



O projeto Act For All FORMAÇÃO DE TEATRO PARA EMPRESAS

Recentemente, dentro da Act – Escola de Atores, foi criado o projeto Act For All, que pretende disponibilizar formação especificamente direcionada para empresas, escolas e professores.

A atriz Elsa Valentim nomeia três competências que o gestor poderá adquirir ao realizar esta formação:

• **Saber Lidar com as emoções**

“Um gestor tem uma reunião importante, na qual não pode falhar e começa a sentir a boca a ficar seca, a língua a ficar presa... Dificuldades em respirar, as pernas a tremer, as palmas das mãos a suar... Já alguma vez sentiu um ou mais destes sintomas? São simples respostas físicas às emoções a que está sujeito no momento. Vai continuar a deixar que as emoções controlem a sua vontade? Nós podemos ajudar, transforme as suas emoções em suas aliadas e deixe de ser o seu pior inimigo.

Na ACT ajudamo-lo a ser quem realmente você sente que é.”

• **Ter presença**

“Quando se diz que alguém tem ‘presença’, o que queremos dizer exatamente? Que tem confiança? Carisma? Que tem uma boa postura física? Sabia que a ‘presença’ pode ser trabalhada?”

• **A voz**

“Sente que a sua voz não consegue expressar corretamente o seu raciocínio? Tem dificuldades com a articulação das palavras, ou em encontrar o volume certo, para determinada situação? Tem um sotaque que gostaria de corrigir?”



Entrevista com Patrícia Vasconcelos “As pessoas ainda ligam muito a estereótipos”

Patrícia Vasconcelos é *casting director*, assumindo as funções de responsável pelo recrutamento de atores para muitos filmes e séries. Em entrevista, fala da importância das competências próprias das artes do espetáculo no universo das empresas.

por: **Duarte Albuquerque Carreira** fotos: **Design e Forma**

EM QUE MEDIDA AS COMPETÊNCIAS DAS ARTES DO ESPETÁCULO PODEM SER ÚTEIS PARA O UNIVERSO DA GESTÃO?

Em minha opinião, de facto, todos nós, consciente ou inconscientemente, criamos uma espécie de personagem. E essa personagem é a personagem que, depois, vestimos no nosso dia-a-dia e passa a ser o nosso comportamento no trabalho, nas relações... Não estou a querer dizer com isto que vestimos uma coisa falsa, não estamos a fingir que somos alguém. Vestimos um determinado comportamento consoante a ocasião – e este processo é quase inconsciente.

UTILIZANDO A METÁFORA DO VESTUÁRIO, QUE PEÇAS DE ROUPA AS ARTES DO ESPETÁCULO PODEM DAR AOS GESTORES?

Se calhar, comecem a usar o fato e a gravata de uma maneira descontraída. Ou seja, estamos a entrar a entrar numa fase em que as coisas não têm de ser tão formais como foram até agora. É engraçado estarmos a falar de roupa, visto que, há várias ocasiões onde se utiliza o termo roupa para falar das coisas...

...UMA “ROUPAGEM” DIFERENTE.

Sim. A roupa é uma boa analogia. Acabamos quase por nos proteger atrás da roupa... Gostaria de desenvolver um trabalho sobre de onde é que vem a obrigatoriedade dos homens andarem de gravata nas empresas.

JÁ NÃO EM TODAS, HÁ MUITAS EMPRESAS QUE ABOLIRAM O USO DA GRAVATA.

Mas mesmo assim há o estigma de se achar que um homem não é suficientemente sério se não tiver um fato e uma gravata. E isto tem que ver com a postura, a gravata obriga a uma certa postura – o que é uma coisa horrível porque parece que estão a apertar-lhes o gargalo. Quem não tem gravata pode relaxar um pouco, o que é bom. Estamos a entrar numa fase, acho eu, onde podemos desmistificar e simplificar estas coisas todas. Não é por tu teres uma gravata ou uma marca exterior que vais ser melhor ou inferior a alguém que não tenha essas coisas. As pessoas ainda ligam muito a estereótipos – o que é pena.

EAS ARTES DO TEATRO PODERÃO ATRIBUIR COMPETÊNCIAS DIFERENTES A HOMENS E

MULHERES OU SÃO AS MESMAS?

Eu acho que são as mesmas. E têm todas a mesma base: trabalhar a autoestima. E isto tem de ser feito com alguma delicadeza, porque estamos a falar de coisas que estão muito bem amadinhas dentro das “gavetas” onde as pessoas não querem mexer, do seu íntimo.

ISSO SIGNIFICA SAIR DA ZONA DE CONFORTO?

