



Conversa de vestibular

Inspiradas em modelos internacionais, instituições de ensino incluem entrevistas no processo seletivo da graduação

Provas com questões dissertativas e de múltipla escolha que abarcam todo o conteúdo tratado no ensino médio vêm deixando de ser a única forma de garantir o ingresso em faculdades privadas do país. Menos preocupadas em utilizar processos que classificam como “conteudistas”, algumas instituições de ensino superior passaram a ver nas entrevistas uma maneira mais eficiente de identificar alunos com perfis alinhados às suas propostas pedagógicas.

“As entrevistas permitem a avaliação de aspectos que dificilmente seriam observados por meio das provas tradicionais, como a expectativa apresentada pelos candidatos em relação às escolas e às carreiras escolhidas”, explica Rodrigo Sabbatini, diretor acadêmico das Faculdades de Campinas (Facamp). Adepta desde 2019 desse modelo de seleção, a instituição tem realizado, em média, entre 500 e 700 entrevistas a cada processo seletivo, mobilizando 25 professores em um período de cinco dias de conversas com candidatos a seus cursos de graduação. A seleção

com entrevistas ocorre duas vezes por ano e abarca os nove cursos mantidos pela instituição, dentre eles administração, direito, economia, engenharia mecânica, relações internacionais, design digital.

A ideia de adotar a entrevista surgiu quando a escola decidiu solicitar aos candidatos um vídeo ou carta de apresentação como parte integrante do processo seletivo até então realizado nos moldes tradicionais, com prova escrita e redação. “Esperávamos que 90% dessas apresentações chegassem em forma de vídeo e 10% por meio de cartas, mas acabou acontecendo o contrário”, conta Sabbatini. Desde então a entrevista passou a ser decisiva entre os candidatos que se destacam na primeira fase da seleção, que inclui redação, questões de lógica e conhecimentos gerais. Durante 20 minutos, uma dupla de professores tem a missão de analisar a trajetória do candidato durante o ensino médio e conhecer suas expectativas profissionais. “Como apresentam notas bastante semelhantes nas provas escritas, é nesse momento que conseguimos conhecê-los um pouco melhor, observando como organizam seu discurso e o que esperam do ensino superior. Esses aspectos são essenciais para a formação das turmas e fizeram cair consideravelmente o índice de evasão”, informa Sabbatini. Antes da prova e da entrevista, a instituição também solicita o envio do histórico escolar para apreciação dos avaliadores. Tanto a prova escrita quanto a entrevista podem ser feitas de forma presencial ou remota, de acordo com a preferência do candidato. “Queremos alunos que reflitam e desenvolvam pensamento crítico e não apenas que decorem fórmulas. Isso já pode começar a ser trabalhado no processo de seleção”, considera.

A utilização de entrevistas em processos seletivos para cursos de graduação é algo bastante comum em países como Estados Unidos e Canadá. Por aqui a modalidade vem sendo considerada, pelas instituições adeptas, uma forma eficiente de administrar a seleção em cursos concorridos, que apresentam elevado número de candidatos por vaga. Foi a partir da adaptação de modelo canadense que a Faculdade Israelita de Ciências da Saúde Albert Einstein (Ficsae) começou a selecionar os candidatos que concorrem semestralmente às 60 vagas oferecidas pela instituição para o curso de medicina. Estruturado em duas fases, o vestibular é composto por uma prova com 50 questões de múltipla escolha, cinco questões discursivas e uma redação. Finalizada a primeira etapa, os candidatos aprovados passam então por uma bateria de oito minientrevistas cujo objetivo é avaliar como reagem em distintas situações.

“O aluno tem dois minutos para se inteirar de uma questão, apresentada em forma de texto impresso, charge ou vídeo, logo na entrada de cada sala reservada a uma dessas minientrevistas”, explica Alexandre Holthausen Campos, diretor superintendente de ensino do Einstein. A faculdade, que costuma ter uma centena de candidatos por vaga na primeira fase, retém em média seis aspirantes na segunda, tornando a entrevista decisiva para a conclusão do processo. “Em geral, os candidatos que chegam à segunda fase têm desempenho bastante parecido”, explica Campos. “Como seguimos a proposta de metodologia ativa, baseada em projetos ou soluções de problemas, por exemplo, o aluno passa a ser o centro do processo de aprendizagem e precisa assumir

Para se sair bem na entrevista

1 Procure ser espontâneo, mas sem exagerar na informalidade



2 Destaque momentos que considera importantes em sua formação



4 Se possível, converse com quem já está na graduação



3 Pesquise sobre o curso e a instituição em que pretende ingressar



5 Relacione suas expectativas com o curso pretendido

a responsabilidade por sua trajetória discente. Por isso, consideramos que as competências socioemocionais são fundamentais para ingresso no curso”, completa.

