



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL OPP

LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A PRÁTICA DE SUPERVISÃO

LINHAS DE ORIENTAÇÃO

PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL OPP

ÍNDICE

INTRODUÇÃO

1. ENQUADRAMENTO

PÁG. 4

Conceito de Supervisão

Evolução do Conceito de Supervisão

Relevância e Objectivos da Supervisão

Competências de Supervisão

Responsabilidades no Processo de Supervisão

- *Responsabilidade do/a Supervisor/a*
- *Responsabilidade do/a Supervisando/a*

A Supervisão em Portugal

2. LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL

PÁG. 10

3. NOTAS FINAIS

PÁG. 16

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PÁG. 17

INTRODUÇÃO

No sentido de complementar o edifício organizador da profissão já existente, nomeadamente através da Lei 57/2008, de 4 de Setembro (com a redacção dada pela Lei nº 138/2015, de 7 de Setembro) e do Código Deontológico dos Psicólogos Portugueses (Regulamento nº 246/2, de 26 de Dezembro de 2016), a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) considera importante analisar algumas dimensões mais específicas da actuação dos profissionais da Psicologia no âmbito da prática de Supervisão, que merecem esclarecimentos adicionais, com o objectivo de promover a adopção de boas práticas, consensualizadas pela comunidade psicológica e de auxiliar os/as psicólogos e psicólogas que actuam como Supervisor/es/as.

A prática profissional da Psicologia está em constante desenvolvimento e mudança exigindo, por isso, um investimento fundamental no **desenvolvimento profissional contínuo e na formação e aprendizagem ao longo da vida**. Neste âmbito, os **processos de Supervisão** têm uma importância crucial.

A Supervisão é um **mecanismo crítico na facilitação da formação e do desenvolvimento contínuo dos psicólogos e psicólogas**, bem como do **exercício profissional da Psicologia seguro e de qualidade**. É, por isso, indispensável que todos os/as psicólogos/as que se dedicam à investigação, formação e intervenção psicológica, nas suas várias vertentes (saúde e clínica, social e comunitária, organizacional e trabalho, escolar e educacional, desporto, justiça, entre outras), disponham de informação consolidada e empiricamente validada sobre as competências e especificidades da Supervisão. Neste contexto, surgem as Linhas de Orientação para a Prática da Supervisão, tendo por base a dimensão aspiracional do Código Deontológico, bem como os preceitos da nossa Lei fundadora.

As **Linhas de Orientação para a Prática de Supervisão** resultam da **sistematização de recomendações e de boas práticas, transversais a diferentes modelos teóricos, contextos e experiências profissionais dos psicólogos e psicólogas**, numa abordagem meta-teórica agregadora de conhecimentos, capacidades e atitudes que compõem as competências de Supervisão, procurando integrar todo o campo de actuação do/as psicólogos/as e em consonância com o Modelo Europeu de Competências Europsy, no qual se fundamenta o edifício conceptual e legal da profissão de psicólogo/a em Portugal. Pretendem servir não como um documento regulador, mas sim como uma **base de orientação para os/as psicólogos e psicólogas na resolução de dilemas éticos e profissionais no âmbito da Supervisão, constituindo-se como um recurso de apoio às práticas de Supervisão**, de modo a promover a sua qualidade e eficácia, definidas e devidamente integradas nos vários contextos de intervenção.

O processo de elaboração destas Linhas de Orientação para a Prática da Supervisão seguiu um formato de consulta de um conjunto de especialistas relevantes para a temática em questão e teve por base as Recomendações para a prática da Supervisão, elaboradas pela Comissão Temporária para a Supervisão e Intervisão¹, publicadas em 2020 pela OPP.

A Comissão Temporária para a elaboração das Linhas de Orientação para a Prática da Supervisão² elaborou um documento que, após aprovação pela Direcção da OPP, foi colocado em discussão pública entre a comunidade de profissionais. Os contributos recebidos foram então integrados na medida da sua relevância e consenso.

1. Comissão Temporária para a Supervisão e Intervisão: Paulo Cunha (CP 510; Presidente); Cláudio Sousa (CP 3512); Isabel Freire Andrade (CP 3846); Maria do Céu Taveira (CP 11947); Maria João Barros (CP 8109); Miguel Ricou (CP 6696); Tânia Zimbra de Lemos (CP 8111).