Não acho que signifique sair da zona de conforto. Acho é que pode, eventualmente, doer à primeira vista – como uma pica – mas depois faz bem. Depende tudo da forma e da delicadeza com que abordamos a pessoa. Isto não é, nem pode ser, uma ciência exata. Sabes aquela sensação de ir ao médico ou ao dentista e ele tem uma sabedoria tal ao falar contigo que, no final, “pronto, já está, pode ir embora”, e tu “mas eu não me apercebi de nada, não doeu”. Toda esta sabedoria de saber fazer com que a pessoa se

Patrícia Vasconcelos

PERFIL

Nasceu em Lisboa, em 1966. Lançou-se como *casting director* em 1989. É responsável pelo *casting* de inúmeros filmes, nacionais e estrangeiros, programas e séries para a televisão, bem como de mais de uma centena de filmes publicitários. Ao longo dos anos tem sido convidada a ensinar técnicas de *casting* na Escola Superior de Teatro e Cinema, Academia Contemporânea do Espetáculo no Porto e diversas agências de manequins. No verão de 2000 organizou, juntamente com Elsa Valentim os Act - Workshops Iniciação às Técnicas do Ator para Cinema e Televisão, iniciativa essa que deu origem à Act - Escola de Atores, fundada em 2001.



Subsídio de refeição inteligente



6,83 Euros
por dia

Mais
alimentação
Menos
impostos

www.edenred.pt
geral.pt@edenred.com
808 200 030





A visão do ator COMO JOAQUIM DE ALMEIDA CONSTRÓI A SUA PERSONAGEM

Quando um ator constrói a sua personagem é fundamental, e estão interligados, a postura, o andar e a voz. Há duas escolas diferentes de criar uma personagem. Uma de dentro para fora, a outra vice-versa. A personagem tem naturalmente uma postura, um andar e voz que dependem da sua educação, estrato social e do seu estado mental do momento. É evidente, muitas vezes, pela postura e andar o estado de espírito de uma pessoa, assim como pelo seu tom de voz. O vencedor e o perdedor têm posturas em geral muito diferentes. A dicção e sotaque identificam uma personagem não só pela região de onde foram criados mas a sua educação. A postura e a forma de andar de um deprimido, de um tímido, de um *bon vivant*, de euforia, de tristeza são todas elas distintas e identificáveis. Hitler, Mussolini, Staline, Roosevelt e Churchill eram todos homens de poder e políticos com posturas e andar bem diferentes que, por exemplo, Picasso, Cézanne, Matisse ou Renoir, todos eles pintores de sucesso. A postura, o andar e a voz são de extrema importância.

Joaquim de Almeida, ator



descontraia e desbloqueie certas coisas, pode ser muito interessante.

VOLTANDO À TUA VISÃO DO UNIVERSO DAS EMPRESAS, PARA ALGUÉM VINDO DAS ARTES O MUNDO DAS EMPRESAS É EXCESSIVAMENTE CINZENTO? O QUE É QUE TU MUDARIAS?

Eu acho que seria muito injusto da minha parte, de repente, estar a fazer uma análise muito superficial e dizer "as empresas". Não posso generalizar. Acho é que há uma forma de agir que se tem de adequar a esta nova forma de estar na vida. Se calhar, as coisas não são assim tão estanques... É como a história dos Recursos Humanos e o recrutamento, criaram um modelo e seguem-no à risca. Muito bem, o modelo pode funcionar, mas tem de haver um complemento. Eu vou recrutar um comercial, mas para além do formulário estanque, se calhar, está na altura de analisar outras coisas no candidato, talvez através de um café ou de um passeio.

DEVE HAVER UM COMPLEMENTO OU ALGO QUE ALTERE MAIS PROFUNDAMENTE?

"Eu vou recrutar um comercial, mas para além do formulário estanque, se calhar, está na altura de analisar outras coisas no candidato, talvez através de um café ou de um passeio"

TE O PARADIGMA?

Primeiro, deve haver um complemento. Não sou muito apologista das mudanças radicais, não acho que isso seja a forma de mudar o mundo. As coisas têm de ser graduais e de uma forma orgânica, se não, vamos ter pelo caminho anticorpos que vão tentar fazer com que a coisa não corra bem. Acredito que o ideal é aproveitarmos o bom que os "velhos" modelos têm e adicionar alguns ingredientes novos. A coisa tem de ser gradual...

MESMO NO CONTEXTO EM QUE VIVEMOS, NÃO PRECISAMOS DE MUDANÇAS RADICAIS?

