. Damos mais valor à entrevista pelo aspeto pessoal de cada um.

c. Procuo essencialmente que estejam disponíveis para aprender e fazer coisas e que saibam mexer em alguns programas, mas o ultimo critério tem a ver com a personalidade: vontade de trabalhar, o entusiasmo com que fala das coisas, a disponibilidade, o sentido de responsabilidade, entre outros, mas isso só se vê na entrevista e por isso a

entrevista é fundamental.

4-

5-

6. A escola de origem é a primeira coisa e fundamental. O portfólio vem a seguir. Também dou importância ao percurso que a pessoa fez, se esteve sempre em Portugal, se foi fazer estágio fora, se foi de Erasmus, quem foram os professores de projeto, o que é que aprendeu...

O Portfólio, obviamente é importantíssimo, mas como muitos recém-formados vêm aqui para aprender é mais importante a pessoa ser honesta relativamente àquilo que é e que sabe fazer e o resto do “crescimento” é feito aqui.

7. Procuraria em primeiro lugar a imagem e a qualidade, a organização do portfólio (layout) e depois se fazem ou não 3D' s. Mas é sobretudo fazer um portfólio bonito, bem concebido, coerente, mesmo tendo projetos de vários anos, sabendo que os projetos de 4º e 5º são os mais importantes.

HELENA BOTELHO ARQUITETA

- Faixa etária do responsável pelo atelier: 40-50
- O responsável pelo atelier é também responsável pela contratação? SIM
- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? SIM
- Número de anos de atividade do Atelier: 24 anos (desde 1993 atelier próprio. Desde 91 em regime de colaboração)
- Atelier sediado em: Lisboa
- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusivé responsáveis): 4
- 1. Isso depende muito. Temos aquelas alturas do ano em que

as pessoas estão a acabar a sua formação, ou em finais de semestre... aqui sim costume receber mais candidaturas. De qualquer modo, diria, por mês, uns 5. Dessas candidaturas todas incluem portfólio? Sim. Normalmente são duas peças, há um portfólio e um currículo (a maior parte deles, segundo as normas europeias). a. os dois

i. Digital, portfólio em pdf ou um link que direciona para um website.

ii. Físico, quando a candidatura espontânea é presencial. Um book/livro. Havia uma peça lindíssima, escavada nas folhas. Eram uma espécie de curvas de nível que à medida que iam passando as folhas aquilo ia escavando. Normalmente não deixam o portfólio por ser uma peça especial. Enviam depois o portfólio em digital por e-mail.

2. A primeira coisa que faço é abrir o portfólio, mesmo antes de ler o corpo do e-mail. Para mim a parte visual é muito importante. Ou seja, eu vou conseguir mais ou menos perceber as qualidades que procuro, como o rigor, a forma como ele (portfólio) está mon-

tado, como ele conta a história, que tipo de elementos é que tem, se é legível ou não. Portanto o que eu acabo por fazer é ver o portfólio e depois ler o corpo de texto. Porque no corpo de texto muitas vezes vêm as motivações que levam as pessoas a candidatar-se ao atelier. E por último currículo. Para mim, é a coisa menos importante. O que normalmente retiro daqui é a escola de onde a pessoa vem, se são escolas que considero boas ou não e quais são as coisas que estão para além da profissão, os seus interesses, os seus hobbies, as atividades extra curriculares/profissionais.

3. Não anuncio. Normalmente o que faço e a maioria dos meus colegas também é: ligo a 3 ou 4 amigos que são professores e pergunto se tem alunos/ex-alunos/pessoas que recomendam. Não anuncio porque dou aulas e tenho essa facilidade. Diria que o que funciona aqui é sempre a rede de contactos.

a:

b. Sempre! É importante na área de arquitetura se consiga ver de alguma forma o portfólio em papel, e perceber o enquadramento, quando são pessoas desconhecidas. No caso de serem pessoas conhecidas, às vezes deixo passar o portfólio, ou por terem sido meus alunos ou por virem por recomendação de uma pessoa que considero.

c. A mais evidente é a dedicação, depois a responsabilidade e o rigor.