2. A Comissão Temporária para a Elaboração das Linhas de Orientação para a Prática da Supervisão foi composta por: Renata Benavente (CP 341), Gaspar Ferreira (11013), Mário Silva (1891); Marisa Simões Carvalho (CP 722), Miguel Ricou (CP 6696) e, Silvia Marina (CP 21524).

1. ENQUADRAMENTO

Conceito de Supervisão

A Supervisão é uma área especializada da actividade profissional dos/as Psicólogos/as, que tem como função os seus próprios conhecimentos e competências e que pode ser aprendida e melhorada através de formação adequada (APA, 2015). **A prática da Supervisão ocorre nos mais diversos contextos de actuação dos/as psicólogos/as**, de forma individual ou em grupo, envolvendo dinâmicas de aprendizagem e exigindo garantias de segurança, eficácia e qualidade de desempenho (CPA, 2017).

É possível encontrar, na literatura psicológica, as mais **diversas definições de supervisão**:

- Falender e Shafranske (2004) definem Supervisão como uma actividade profissional distinta, na qual a formação, treino e desenvolvimento de práticas cientificamente validadas são facilitadas por um **processo interpessoal colaborativo** que envolve **observação, avaliação, feedback, facilitação de auto-avaliação e aquisição de conhecimentos e competências** por parte do/a Supervisando/a, através de instruções, modelamento e resolução conjunta de problemas. Promovendo o reconhecimento de pontos fortes e talentos do supervisionando, o/a Supervisor/a encoraja a sua auto-eficácia, garantindo que a prática é conduzida de forma competente, segundo padrões éticos, prescrições legais e práticas profissionais, no sentido da promoção e protecção do bem-estar do cliente, da profissão e da sociedade em geral.
- Bernard e Goodyear (2009) definem Supervisão como uma **intervenção na qual um membro mais experiente supervisiona o trabalho de um membro júnior menos experiente de uma mesma profissão**. A relação estabelecida é avaliativa e hierárquica, prolonga-se no tempo e tem o propósito de melhorar o funcionamento profissional do membro inexperiente, monitorizar a qualidade dos serviços prestados e **garantir a qualidade do início do exercício profissional**.
- A *British Psychological Society* (BPS, 2007) reflecte sobre as complexidades da Supervisão descrevendo-a como uma actividade, um processo, uma relação e uma prática. A Supervisão é definida como um processo de "**aprendizagem colaborativa, experiencial e transformacional contínua**", que se baseia na **prática e conhecimento cientificamente validados**. É uma relação "flexível" de "confiança mútua, respeito e integridade" que considera as necessidades de aprendizagem do/a Supervisando/a. Finalmente, é uma prática limitada por um contrato explícito, que se baseia em "modelos partilhados e explícitos de Supervisão" (BPS, 2007).
- A APA (2014) define Supervisão como uma prática profissional distintiva que utiliza uma **relação colaborativa com componentes facilitadores e avaliativos**, que se estende ao longo do tempo e tem por objectivo **melhorar competências profissionais e práticas científicas do/a Supervisando/a**, monitorizando a qualidade dos seus serviços, protegendo o público e funcionando como uma **garantia para a entrada na profissão**. De acordo com a APA (2015), trata-se ainda de uma prática que se distingue das práticas de consultoria, psicoterapia ou mentoria, focada na aquisição de competências e desenvolvimento profissional do/a Supervisando/a, ao mesmo tempo priorizando o cuidado dos clientes e a protecção da população.
- A Supervisão pode ainda ser definida como um **processo interactivo**, que implica uma **relação profissional especial**, no âmbito da qual o/a Supervisor/a fornece ao/à Supervisando/a uma direcção, envolvendo-o em **actividades facilitadoras**, mediadas por uma **crítica construtiva**, por forma a apoiar o/a Supervisando/a no processo de alcançar os seus objectivos profissionais (PBA, 2018).

