

**AS FUNÇÕES MÚLTIPLAS DO SUPERVISOR, OS SEUS RELACIONAMENTOS COM O SUPERVISIONADO,  
O ANALISTA DO SUPERVISIONADO, O PACIENTE,  
O QUADRO DE REFERÊNCIA TEÓRICO E A INSTITUIÇÃO DE TREINAMENTO\***

Germano Vollmer F<sup>o\*\*</sup>, Porto Alegre  
Ricardo Bernardi<sup>\*\*\*</sup>, Montevidéo

A Sétima Conferência de Analistas Didatas da IPA foi realizada em 28 e 29 de julho, no Hotel Marriott em São Francisco, imediatamente antes do 39º Congresso da IPA. O tema da Conferência era "As funções múltiplas do supervisor, o seu relacionamento com o supervisionado, com o paciente, com o analista do supervisionado, com o quadro de referências teórico e com a Instituição". A Comissão Organizadora era constituída por Germano Vollmer, Han Groen Prakken, Arlene Richards, Dan Buie e Ricardo Bernardi.

A Conferência de Analistas Didatas anterior (Amsterdã, 1993), cuja Comissão foi presidida por Betty Joseph, trabalhou com base no tema: "Supervisão Psicanalítica – Uma Abordagem Clínica". Conforme D. Sachs indicou na palestra de abertura, a Conferência de Amsterdã tinha como objetivo comparar a teoria e a prática de supervisão em Institutos de todo o mundo, discutindo os problemas aos quais os supervisores se haviam referido através de vinhetas. Essas vinhetas mostravam a variedade de funções que tinham de ser preenchidas pelo supervisor. A escolha do tema para a Conferência de São Francisco adveio das fases de encerramento da Conferência de Amsterdã, onde se evidenciou essa complexidade de funções e relacionamentos. No final daquela Conferência, a maioria dos participantes concordou em dar prosseguimento à discussão do mesmo tópico em São Francisco.

O título da Conferência de São Francisco, que se refere às múltiplas funções do supervisor nos seus diferentes relacionamentos, foi escolhido principalmente para permitir um estudo amplo das múltiplas funções do supervisor, tais como gerir o processo supervisor, atuar como um modelo para identificação, ensinar procedimentos técnicos e teóricos, bem como atuar como representante da instituição psicanalítica no desenvolvimento do candidato. Essas múltiplas responsabilidades foram indicadas no anúncio da Conferência: "O supervisor tem de estabelecer uma aliança funcional com o seu supervisionado, porém também deve lembrar-se dos interesses do paciente, e esses interesses poderão colidir em algum momento do processo supervisor. O supervisor poderá gostar ou não gostar de, respeitar ou não respeitar, concordar ou não concordar com a personalidade e pontos de vista do analista do supervisionado – se ele souber quem é o mesmo – e poderá ser seduzido a utilizar fenômenos de contratransferência no seu supervisionado para invadir o terreno do analista didata. Em muitas sociedades, os diversos analistas didatas usam um quadro de referências teórico diferente e, quando a "utilização" de um quadro teórico é acompanhada por fortes afetos, de modo que nos sintamos tentados a falar de "adesão", ou mesmo de "fé", há o risco de que um dos dois, o analista didata ou o supervisor, tente converter o supervisionado ao seu próprio ponto de vista. Além disso, há os regulamentos do Instituto de treinamento, com os quais o supervisor poderá concordar plenamente ou, no fundo do seu coração, não concordar em geral ou num caso específico. Assim, as funções múltiplas implicam em múltiplas lealdades também, o que poderá tornar-se uma fonte de conflito interno ou externalizado no supervisor".

Para a discussão de grupo, foi fornecido um relatório completo de, pelo menos, uma hora de supervisão. Muitos analistas prestigiosos e experimentados, de três continentes, responderam ao convite para apresentarem relatórios; cada um dos grupos pôde contar com a presença do autor do relatório para a discussão, juntamente com as experiências próprias dos participantes. Embora, por motivos de ordem confidencial, esse material não seja publicado, essa é a primeira vez que os relatórios completos de horas de supervisão de supervisores de diferentes continentes, foram apresentados para discussão. Também vale a pena levar em conta que, apesar das limitações impostas pela diversidade lingüística, quase todos os grupos de discussão incluíam analistas de regiões diferentes, um fato que enriqueceu consideravelmente a discussão.