4:

5:

6. Eu diria, se receber uma recomendação eu ponho um bocadinho de lado. Numa pessoa desconhecida é o elemento fundamental!, diria uns 80% de peso do portfólio numa pessoa desconhecida e 50% numa pessoa minha conhecida ou conhecida de alguém. Isto porque à pessoas que

têm portfólios ótimos e são péssimos colaboradores e há pessoas que têm maus portfólios e são bons colaboradores.

7. As qualidades do projeto pessoal. Dou muito valor às coisas mais importantes da formação dessa pessoa, fora da área de arquitetura. As pessoas são o mundo todo à volta delas, não apenas a sua formação escolar. Depois, à capacidade de seleção dos projetos/critérios de seleção e perceber como a história está contada.

JOÃO CORREIA MONTEIRO ARQUITETOS

- Faixa etária do responsável pelo atelier: 30-40
 - O responsável pelo atelier é também responsável pela contratação? SIM
 - Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO
 - Número de anos de atividade do Atelier: 10 anos (desde 2007)
 - Atelier sediado em: Lisboa
 - Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusive responsáveis): 5
1. Recebemos com a frequência de duas ou três por mês.

Sempre com portfólio e o *CV* vem num documento à parte.

a. Recebemos tudo em suporte digital.

i. normalmente em Pdf em anexo ou através de sites da internet que mostrem o pdf. Pdf é sempre o melhor.

ii.

2. Primeiro vejo o *CV*. No *curriculum* a qualidade gráfica é a primeira que salta à vista e depois vejo tudo, o percurso, a idade, onde mora, que programas utiliza porque cada atelier tem a sua tecnologia e nós só trabalhamos em archicad. Por isso, a primeira coisa que vejo é se a tecnologia é a mesma que a nossa, depois vejo se a pessoa tem o perfil que procuro em tudo o resto.

No portfólio vou perceber a experiência que essa pessoa tem, se em projetos base, projetos de execução...vou ver a qualidade técnica dos desenhos e vejo o layout. Um portfólio que traz um layout que respeita graficamente o portfólio comunica logo muito bem até porque o portfólio do escritório também tem de ser feito. Todos os trabalhos que são entregues ao clientes têm layouts, nas peças es-

critas..... ou sou eu no fim que estabeleço os layouts para toda a gente ou se a pessoa está confortável com layouts, os trabalhos que estão a ser feitos no atelier vão sempre com melhor apresentação para o cliente, sim o layout tem interesse.

3:

a. Peço sempre *CV* e portfólio, digital e depois físico, para a entrevista.

b. Na primeira triagem faço entrevistas pessoais e normalmente os candidatos já trazem o portfólio em suporte papel e é durante as entrevistas que eu os vejo, até ai só os tinha em digital, não faz sentido andar a imprimir tantos portfólios.

c:

4. Fazemos anuncio na ordem e no site espaço arquitetura, por vezes também pomos na página da faculdade e na página do facebook.

5:

6:

7. Tecnologia de ponta, não há muita gente que esteja virada para a tecnologia de ponta, há pessoas mais viradas para projeto da estatura, para a concepção, para a produção, para o grafismo, há pessoas que são muito organizadas, uma equipa tem de ter pessoas de vários perfis e quando analisamos alguém para contratar tentamos perceber qual o perfil dessa pessoa. As pessoas que tem tecnologia de ponta são muito atrativas porque os ateliers estão sempre a tentar inovar e se essa pessoa tem tendência para inovar até vai puchar o atelier para a frente em tecnologia.