Estas diferentes definições têm em comum as ideias de que a) a Supervisão é um **processo interactivo e colaborativo** ancorado na evidência científica sobre a Supervisão e competências supervisionadas, cujos principais objectivos se prendem com a **melhoria da capacidade profissional do/a Supervisando/a**, garantindo a **qualidade dos serviços prestados**, a fim de **assegurar a protecção dos clientes e da própria profissão**; e b) o/a Supervisor/a deve possuir **competências específicas** que lhe permitam manter uma boa aliança de trabalho, proporcionar apoio, instruir, servir como **modelo profissional**, fazer críticas construtivas e auxiliar na **resolução de problemas** (CPA, 2012).

Deste modo, em termos gerais, podemos definir **Supervisão** como uma **prática profissional** que recorre a uma **relação colaborativa dinâmica**, na qual Supervisor/a e Supervisando/a partilham responsabilidades, e que inclui **componentes facilitadores e avaliativos**.

O **processo de Supervisão** traduz-se numa aprendizagem experiencial pautada pelo feedback entre Supervisor/a e Supervisando/a, pela reflexão e pela auto-avaliação com a intencionalidade de fazer melhor no futuro.

Sendo um **processo influenciado por factores pessoais e profissionais**, incluindo valores, atitudes, crenças e enviesamentos, a Supervisão deve ser sempre, à semelhança das restantes práticas psicológicas, **ancorada nos princípios ético-deontológicos da profissão e nas evidências científicas** mais recentes sobre o processo de Supervisão e as competências e funções que estão a ser supervisionadas.

A Supervisão **distingue-se** da Intervisão (mesmo quando em contexto de grupo), da mentoria, psicoterapia pessoal ou consultoria.

Evolução do Conceito de Supervisão

O conceito de Supervisão é quase tão antigo quanto a própria profissão de psicólogo/a, verificando-se que os modelos teóricos vigentes em determinado período de-

terminam também as características e enquadramento dos processos de Supervisão. O conceito desenvolveu-se ao longo de três períodos históricos: a) os anos 20 do séc. XX, com fundamento na tradição psicanalítica; b) os anos 50-60, na altura do surgimento das escolas humanística/existencial e cognitivo-comportamental; e c) a partir da década de 70 do séc. XX, quando a Supervisão começa a emergir como actividade de aprendizagem.

Nos anos 20 do séc. XX, S. Freud é o primeiro profissional da Ciência Psicológica a reconhecer a importância do processo de **Supervisão** clínica. O Instituto de Psicanálise de Berlim converte a Supervisão de casos num **processo obrigatório no treino dos psicanalistas**, seguindo-se a essa decisão o reconhecimento da centralidade do processo de Supervisão pela International Psychoanalytical Association (IPA), que estabelece critérios para o treino de psicanalistas e formaliza a Supervisão como requisito essencial na formação destes profissionais. A psicanálise vê a Supervisão como elemento-chave do processo contínuo de desenvolvimento profissional, focando o processo nos fenómenos intrapsíquicos e nos processos interpessoais e procurando o desenvolvimento de insights por parte do/a Supervisando/a. Por isso, até aos anos 30 do séc. XX, o profissional sénior detém um duplo papel de Supervisor/a e terapeuta pessoal do/a Supervisando/a, um cenário de que foram resultando algumas preocupações éticas.

Num segundo momento, **a partir dos anos 50 do séc. XX**, a abordagem centrada na pessoa desenvolvida por C. Rogers vem instituir alterações na concepção clássica de Supervisão clínica desenvolvida pelos psicanalistas. O autor acreditava que a Supervisão pode ser vista como **forma modificada de terapia** em que o foco é colocado desenvolvimento da auto-confiança, auto-estima e crescimento profissional do/a Supervisando/a. As condições e características principais do processo terapêutico centrado na pessoa estão também presentes no processo de Supervisão: empatia, genuinidade, acolhimento, crença nas competências e motivação intrínseca para o crescimento e capacidade de actualização (Bernard & Goodyear, 2009).

Com o advento das **psicoterapias cognitivo-comportamentais**, é reforçada a ênfase no estabelecimento de uma **relação genuína entre Supervisor/a e Supervisando/a**, bem como a empatia e a possibilidade de colaboração mútua. As sessões de Supervisão passam a ser estruturadas, com objectivos claros e bem definidos, funcionando o/a Supervisor/a como um modelo para o/a Supervisando/a e fazendo recurso ao diálogo socrático, role-playing e tarefas externas (práticas entre sessões).