A equipe de avaliadores presente em cada sala de entrevista é constituída por professores, alunos e, por vezes, ex-alunos da faculdade, profissionais da área da saúde, além de médicos do próprio complexo hospitalar. Além disso, atores profissionais compõem um cenário de imersão que exige a participação do candidato. “Todos os avaliadores são previamente treinados para a análise dos pretendentes, mas tomam conhecimento dos temas das minientrevistas somente no dia em que elas acontecem. O objetivo é assegurar que não ocorra nenhum tipo de favorecimento resultante de eventual vazamento de informações”, afirma Campos. No dia das entrevistas, depois de submetidos à segunda fase, os candidatos permanecem isolados e sem acesso a telefones celulares ou mesmo a relógios inteligentes, inviabilizando a divulgação dos conteúdos. O processo seletivo com entrevistas vem sendo adotado desde a implementação do curso de medicina, em 2016. Apesar de semestral, a faculdade realiza um único processo seletivo no início do ano, quando também são selecionados os alunos que ingressarão no segundo semestre. “Com essa avaliação, que vai além da prova escrita, conseguimos selecionar de forma mais precisa o aluno que tem aderência ao projeto pedagógico de nosso curso.” Antes de participar, os avaliadores passam por uma fase de treinamento em que são discutidos os critérios de seleção, bem como os parâmetros para a verificação dos resultados. “Defendemos a diversidade, inclusive na seleção dos avaliadores, além de discutirmos sobre questões de raça, gênero e orientação sexual”, completa Campos.

Além das entrevistas, apresentações em vídeo têm obrigado os candidatos a conhecer melhor as instituições de ensino que desejam integrar. No processo seletivo mantido pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (Eaesp-FGV), além da tradicional prova escrita, os aspirantes são submetidos a um exame oral. “Utilizamos a plataforma canadense Kira Talent, por meio da qual o aluno tem acesso a um conjunto de perguntas que devem ser respondidas em um tempo predeterminado, de forma remota e assíncrona, ou seja, depois de gravado, o conteúdo é enviado, sob a forma de arquivo de vídeo, aos avaliadores”, explica Renato Guimarães, coordenador dos cursos de administração da FGV. A instituição mantém protocolos para que as avaliações sejam conduzidas com isenção e valorizem aspectos éticos que impeçam

juízos baseados em gênero, orientação sexual, raça, credo, posição social ou local de nascimento. “A busca pela diversidade é uma das premissas da escola”, destaca.

Quem concorre a uma vaga no curso de administração de empresas, por exemplo, deve responder a quatro perguntas, sendo cinco no caso de quem opta pela graduação em administração pública. O candidato tem um minuto e meio para elaborar a resposta de cada pergunta. “A própria concisão é um aspecto avaliado, ou seja, é preciso ir direto ao ponto”, reforça Guimarães, que indica três características fundamentais consideradas nessa fase: habilidade analítica, capacidade de influenciar o ambiente em que atua e disponibilidade para interagir com diferentes meios sociais. As orientações sobre as entrevistas são apresentadas no edital divulgado a cada semestre, o que resulta em cerca de mil gravações por processo seletivo.

Para ingressar em um dos cursos de graduação oferecidos pela ESPM, desde o ano passado o candidato precisa dominar conceitos apresentados na bibliografia e em vídeos indicados previamente pela instituição. São eles que servirão de base para a condução da entrevista on-line que acontece na primeira fase do processo seletivo, antes da redação. “Nessa conversa, verificamos como o aluno utiliza seu repertório e se apropria do tema trazido pelas bibliografias indicadas”, explica Cristina Helena Pinto de Melo, diretora da área de sucesso docente e discente da ESPM. Dentre os cursos mantidos pela escola estão comunicação e publicidade, cinema e audiovisual, administração, design, jornalismo e sistemas da informação. Segundo Melo, a entrevista permite identificar os mais engajados com as carreiras escolhidas, exatamente porque são levados a refletir sobre o curso e a profissão antes de passarem pela entrevista. A nova modalidade de vestibular faz parte de um projeto de remodelação que vem ocorrendo na instituição desde 2010, em seus diferentes *campi*: São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre.

Aluno do curso de comunicação e publicidade da ESPM desde o início de 2021, o estudante paulistano Paulo Mendonça Bentes conta que viu na fase de preparação da entrevista uma oportunidade para refletir e confirmar seu interesse pelo campo das humanidades, algo menos viável nos processos seletivos tradicionais. “Ao pensar sobre meus objetivos pessoais e profissionais, acabei relacionando-os com os princípios da escola, o que também me fez refletir sobre a carreira que escolhi”, conta Bentes, que na entrevista pôde abordar conceitos como ética e responsabilidade socioambiental. ■

Sidnei Santos de Oliveira