NUNO MONTENEGRO ARQUITETO

- Faixa etária do responsável pelo atelier: 40-50
 - O responsável pelo atelier é também responsável pela contratação? SIM
 - Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? SIM
 - Número de anos de atividade do Atelier: 14 anos (desde 2003)
 - Atelier sediado em: Alcochete
 - Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier, atualmente (inclusivé responsáveis): 5
1. Espontâneas, em média, recebo uma vez por dia. Fora

- as espontâneas, sou capaz de receber duas. Sempre com portfólio.
- a. nos dois formatos
 - i. A maior percentagem em pdf, a seguir plataformas issu e de um outro tipo, algumas edições e mais raro links de dropbox ou wetransfer. Abro todos os emails, mas não respondo a todos infelizmente, porque são muitos.
 - ii. são raríssimas as vezes...
 2. Há vários elementos importantes mas a mais importante, para mim, é a estrutura do texto. Primeiro no corpo do email, a forma de apresentação, não gosto, pessoalmente, de apresentações demasiado informais e não gosto que me tratem por Nuno numa primeira abordagem e portanto esses emails nem sequer os leio. Considero que deva haver uma hierarquia, principalmente aqui. E depois há todo um conjunto de fatores, por exemplo se deteto erros ortográficos, não leio mais. Terceiro, emails demasiado longos, com a explicação da vida da pessoa, fecho logo. Portanto o corpo do texto deve ser sucinto, muito racional, pouco emotivo, pouco adjetivado,

- no meu entender, não se deve ceder ao autoelogio. São critérios de eliminação, devido à questão da quantidade. Antes do portfólio, o mais importante é o corpo do email, porque é o primeiro impacto, a primeira impressão.
- No portfólio, dou importância à paginação, ou seja, a organização do texto e das imagens numa folha. O layout e a composição do layout, ou seja, o layout é mais importante que o conteúdo.
3. A primeira são as capacidades técnicas, ou seja, eu não vou contratar alguém que tem só vontade. O candidato precisa de ter aptidões que eu perceba que são relativamente comprovadas, Autocad, é evidente, prefiro sempre alguém que saiba trabalhar em Photoshop, alguém que saiba fazer contas...matemática. E o facto de escrever bem ou mal, isso vê-se logo no corpo do email, portanto na primeira seleção.

a. Prefiro formato digital porque não tenho tempo, nem espaço para ver físico.

b. Entrevistas presenciais é muito raro. É só mesmo quando decido escolher alguém. Portanto, não faço entrevistas com o objetivo de selecionar, eu já selecionei. Há pessoas que vêm falar comigo, mas normalmente as pessoas não estão preparadas. Acontece uma de duas coisas, ou a pessoa vem com nervosismo extremo ou vem com um à vontade muito grande, e são esses dois extremos.

c. Interessa-me mais a dedicação e a vontade mais que a imagem. A originalidade. Depois há o projeto, que avalio.

4. A bolsa de emprego da Ordem dos Arquitetos e o facebook. No site não.

5. O portfólio não interessa muito, prefiro o *curriculum*.

6. Tem um peso baixo relativo a outros aspetos. Peço o *curriculum* para perceber as aptidões técnicas, a fotografia.

A escola é quase irrelevante.

7. Às vezes nem abro o portfólio. É que vocês dedicam tanto tempo a fazer os portfólios, vocês perdem tanto tempo numa coisa que ninguém vai apreciar. Para um atelier é muito mais importante perceber se vocês sabem trabalhar com archicad, se vocês sabem mexer no Autocad. Porque no portfólio vocês podem ter um amigo a ajudar. Mas há aí uma questão de gosto, naturalmente.

VIEIRA ARQUITETOS

- Faixa etária do responsável pelo atelier: 40-50
 - O responsável pelo atelier é também responsável pela contratação? SIM
 - Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO
 - Número de anos de atividade do Atelier: 19 anos (desde 1998)
 - Atelier sediado em: Montijo
 - Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusivé responsáveis): 4
1. Todos os anos recebemos candidaturas espontâneas. A

frequência será entre Outubro e Dezembro e...talvez Janeiro, por aí. Diria umas 10 por ano às vezes mais, mas ultimamente têm sido muito menos.

Mas não estou a assumir aquelas candidaturas por referência.