Por fim, **a partir da década de 70 do séc. XX**, as **abordagens construtivistas** colocam o/a Supervisor/a no papel de consultor do processo de desenvolvimento do supervisionando, desconstruindo a importância da hierarquia no processo de aprendizagem.

Na década de 80 assiste-se a uma explosão de estudos acerca da Supervisão, sugerindo que, durante o processo de desenvolvimento profissional, Supervisor/a e Supervisando/a passam por estágios sequenciais e hierárquicos, que partem de uma estrutura simples e evoluem progressivamente para uma maior complexidade e integração de conhecimento e experiência. Desta ideia emergem modelos de Supervisão centrados na experiência do/a Supervisando/a, focados nas suas competências e nos objectivos da aprendizagem, propondo que a Supervisão deve ter como ponto de partida a análise das competências e experiências do/a Supervisando/a para possibilitar uma estruturação do processo na direcção de determinados resultados.

Relevância e Objectivos da Supervisão

A Supervisão é considerada uma **competência-chave dos Psicólogos** e contribui para:

- Garantir a **qualidade do processo de desenvolvimento e melhoria contínua** das competências pessoais e profissionais dos Psicólogos.
 - Desenvolver a **prática reflexiva**, a consciência e a sensibilidade profissional, bem como a compreensão das questões e dilemas éticos da prática.
 - Facilitar a construção e a consolidação, crítica e reflexiva, da **identidade profissional**.
 - Manter padrões éticos e profissionais elevados de intervenção e prática psicológicas.
 - Garantir a **qualidade da formação inicial dos Psicólogos/as** e a segurança das actividades realizadas pelos Psicólogos Júnior durante o estágio profissional de acesso à profissão (Ano Profissional Júnior).
 - Promover a **qualidade e a segurança da prestação de cuidados psicológicos** e, dessa forma, a Saúde e o bem-estar dos cidadãos.
- Os processos de supervisão, sendo de carácter obrigatório no acesso à profissão, podem também decorrer a qualquer momento da vida profissional e em qualquer contexto de intervenção da psicologia e cumprem 3 objectivos fundamentais:
- **Desenvolvimento de competências do/a Supervisando/a**, que permitirá ao/à Supervisando/a a reflexão sobre o conteúdo e o processo da sua intervenção, bem como desenvolver aptidões teóricas e técnicas, estimular a análise crítica, a auto-avaliação e a autonomia e servindo como facilitador do processo de transferência do conhecimento teórico para a sua aplicação prática. Esta função inclui acções de suporte, orientação, formação, avaliação e feedback.
 - **Apoio à prática e ao desenvolvimento pessoal e profissional**, procurando apoiar, cognitivamente e emocionalmente, o/a Supervisando/a, de modo que sinta segurança e confiança na sua intervenção e desenvolvimento de competências.
 - Contribuir para a prevenção do *burnout*, do trauma vicariante, do “stress secundário” ou da fadiga por compaixão nos/as Supervisandos/as (Knight, 2008).

Competências de Supervisão

Sendo consensual que os processos de Supervisão são fundamentais no desenvolvimento profissional dos psicólogos e psicólogas, subsiste o debate acerca da **competência de Supervisão**.

Actualmente, podem encontrar-se na literatura **modelos de Supervisão muito diversos**, sendo que todos parecem remeter para a ideia de que a competência de Supervisão é uma competência distintiva, **obrigando a que o/a Supervisor/a não apenas detenha competência funcional nos domínios que supervisiona, mas adquira e continuamente desenvolva um conjunto de competências específicas por meio da educação formal** (formação específica em Supervisão) e treino (experiência profissional), ao longo da carreira profissional (Falender, 2004).

Simultaneamente, embora amplamente reconhecida como uma prática profissional distinta, a educação formal e treino específico em Supervisão têm sido negligenciados (CPA, 2017). A competência de Supervisão é, por isso, frequentemente inferida, reconhecendo-se uma vasta amplitude de práticas entre diferentes países, reflectindo diferentes fases de evolução da profissão em relação ao reconhecimento de competências para a Supervisão (Europsy, 2015). Por exemplo, em alguns países, receber Supervisão é um requisito a desenvolver ao longo da trajectória profissional (Reino Unido e Austrália), enquanto noutros (como é o caso de Portugal) constitui um requisito de acesso à profissão.