Nos seus comentários introdutórios, Germano Vollmer indicou que "O modelo tripartite de educação psicanalítica propõe que a análise do candidato deve resultar no estabelecimento da base para a formação da identidade psicanalítica do candidato. A supervisão, como o segundo elemento mais importante no modelo de educação psicanalítica, tem como objetivo ajudar o candidato a adquirir uma identidade como analista. A identidade psicanalítica é entendida como a modificação do Self devido à identificação com um objeto psicanalítico, o qual permite que a pessoa pense e se oriente clinicamente a fim de compreender a realidade psíquica.

Como o processo de ensino-aprendizado é de natureza cognitiva-afetiva, a supervisão pode ajudar a formar essa identidade através do processo supervisor. Além do conhecimento transmitido, procedimentos técnicos e o desenvolvimento contínuo de uma capacidade de transformar conhecimentos teóricos em intervenções interpretativas concretas no processo psicanalítico, existem identificações, projeções e identificações projetivas entre o supervisor, o supervisionado e o paciente.

Apenas para fins de apresentação, considerarei o processo de aprendizado, centrado no supervisionado, em separado do processo de ensino, centrado no supervisor. Bion considera o aprendizado a partir da experiência como o único processo capaz de proporcionar desenvolvimento. Aprender a partir da experiência é, essencialmente, o resultado de uma experiência emocional capaz de produzir mudanças comportamentais. Se a supervisão é bem sucedida, o supervisionado introjeta conhecimento, levando à mudança, crescimento e desenvolvimento da sua personalidade.

Ao contrário dessa categoria de aprendizado, o aprendizado, a partir da identificação projetiva, baseia-se numa fantasia onipotente do supervisionado, de ter acesso às qualidades e habilidade de outra pessoa, no presente caso o supervisor, e tomar posse delas.

Levando em conta que as projeções e identificações projetivas limitam a percepção do supervisionado com relação ao supervisor, o resultado é uma identificação distorcida. Em consequência dessas distorções, atitudes imitativas em vez de realísticas, de caráter pseudo-psicanalítico, predominarão no comportamento do candidato.

Existe uma terceira possibilidade de aprendizado, baseada na identificação projetiva com um objeto interno idealizado. Nesse caso, a atitude do supervisionado é marcada por uma fantasia de onisciência e manifestações de arrogância.

Neste ponto podemos fazer uma pergunta: dadas as categorias de aprendizado e as diferentes funções do supervisor, que critérios devem ser empregados para distinguir o verdadeiro aprendizado identificatório do imitativo, em termos de realidade psíquica?

Quanto à função de ensino do supervisor, conforme já foi mencionado, não se limita ao ensino de procedimentos técnicos e teoria. Também inclui elementos transmitidos através de experiência emocional, que envolvem entre o supervisor e o supervisionado. Nessa experiência, a primeira influência é o caráter do supervisor, o qual determina o seu estilo de supervisão. Em segundo lugar, o seu quadro de referência teórico e a sua maneira individual de interpretá-lo, orienta a abordagem e a compreensão do material de supervisão.

Com relação a estilos de supervisão, existe uma ampla gama de atitudes, desde comportamentos autoritários e constrictivos até atitudes de pouca participação. Em suma, o estilo desejável para a supervisão seria aquele que permitisse o estabelecimento de um relacionamento de "aliança de aprendizado" entre o supervisor e o supervisionado, usando a expressão de Fleming e Benedek.

Considerando o quadro de referência teórico e a sua influência na abordagem e compreensão do material, o supervisor pode orientar o foco de compreensão para o paciente, para as manifestações de contratransferência do supervisionado e para o próprio processo de supervisão, especialmente os assim-chamados "processos paralelos" (Ekstein e Wallerstein). A primeira meta do supervisor é tentar compreender como funciona a mente do paciente e transmitir ao supervisionado o seu entendimento do processo psicanalítico. Isso ocorre à medida que é revelada a dinâmica do paciente e são apresentadas sugestões de procedimentos técnicos. Além disso, o supervisor deve discutir o seu entendimento dos elementos presentes no material clínico, permitindo uma discussão completa, não apenas de pontos de vista teóricos, mas também buscando distinguir vínculos ou conflitos entre a sua própria abordagem e aquelas ensinadas nos seminários da técnica psicanalítica, a fim de facilitar o estabelecimento de diálogo psicanalítico.