Ultimamente há poucas pessoas que entregam portfólios estruturados com trabalho de curso.

a. Chegam via email a maior parte, depois quando nós estamos interessados em contratar alguém selecionamos as pessoas e solicitamos que tragam os portfólios para analisarmos em entrevista.

i:

ii. Na altura em que comecei todos os portfólios que recebia eram em papel. Cheguei a ver portfólios que não tinham sido feitos a computador, todos feitos à mão.

2. A primeira coisa que vejo é o portfólio e depois obviamente o percurso da pessoa mas também o percurso não interessa se é extenso é para quando fizer entrevista perceber o que interessa. Nem sempre abro os e-mails...algumas candidaturas quando têm port-

fólio eu abro porque tenho sempre curiosidade. A resposta é mesmo essa, quando trazem portfólio eu abro sempre, se for candidaturas espontâneas por currículo às vezes passo os olhos mas se não estiver interessado em contratar alguém não vou lê-lo, às vezes vejo se a pessoa é do Montijo ou qual é a escola, coisas sucintas, mais pela curiosidade do que necessidade.

3. Já há muito que não anuncio. Mas diria, multifuncionalidade. Têm de estar preparadas para fazer de tudo um pouco.

a. Nós pedimos que as pessoas digam aquilo que fazem ou sabem fazer e por isso ficamos à espera que as pessoas nos surpreendam. Não peço que me tragam mas se me trouxerem um portfólio eu acho que se vê melhor numa entrevista. O impulso de contratação é meu.

b:

c. O que interessa é o interesse que a pessoa tem pela arquitetura a compreensão que faz sobre o trabalho que vai realizar se está capacitada para desempenhar bem as tarefas em termos técnicos, ou seja redigir uma memória descritiva de uma maneira competente, seja a trabalhar a legislação e a arquitetura já temos aqui um monte de coisas que têm de ser cruzadas e procuramos alguém que consiga fazer esse tipo de coisas.

4. Através do jornal, internet e centro de emprego.

5:

6. O portfólio e o *curriculum*. O portfólio mostra o trabalho e o *curriculum* mostra o percurso. Há coisas que estão no *cv* e que não aparecem no portfólio, por exemplo uma pessoa que faça voluntariado isso não está no portfólio. Neste consta o percurso académico alguma experiência

profissional que a pessoa tenha, o portfólio refere-se a trabalhos que as pessoas tenham feito mas as pessoas são mais do que isso por isso é preciso entrevista e o *curriculum* o que nos permite perceber e estabelecer logo à partida uma relação com as pessoas no meio da entrevista ou seja o que entende sobre o sitio onde mora a conversa pode ter um início e passar por um monte de situações e nesse sentido o *curriculum* pode nos ajudar. Há pessoas que dão importância a percursos internacionais, experiências muito diferenciadas. Para mim se as pessoas souberem trabalhar bem eu não faço juízos de valor nesse aspecto ou seja, não há coisas que pesam mais e outras que pesam menos, à partida tudo é válido.

7. Procuraria tentar perceber qual foi o percurso tentar ver o que é que fez mais ou menos não ia procurar ia ver que daria mais valor ao modo como está estruturado isso mostra como a pessoa se organiza, se a pessoa projeta melhor ou pior não é propriamente em termos de trabalhos académicos já passei pela faculdade e sei como tudo funciona até porque a realidade está muito afastada do

trabalho académico, o tipo de projetos, o tipo de ideias, o tipo de situações que nós temos na faculdade não são nada iguais ao tipo de ideias, ao tipo de situações que são comuns que nós temos cá fora, a maior parte dos projetos que nós temos são casas, temos alguns trabalhos empresariais, neste momento quase não temos trabalho do estado, portanto um privado quer uma casa ou o empregado que quer construir um edifício para vender portanto esse tipo de situações, uma empresa que quer fazer uma loja, ou um jardim de infância esse tipo de programas não se compadece na maior parte dos casos com aquela liberdade que nós temos na faculdade de arquitetura.