A **competência de Supervisão** é um produto de várias competências que, em conjunto e combinadas, determinam a competência de um Psicólogo como Supervisor/a. De acordo com a literatura disponível (por exemplo, Matriz de Competências de Falender et al. (2004), *Guidelines on Supervision* apresentadas pela APA (2014), lista de competências de Supervisão do Psychology Board of Australia (2013) e propostas do *New Zealand Psychologists Board* (NZPB, 2010), **o/a Supervisor/a deve, pelo menos, demonstrar...**

- **Conhecimento.** Conhecimentos específicos da área que está a ser supervisionada; das teorias e modelos psicológicos, evidência científica das teorias e modelos e as suas aplicações para a prática; do processo de avaliação da eficácia da intervenção psicológica e dos resultados da Supervisão; conhecimentos específicos da prática de Supervisão; dos modelos e teorias de desenvolvimento de competências; dos modelos, teorias e investigação sobre Supervisão; dos aspectos legais, éticos e deontológicos da Supervisão.
- **Capacidades.** Capacidade de construir uma relação e uma aliança de supervisão, em diferentes fases de desenvolvimento da relação e modalidades de Supervisão (por exemplo, individual e grupal); de desempenhar diferentes papéis em simultâneo (por exemplo, ensinar, apoiar e avaliar os/as Supervisorandos/as); de oferecer feedback eficaz; de promover o crescimento, a reflexão e a auto-avaliação no/a Supervisorando/a (e em si próprio); de definir limites e de procurar ajuda quando as necessidades do/a Supervisorando/a estiverem fora da sua área de competência; de responder adequadamente ao nível de competência, experiência e necessidades do/a Supervisorando/a; de identificar e gerir os factores pessoais e a auto-exposição que afectem a aliança de Supervisão, incluindo responder aos problemas e rupturas na relação de Supervisão; de pensamento científico e crítico, bem como de o traduzir para a prática e para a promoção do desenvolvimento profissional.
- **Valores.** Responsabilidade pelo cliente e pelo/a Supervisorando/a; respeito e promoção do desenvolvimento, pessoal e profissional, do/a Supervisorando/a; sensibilidade à diversidade e à diferença nas suas várias formas; equilíbrio entre apoiar e desafiar o/a Supervisorando/a, entre as necessidades clínicas e de formação; compromisso com a aprendizagem ao longo da vida; modelar e facilitar práticas éticas, analisando os dilemas éticos com base no Código

Deontológico da profissão; valorização da fundamentação com base na evidência científica; flexibilidade e abertura a experiências trazidas pelo/a Supervisando/a e a várias intervenções na prática psicológica.

- **Contexto.** Consciência e conhecimento da rede complexa de relações e contextos sociais e socio-políticos nos quais a Supervisão se desenrola, bem como conhecimento do próprio sistema e expectativas e responsabilidades envolvidas no processo de Supervisão. Estabelecer um contrato de Supervisão no início do processo de Supervisão. Definir limites e relações duais. Responder adequadamente a questões legais e éticas. Assegurar que são mantidos registos da Supervisão pelo/a Supervisor/a e Supervisando/a.
- **Formação.** Realizar formação específica em Supervisão e actividades de desenvolvimento profissional contínuo. Receber Supervisão da Supervisão que realiza. Identificar limitações no seu conhecimento e competência, procurando outros sempre que necessário.
- **Avaliação.** Realização de formação em Supervisão com sucesso; evidência da capacidade para supervisionar de forma independente (por exemplo, gravação áudio ou vídeo); documentação do feedback aos/às Supervisandos/as e de uma experiência diversificada de Supervisão; auto-avaliação; avaliação dos resultados e impactos, individuais e grupais, da Supervisão; avaliar regularmente o progresso do/a Supervisando/a e ajustar o processo de Supervisão em conformidade; saber quando levar um assunto à Supervisão da sua prática de Supervisão.

petências, no respeito pelo Código Deontológico, bem como de proporcionar oportunidades e recursos ao/à Supervisando/a e de melhorar continuamente as suas competências como Supervisor/a por meio de mecanismos formais (e.g., workshops e treino de Supervisão) ou informais (e.g., investigação, consulta de pares) (CPA, 2017).