Ao expor como funciona a sua mente, na qualidade de analista, o supervisor ajuda o supervisionado a desenvolver o seu próprio modelo de compreensão de fantasias inconscientes. Além disso, o supervisor deve mostrar como essas fantasias são atualizadas na transferência, enfatizando a comunicação estabelecida, a todo momento, entre o paciente e o analista. Com relação a aspectos técnicos, além de mostrar a sua abordagem, o supervisor, ao mesmo tempo, necessita estimular o crescimento de estilos de interpretação próprios ao supervisionado E, dessa forma, facilitar-lhe uma função analítica independente e criativa.

Embora a compreensão do paciente seja o enfoque da supervisão, podem ser observadas, simultaneamente, reações de contratransferência do supervisionado. Dois tipos de reações são geralmente descritos. Um é caracterizado por demonstrações de baixa tolerância, quando o supervisionado não sabe o que fazer com o paciente devido à falta de conhecimentos e de experiência. O outro tem sua origem nas identificações inconscientes do supervisionado (ao contrário de "identificações experimentais") como paciente, produzindo um "ponto cego".

A intolerância à falta de conhecimento é, muitas vezes, uma defesa contra ansiedades e sentimentos de desvalorização, contra o medo de perder o paciente, o amor do supervisor e contra ameaças à sua própria carreira pela instituição representada pelo supervisor. As dificuldades que resultam de tais ansiedades podem ser geridas pelo supervisor, dentro de certos limites. Por exemplo, através do seu relacionamento com o candidato, o supervisor pode ajudá-lo a tolerar a ansiedade ao enfrentar o desconhecido e as frustrações impostas por sua realidade atual.

Quanto a manifestações de contratransferência devido a identificações concordantes e complementares do analista, é necessário distinguir entre as úteis, pois essas são meios de comunicação e aquelas que, pela impossibilidade de gerenciamento, levam o analista ao acting in e acting out. A persistência dessa atitude bloqueia a análise e cria um problema na supervisão, especialmente se o candidato não estiver mais em análise. Quando o candidato está em análise, podemos ter a situação delicada que toca no limite entre dar ao supervisionado a consciência de questões de contratransferência e "pontos cegos" por um lado, e deixá-lo à análise pessoal do supervisionado em outro. Isso traz à tona uma nova questão: como lidar, na supervisão, com as manifestações de contratransferência de um candidato que ainda está em análise e outro que não está mais em análise?

Em consequência do seu papel, no ensino e na representação da instituição analítica, o supervisor assume a função e a responsabilidade de avaliar o processo supervisor e confirmar, ou não, a promoção do supervisionado. Deve ser dito que cada supervisor baseia a sua decisão nos seus próprios critérios. Alguns elementos do processo supervisor são decisivos: o relacionamento com o supervisionado, os quadros gerais de ensino-aprendizado, os elementos de transferência e contratransferência, a integração com o modelo teórico e o desenvolvimento do processo analítico com mudanças psíquicas. E, nessa função de avaliação, também existe a necessidade de coragem, de transmitir honestamente ao supervisionado as suas dificuldades, particularmente no caso de supervisionados incompetentes, e a necessidade de evitar uma distorção autoritária da situação supervisor.

Além de considerar o processo de maneira global, a avaliação pode focar uma única hora de supervisão, ou uma série de horas. Aqui podemos observar as comunicações sutis e distorcidas presentes no aqui-e-agora do relacionamento supervisor-supervisionado e na interação passada entre o analista e o analisando. É necessário considerar que esses episódios refletem um momento do processo supervisor.

Mesmo levando em conta diferenças de ordem pessoal, bem como os diferentes quadros de referência teóricos, seria possível definir critérios para avaliar a eficiência do processo supervisor? E, além disso, que critérios devem ser empregados para julgar se determinada hora de supervisão (ou série de horas) foi suficientemente boa?