Não me parece que isso fosse uma forma inteligente de lidar com o problema. Pessoalmente, dentro da minha forma de ser, gosto mais do *apprivoiser*, do "eu vou-te mostrar que as coisas podem funcionar, devagarinho".

QUE CONSELHOS É QUE UMA EXPERIENTE DIRETORA DE CASTING PODE DAR ÀS PESSOAS QUE NAS EMPRESAS TÊM DE RECRUTAR?

Eu acho que essa semelhança existe. No audiovisual a palavra chama-se *casting*, enquanto nas empresas é recrutamento. O significado é exatamente o mesmo. As bases também são exatamente as mesmas, a única coisa que difere é o guião, nas empresas não há a parte ficcionada da história. Mas existe um *briefing*, um "eu quero isto, isto e isto, tem de ter esta, esta e esta característica." Vou dar um exemplo, uma vez fiz um

casting para uma publicidade e o cliente disse-me que queria uma pessoa bonita. E pensei, "o meu conceito de beleza pode não ser o conceito de beleza dele". Analisei o cliente, percebi que o estilo dele nada tinha que ver com o meu, percebi qual era a sua estética e pedi-lhe para ele me dar exemplos de pessoas bonitas. E foi sobre essa base que, depois, trabalhei.

E SE O CLIENTE TE PEDISSE UMA PESSOA COM TALENTO? COMO É QUE IDENTIFICAS SE DETERMINADO TALENTO EXISTE OU NÃO?

A base tem de ser mesmo o *briefing* e quem está a receber o *briefing* tem de saber colocar as questões que a vão ajudar, depois, a encontrar a pessoa certa. Eu estou sempre a servir o meu cliente, seja ele realizador ou uma pessoa dos recursos humanos, se não consigo encontrar a pessoa com base no *briefing* que ele me está a dar, tenho de continuar a fazer perguntas de forma a perceber melhor o *briefing*.

Sobre os participantes na Casa dos Segredos, da tv: "Não é por acaso que a última coisa que eles conhecem é o sítio onde vão trabalhar"

MAS SE TE PEDIR UMA PESSOA RESILIENTE, COM CORAGEM, COM DETERMINAÇÃO E ESPÍRITO DE EQUIPA. EU SEI QUE NAS EMPRESAS HÁ TESTES PARA ISTO... MAS COMO É QUE TU IDENTIFICAS?

Eu sei identificar isso. Tinha de lhe colocar desafios muito específicos. Vou dar-te mais um exemplo que eventualmente pode ajudar. Tive agora uma reunião de um *casting* onde um realizador me pede uma determinada personagem e dá-me imensas características: ainda vive em casa da mãe, tem imenso sentido humor, tem quarenta e tal anos, etc. E eu pergunto-lhe, "é casado?" E ele diz-

-me, "não, vive em casa da mãe". "Mas por que é que ele nunca casou?" E obrigo o realizador a pensar e ele vai ter de me responder. Isto a mim ajuda-me a tentar identificar o personagem na vida real. Tu, numa conversa informal ou através de determinados desafios bem pensados, para o candidato não perceber os nossos reais objetivos, consegues perceber bem a existência ou não das características que procuras.

O ESCRITÓRIO É O MELHOR SÍTIO PARA DESCOBRIR A VERDADEIRA PERSONALIDADE E COMPETÊNCIA DO ENTREVISTADO?

Não, eu quase que diria que é a última parte. Sempre que começa mais um *reality show* da Casa dos Segredos, eu gosto de ver o primeiro episódio. E o recrutamento que foi feito é muito inteligente, onde tudo conta. Não é por acaso que a última coisa que eles conhecem é o sítio onde vão trabalhar. Eu diria que não sei se seria a meio ou no fim, mas poria isso em segundo plano. **_____P**

SLOT
RECURSOS HUMANOS
Trabalho Temporário | Profile Experts | Outsourcing | In-Site Recruitment

Lisboa (Sede): Rua Castilho nº 5, Piso 4, Sala 40
1250-066 Lisboa
Tel. 21 847 93 72 - Fax. 21 847 93 73
recrutamento.lisboa@slot.pt

Oeiras: Rua Dr. José Joaquim Almeida, nº 420 B
2775-594 Carcavelos
Tel. 21 197 68 30 - Fax 21 197 60 77
Recrutamento.oeiras@slot.pt

Maia: Edif. Rosa dos Ventos, Rua do Viso, nº 79, Piso 0, Loja 7
4470-220 Maia
Tel. 22 942 96 40 - Fax. 22 942 96 41
Recrutamento.maia@slot.pt