Deve ainda assumir um **conjunto de responsabilidades** que assegurem quer os objectivos da Supervisão, quer o bom funcionamento do processo de Supervisão, podendo destacar-se os seguintes:

- Comprometer-se com o processo de Supervisão (garantindo disponibilidade, dedicação e competências de Supervisão);
- Estabelecer com um contrato de Supervisão no início da relação de Supervisão;
- Assumir, em conjunto com o Supervisando, a corresponsabilidade profissional pela prática do/a Supervisando/a;
- Assegurar que os deveres do/a Supervisando/a são consistentes com o seu nível de formação, competência e necessidades de aprendizagem;
- Garantir que o/a Supervisando/a conhece a teoria relevante, a literatura científica e os factores contextuais relacionados com a área de prática que supervisiona, apoiando o/a Supervisando/a na relação e trabalho com profissionais de outras disciplinas, sempre que necessário;
- Conhecer os clientes, ainda que a sua identidade não seja revelada, através dos relatos do/a Supervisando/a e os serviços prestados pelo/a Supervisando/a, de modo a poder assegurar o bem-estar e a segurança dos clientes e intervir sempre que for necessário proteger o cliente;
- Garantir que o/a Supervisando/a conhece um conjunto de procedimentos necessários em situações

Responsabilidades no Processo de Supervisão

Responsabilidade do/a Supervisor/a

O/A Supervisor/a tem a **responsabilidade ética** de actualizar continuamente os seus conhecimentos e com-

LINHAS DE ORIENTAÇÃO

PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL OPP

PÁG. 9

- de crise e emergência;
 - Informar e assegurar que o/a Supervisando/a cumpre a lei, os regulamentos e as boas práticas, incluindo obter o consentimento informado do cliente para poder partilhar informação com o/a Supervisor/a, estando disponível para o/a Supervisando/a em situações de emergência ou indicando um/a Supervisor/a qualificado;
 - Reportar más práticas, violações éticas ou legais do/a Supervisando/a; actualizando permanentemente os seus conhecimentos e competências de Supervisão e nos domínios técnicos que supervisiona;
 - Manter limites profissionais, gerindo relações múltiplas, não supervisionando clientes actuais ou antigos nem os seus familiares e não desenvolvendo relações sexuais ou de outra natureza com o/a Supervisando/a que possam interferir com a objectividade do/a Supervisor/a e a sua capacidade de proporcionar uma Supervisão eficaz;
 - Manter registos da Supervisão e os registos produzidos pelo/a Supervisando/a;
 - Desenvolver um sentido de meta-competência (e.g. *atuação ética e profissional, comunicação e colaboração eficaz*), pessoalmente e no supervisionando (von Treuer & Reynolds, 2017).
- Responsabilidade do/a Supervisando/a*
- Independentemente do momento específico do percurso profissional em que a Supervisão é recebida, o/a Supervisando/a tem, tal como o/a Supervisor/a, a **responsabilidade ética** de actuar no respeito pelo Código Deontológico. Deve ainda assumir um conjunto de responsabilidades para com o Supervisor/a e para com o processo de supervisão, nomeadamente:
- Respeitar o/a Supervisor/a, outros Supervisandos/as e demais colegas no seu contexto de trabalho;
 - Actuar com integridade e profissionalismo, assumindo responsabilidade por todo o trabalho atribuído;
 - Estabelecer metas alcançáveis em colaboração e com o apoio do/a Supervisor/a;
 - Garantir o respeito pelos limites da relação estabelecida com o/a Supervisor/a e com os clientes;
 - Demonstrar consciência e respeito pela diversidade (e.g., cultural, religiosa, etária, étnica, socio-económica, educacional, sexual ou de género);
 - Preparar o trabalho/sessões de Supervisão de acordo com o previsto no contrato de Supervisão estabelecido;
 - Colaborar activamente no processo, tomando a iniciativa de solicitar apoio específico, se necessário;
 - Actuar no âmbito das tarefas de Supervisão acordadas e áreas de competência e dentro dos prazos acordados;
 - Proporcionar sugestões relativas ao desenvolvimento de competências, à interacção com o/a Supervisor/a e interacção com os clientes;
 - Atentar aos próprios comportamentos e reacções por forma a construir autoconsciência e fortalecer as interacções;
 - Partilhar questões e preocupações relevantes com o/a Supervisor/a;
 - Estar disponível para receber feedback e integrar as recomendações do Supervisor/a;
 - Oferecer feedback ao/à Supervisor/a sobre aspectos da Supervisão e percepções da qualidade da aliança de trabalho de Supervisão;
 - Participar activamente na avaliação do trabalho desenvolvido (auto-avaliação);
 - Desenvolver um sentido de meta-competência (e.g.