O principal é saber trabalhar bem com o computador outra coisa é ser muito independente. É importante que as pessoas saibam trabalhar com muita independência ou seja, passando um trabalho, as pessoas têm de ter a capacidade de o desenvolver, portanto isso não é uma coisa que se veja logo à partida, num portfólio não se consegue ver isso, são coisas que se vêem num período experimental. Depois, nós gostamos de ter rigor nos desenhos e aí é que é o maior

problema. As pessoas têm de ser multifuncionais e não podem pensar que vão para um atelier monofuncionalmente. A pessoa não vai só desenvolver projecto...eu não faço só projecto, faço projecto, envio e-mails, pago contas portanto, as pessoas têm de ser multifuncionais e não exijo capacidade de fazer noitadas já exigi mas agora não. É preciso ser-se muito responsável e diligente no sentido de saber o que andam a fazer.

SAMI ARQUITETOS

- Faixa etária dos responsáveis pelo atelier: 30-40

- Os responsáveis pelo atelier são também responsáveis pela contratação? SIM

- Para além de exercer a sua profissão em contexto de atelier é também professor/professor convidado em alguma instituição de ensino? NÃO

- Número de anos de atividade do Atelier: 12 anos (desde 2005)

- Atelier sediado em: Setúbal

- Nº aproximado de pessoas a trabalhar no atelier (inclusivé responsáveis): 5

1. Sim, recebemos com alguma frequência...15 candidaturas por semana. Normalmente recebo currículo e portfólio ou só portfólio. Os que

enviam só currículo a candidatura é mais frágil e às vezes nem consideramos. Avançaria já que qualquer candidatura deveria ter no portfólio o currículo, como peça única.

« *Recebemos tudo por e-mail. À alguns anos enviavam por correio mas agora é tudo por e-mail e são muito raras as vezes em que vêm aqui ao escritório.* »

a. os dois

i. Para além do típico pdf em anexo, a plataforma ISSU é o mais corrente e por vezes links para websites. O que funciona melhor comigo é ler o corpo de texto e passar logo para o pdf.

ii. Quando recebíamos por correio ouve uma altura que estava na moda os foles e os desdobráveis mas não era nada prático para consultar. Demasiados truques. Procuramos o mais simples e o mais manuseável possível. Os formatos mais frequentes era entre o A5 e o A4.

2. Abrimos sempre os e-mails mas não respondemos a quase nenhuns. É impossível. Isto porque num escritório pequeno, o tem-

po, mesmo para dizer não

- para já também à um bocadinho a pena, porque são tantos e estar sempre a dizer não não não – mas a questão é que consome muito tempo responder a candidaturas quando somos muito poucos. O sistema é, ao fim de dois meses tentar responder a um conjunto alargado, fazer um bocadinho por empreitadas. Guardamos sempre aqueles que nos parecem mais interessantes.

O corpo de texto do e-mail é importante pela maneira como a pessoa escreve e sobretudo pelas motivações. Consigo perceber a nacionalidade, o intuito: se é arquiteto ou estagiário e pelo perfil do tipo de texto se é motivada e tem interesse particular em trabalhar connosco ou se está a enviar para diversas pessoas. Esta é a primeira coisa. Depois quando abrir o portfólio é muito rápido. Às vezes é abrir e fechar porque se percebe que não à qualquer interesse no candidato.

Quando o portfólio é bom, demoramo-nos e vemos as coisas com mais atenção. Os ficheiros não podem ser muito pesados porque não à tempo. Se forem pesados, acabou...não à tempo para ficar à espera de downloads, de coisas que se arrastam. E se forem muitos páginas também, há que ser que ser concisos. E depois, na representação e na forma como os projetos que cada estudante expõe já mostra muito bem o seu entendimento da arquitetura.

Raramente abro o CV porque o portfólio já por si contém elementos chave sobre a formação da pessoa, nomeadamente a escola onde estudou. A isso dou um certo valor.