Da mesma forma que o supervisionado, o supervisor também é influenciado pela instituição psicanalítica e sofre pressões devido aos seus vínculos com a mesma. As regras a serem seguidas, bem como as diretrizes teóricas predominantes, interferem de alguma forma com a supervisão. Além disso, pressões internas são manifestadas no relacionamento entre o supervisor e o candidato em nível institucional. Uma delas se origina no fato de que, devido a dificuldades internas não resolvidas, o supervisor imagina que a falta de progresso do supervisionado se deve à sua falta de habilidade como professor e, conseqüentemente, sente o seu prestígio ameaçado por seus colegas e teme perder status dentro da instituição. A persistência de traços caracterológicos acentuados em psicanalistas foi freqüentemente mencionada. No contexto da supervisão, os seus reflexos dão origem a ou pioram situações de rivalidade e concorrência, interferindo de maneira negativa. As comparações, inevitáveis no

ambiente institucional, também surgem na supervisão, através dos relacionamentos entre o supervisor e outros supervisores ou professores, ou professores e o supervisor e o analista do supervisionado. Seja para melhor ou para pior, as comparações podem servir a conflitos não resolvidos e são maneiras de externalizar agressões latentes. A luta por status e a busca de prestígio de parte do supervisor, manifestadas de diferentes formas, são muitas vezes uma reação a limitações e sentimentos de desvalorização sempre impostos pela realidade institucional. Também são uma reação à frustração causada pelas vicissitudes do próprio processo supervisorio. Contudo, a compreensão gradual desse problema, freqüentemente descrito na literatura, ajuda a vencê-lo, se não a evitá-lo.

Assim, podemos dizer que o nosso entendimento do papel do supervisor, das suas dificuldades e problemas, ao ajudar o supervisionado, é semelhante àquele que temos do papel do analista com o seu paciente. Assim, conforme foi descrito por Bion a respeito do processo analítico, contenção e falta de conhecimento, sentimentos de desvalorização e onipotência, entre outros sentimentos, são uma função essencial para o estabelecimento de um vínculo que promove o crescimento. Ao fornecer conhecimento, especialmente novos significados que ajudam a promover mudanças psíquicas no paciente bem como no supervisionado, o supervisor estabelece um padrão analítico para a identificação. Podemos pressupor que a identificação com o supervisor é resultado, por um lado, da gratificante experiência emocional do supervisionado sentir-se aceito, compreendido e tranquilizado e, por outro lado, das experiências frustrantes de separação que fazem parte da realidade. Essa identificação pode ser considerada semelhante a um luto bem-sucedido. O supervisionado, gradativamente, passa a identificar-se com os aspectos funcionantes do supervisor, alcançando a capacidade de auto-supervisão e, progressivamente, sente que ambos, o paciente e o supervisionado, não mais necessitam do supervisor.

Os candidatos foram convidados a registrar a sua posição sobre o assunto num documento, seguindo a tendência da Conferência anterior. Esse relatório foi preparado e escrito por Dirk Viestra, Presidente do IPSO, e foi entregue a todos os participantes da Conferência.

Os participantes foram divididos em vinte e quatro grupos de cerca de treze pessoas, com um moderador. Na opinião da maioria dos participantes, os grupos produziram discussões vivas e ricas, revelando não apenas diferentes pontos de vista, como também concordâncias. Após um dia e meio de discussão em pequenos grupos, os participantes reuniram-se para a plenária final.

A sessão plenária final foi moderada por Eva Lester do Canadá. No seu sumário final, ela observou que, comparando-se Amsterdã com São Francisco, pode-se observar uma tendência geral no sentido de uma discussão mais ampla sobre "como os supervisores concebem a supervisão, quais são os parâmetros básicos quando ela é observada em ação, e como diferenças teóricas ou circunstâncias específicas na influência da dupla supervisor(es) supervisionado(s), determinam ou alteram o encontro supervisorio".