atuação ética e profissional, comunicação e colaboração eficaz)(von Treuer & Reynolds, 2017).

A Supervisão em Portugal

Em Portugal e nos restantes países onde a profissão é regulada com base no Modelo Europeu de Competências Europsy, a **Supervisão é uma prática recomendada ao longo de todo o percurso profissional dos psicólogos e psicólogas.**

Constitui ainda um requisito obrigatório para efeitos do acesso à profissão e ao Certificado Europeu em Psicologia, devendo todos/as os/as psicólogos/as completar um ano de prática supervisionada após término da sua formação académica e antes do início da prática profissional autónoma. Os estatutos da OPP, aprovados pela Lei n.º 57/2008 de 4 de Setembro, com a redacção dada pela Lei 138/2015 de 7 de Setembro, vieram regulamentar as regras respeitantes a esta condição, prevenindo que todos os profissionais cuja formação tenha sido obtida em Portugal tenham obrigatoriamente de realizar um estágio profissional (ano profissional júnior) com a duração de um ano (12 meses), promovido e organizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses e de acordo com um projecto de estágio submetido e acompanhado por um Orientador de estágio.

No cumprimento das orientações internacionais, do Europsy e do Código Deontológico da OPP, nomeadamente o (Princípio B – Competência), o Orientador deve possuir competência funcional (formação e/ou experiência) na área de estágio que se propõe orientar. É também recomendado que desenvolva competências específicas de Supervisão, como forma de valorização do processo de Supervisão enquanto componente central do ano profissional júnior, bem como de homogeneização das condições de acesso à profissão e da formação e avaliação do desempenho dos membros estagiários. Por tal, a OPP sugere a todos os Supervisores/as de estágio profissional a realização de uma formação, gratuitamente disponibilizada, no Certificado Europeu de Psicologia - Modelo de Competências.

O ano profissional júnior encontra-se regulamentado no [Regulamento de Estágios da OPP](#) (REOPP). No diploma,

para além dos direitos e deveres dos Orientadores de Estágios (descritos no Art. 19º do REOPP), são especificadas algumas condições para a realização de Supervisão no contexto do ano profissional júnior, nomeadamente, as de que o Orientador deve ser membro efectivo da OPP e possuir pelo menos cinco anos de prática profissional. É igualmente estipulada a necessidade de assinatura de um *contrato de orientação de estágio*, em que os objectivos do processo são especificados e aceites pelos intervenientes.

2. LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL

Tendo em conta as especificidades da prática profissional em contexto de Supervisão e algumas questões éticas potencialmente envolvidas, sugerem-se de seguida um conjunto de orientações que pretendem, por um lado, responder a desafios e questões relevantes e, por outro, enunciar boas práticas neste contexto. Sendo a relação de Supervisão bidireccional, algumas das recomendações seguintes são aplicáveis a Supervisores/as e Supervisandos/as.

ORIENTAÇÃO 1. O/A Supervisor/a possui competências de Supervisão que garantem o desenvolvimento de competências do/a Supervisando/a e asseguram a qualidade dos serviços prestados ao público.

O/A Supervisor/a está ciente dos requisitos éticos, legais e regulamentares da sua actividade e garante que possui conhecimentos, competências e capacidades actualizadas sobre as áreas que supervisiona, teorias e modelos psicológicos correspondentes, dimensões da diversidade individual (e.g. idade, género, identidade, etnia, cultura, religião, orientação sexual, deficiência, linguagem, estatuto socioeconómico) e da interseccionalidade.