3. Nunca anunciamos. Primeiro porque contratamos muito pouco e depois porque todos os candidatos que vêm colaborar connosco vêm dessas candidaturas espontâneas. À partida quem mostra interesse é porque quer mesmo trabalhar connosco.

a:

b. Pedimos sempre para trazer o portfólio em papel.
c. Motivação no sentido em que sabem o que fazem e têm real interesse, depois, as referências, o tipo de arquitetura, a forma como desenha ou projeta arquitetura e por fim as capacidades de manipular as ferramentas de desenho e.g. softwares.

4:

5:

6. O peso do portfólio é grande mas não é o maior. O corpo de texto esse sim influencia porque me leva a ver um portfólio com maior ou menor interesse e se estiver bem escrito, não só em termos de motivações mas em termos gramaticais e na forma profissional como se escreve leva-me ou não a consultar o portfólio. Isto porque a pessoa é o reflexo daquilo que escreve sabendo que escrevemos como falamos. E a escola é um outro elemento de influência.

7. Vejo primeiro os projetos e se a representação dos mesmos é boa depois procuro ver a escola de onde vem.

ANEXO B: QUADRO DE ORGANIZAÇÃO DE
ATELIERS A CONTACTAR

	enviado	aceitou	PORT	contacto	link
João Carmo Simões				mail@joacarmosimoes.com (+351) 210 992 319	http://oasrs.org/o-que-faz/bolsa-emprego/ofertas/209/
Ventura Trindade	x			geral@venturatrindade.com (+351) 218821476	http://oasrs.org/o-que-faz/bolsa-emprego/ofertas/196/
Fala Atelier	x	x	x	fala.atelier@gmail.com	http://www.falaatelier.com/
SAMI	x	x	x	info@sami-arquitectos.com [+351] 265 000 247	http://www.sami-arquitectos.com/pt
Menos é Mais				info@menosemais.com (+351) 222010451	http://menosemais.com
MESURA	x			info@mesura.eu (+34) 934672190	http://mesura.eu/work/
Nuno Montenegro	x	x	não aceitou	info.montenegro@mail.com 212 342 334	http://www.montenegroandpartners.com/
Nuno Lacerda Lopes				cnll@cnll.pt (+351) 227 347 599	http://www.cnll.pt/portfolio/
Extrastudio				info@extrastudio.pt 213 214 797	http://extrastudio.pt/pt/contact
Promontório	x			info@promontorio.net 218 620 970	http://www.promontorio.net/index
Barão-Hutter	x			info@barao-hutter.com +41 71 222 40 80	http://www.barao-hutter.com/

Miguel Marcelino	x			info@marcelino.pt 213472265	http://www.marcelino.pt/
Gerreia Monteiro	x	x	x	mail@correiamonteiro.com 215 807 384	http://starc.pt/website/
Conceito Arquitectos	x	x	x	conceito@conceitoarquitectos.com 21 895 27 16	http://www.conceitoarquitectos.com/
Falcão de Campos	x			geral@falcaodecampos.pt 21 3950988	http://www.falcaodecampos.pt/
Helena Betelhe	x	x	x	info@helenabotelho.com 916 720 775	http://www.helenabotelho.com/index.html
Broadway Malyan	x	x	não aceitou	Arq. Vitor Pais v.pais@broadwaymalyan.com	http://www.broadwaymalyan.com/people-regional-boards/
Aripa Arquitectos	x	x	x	Sara Pelicano spelicano@aripa.pt	http://www.aripa.pt
Pedro Vieira Arquitectos	x	x	x	vieira.arquitectos@gmail.com 962411026	
Pedro Mendes Arquitectos	x	Só pode em setembro		pm.arq@pm.mail.pt 213421649	http://pmendes.com/
GGLlatelier	x	x	x	geral@gllatelier.com 213905016	http://www.gllatelier.com/index.html
Saraiva+associados	x			geral@msa.com.pt 213 939 340	http://www.saraivaeassociados.com/pt