Na sua apresentação, Eva Lester enfocou os pontos que, na sua opinião, mereciam maior atenção:

- 1) a necessidade de melhor compreensão da dinâmica envolvida na supervisão, através de e além do pluralismo teórico;
- 2) o fato de que a maioria dos relatórios recebidos segue o modelo de ensino tipo supervisão – através de ensino bem focado e levando em conta um processo de aprendizado ativo no candidato – o supervisor buscando a transformação do candidato e, assim, valorizando o desenvolvimento de uma identidade psicanalítica no estudante;
- 3) a necessidade de focar a supervisão "como um processo e determinado tipo de interação, que tem lugar dentro de um quadro interpessoal específico"; apesar disso, a necessidade, também, de maior esclarecimento sobre a nossa conceitualização do quadro, como a compreensão teórica da estrutura mínima necessária para o encontro supervisorio;
- 4) a necessidade de certas diretrizes para a recriação da sessão analítica e certos critérios para avaliar sua apresentação, a presença de procedimentos, durante a supervisão, podendo refletir a falta de clareza do candidato com relação ao processo e ao quadro geral da mesma, tudo isso sem ignorar a importância da espontaneidade entre o supervisor e o supervisionado durante a apresentação e a discussão do material.

Os sumários de discussões em pequenos grupos foram apresentados por Anna Potamianou, Daniel Jacobs, Lawrence Inderbitzen e Isidoro Berenstein.

Os grupos consideraram extremamente interessantes os relatórios, alguns deles complexos, permitindo uma discussão estimulante de problemas específicos da supervisão. Alguns grupos discutiram a diferença e semelhança no trabalho dos candidatos, tais como a regra de abstinência, o contrato analítico, etc.

Embora as limitações de espaço não tenham permitido o detalhamento completo dos tópicos discutidos nos pequenos grupos, alguns pontos devem ser destacados:

- 1) a relação entre aprendizado e terapia, pois é necessário que o supervisor não saia do quadro geral de ensino, deixando à análise a busca das raízes da contratransferência; caso a supervisão não esteja mais presente na análise, uma boa sugestão seria que o supervisor ajude a atitude auto-analítica do supervisionado, fazendo com que ele se dê conta dos problemas;
- 2) o aspecto ensino-aprendizado da supervisão como assunto de discussão, quando se afirmou que o candidato deveria atingir a capacidade de auto-supervisão, conceito esse interessante e que pode ser um bom indicador do progresso na formação;
- 3) a avaliação dos Institutos, repetidamente considerados como fonte de interferências; o conflito, às vezes, do supervisor, dividido entre as exigências do tratamento e os padrões de formação, por exemplo, a necessidade de manter estritamente fixo o número de sessões por semana, determinado pelas normas do Instituto;
- 4) a necessidade de uma consciência clara, por parte do supervisor, do papel que o candidato lhe destina, em relação às idealizações e aos conflitos com o seu analista e com a instituição;
- 5) em muitos grupos, a ênfase no fato de haver exigências feitas ao supervisor, tais como ser educador e avaliador ao mesmo tempo, o que se complica, ainda, por exigências institucionais e, às vezes, por diferentes metas entre o candidato e o supervisor; os critérios para a avaliação do progresso do candidato não sendo de fácil apreciação, imitação e identificação aparecem como escalas de referência;

6) o debate sobre o relacionamento entre o supervisor e o analista do supervisionado;

7) face ao reduzido número de Institutos que proporcionam treinamento, monitorização e avaliação do desenvolvimento do supervisor, a sugestão foi que poderíamos lucrar com a experiência desses Institutos.

Foram apresentadas algumas sugestões: a IPA deve continuar o estudo da supervisão, com um enfoque ainda mais específico, escolhendo, por exemplo, uma parte do título de hoje. Outra proposta foi que estudemos como diferentes estruturas, relevantes ao processo supervisorio, lidam com o bom candidato, assim como com o que apresenta dificuldades consideráveis. Também foi sugerido que os Institutos promovam grupos de discussão e pesquisa, continuando e desenvolvendo os processos de intercâmbio que têm lugar em congressos e, assim, permitindo o surgimento de novas idéias.

**Germano Vollmer Fº**

Av. Encantado, 110  
90470-420 – Porto Alegre – Brasil

**Ricardo Bernardi**

Santiago Vásquez, 1140  
11300 – Montevideo – Uruguay

© Revista de Psicanálise – SPPA

---

\* Conferência de Treinamento de São Francisco – 1995.  
\*\* Membro Efetivo da Sociedade Psicanalítica de Porto Alegre.  
\*\*\* Membro Efetivo da Associação Psicanalítica do Uruguay.

---

| [Voltar ao Topo](#) |

| [Voltar ao Sumário](#) |