Deste modo, o/a Supervisor/a não supervisiona activida-

de para a qual não possui experiência ou formação específica e procura atingir e manter as competências profissionais e de Supervisão através de formação contínua e de acordo com a melhor evidência científica disponível. Embora as matrizes de competências de Supervisão presentes na literatura sejam diversas, incluem: a) competências interpessoais/ de relação de Supervisão; b) modelos, teorias e práticas de Supervisão cientificamente validados; c) competências de avaliação de resultados do processo de Supervisão; d) competências sociais e multiculturais e, e) competências na resolução de problemas éticos. Em Portugal, a OPP recomenda a todos os Supervisores/as a realização da formação no Certificado Europeu de Psicologia - Modelo de Competências.

Orientação 1.1. O/A Supervisor/a estabelece com o/a Supervisando/a uma relação continuamente promotora do respeito pela diversidade e pela inclusão.

O respeito é característica essencial na relação de Supervisão. Na relação de Supervisão, Supervisor/a e Supervisando/a demonstram respeito, tolerância e compreensão um pelo outro e seus respectivos papéis, bem como por todas as outras pessoas com quem se relacionam nas suas actividades.

Estando a diversidade presente dentro e fora do processo de Supervisão, é importante discutir o seu impacto na relação e no processo de Supervisão, bem como na relação e intervenção do/a Supervisando/a.

No âmbito da relação de Supervisão, Supervisor/a e Supervisando/a abordam as diferenças profissionais e pessoais de forma aberta e construtiva, considerando a consulta ou mediação de terceiros em caso de necessidade, colaborando na definição das metas e expectativas para a relação de Supervisão e discutindo preferências por teorias e práticas, preconceitos, valores, crenças e características que possam ser relevantes para manter a objectividade necessária à relação e processo de Supervisão.

O/A Supervisor/a está ciente que deve constituir um modelo no que diz respeito ao conhecimento, atitudes

e competências para gerir e promover a diversidade e a inclusão, facilitando o desenvolvimento de competências culturais e de inclusão do/a Supervisando/a.

O/A Supervisor/a funciona como modelo para a manutenção de relações respeitadas e para a resolução de problemas neste âmbito, mantendo-se informado sobre a evidência científica acerca dos efeitos do preconceito e estereótipos, atentando a questões de desigualdade que possam impactar o diferencial de poder de Supervisão, as interações de Supervisão e as relações com o cliente.

Orientação 1.2. Sempre que seja utilizada tecnologia na Supervisão ou se supervisionem intervenções baseadas na tecnologia, o/a Supervisor/a deve ser competente na utilização dessas tecnologias.

A realização de Supervisão à distância ou a utilização de intervenções psicológicas à distância por parte do/a Supervisando/a, pode colocar novos desafios ao/a Supervisor/a. É da sua responsabilidade confirmar que são assegurados os procedimentos éticos e práticos implicados na realização de intervenções psicológicas mediadas por tecnologias de informação e comunicação.

ORIENTAÇÃO 2. O/A Supervisor/a assegura que o processo de Supervisão decorre num ambiente seguro, confiável e facilitador.

O local de Supervisão deve ser percebido como um contexto de modelamento e facilitação do enquadramento ético da profissão, permitindo que os demais dilemas éticos possam ser analisados de acordo com o Código Deontológico.

O/A Supervisor/a deve realizar a Supervisão num local adequado e construir um ambiente seguro, facilitador da aprendizagem e de uma boa relação de Supervisão. O contrato de Supervisão deve ser adaptado em função de diferentes contextos de Supervisão, salvaguardar adaptações necessárias para momentos inesperados ou crises que possam interferir temporariamente com a Supervisão e incluir alternativas de comunicação em caso de imprevistos ou emergências.

ORIENTAÇÃO 3. Supervisor/a e Supervisando/a partilham responsabilidade pelo bem-estar colectivo, actuando com elevados padrões de exigência e no melhor interesse do público.

Este princípio exige que Supervisor/a e Supervisando/a cuidem do bem-estar e melhores interesses de indivíduos e grupos que beneficiam directa ou indirectamente dos seus serviços.

Supervisor/a e Supervisando/a demonstram conhecimento actualizado sobre as dimensões éticas da sua profissão, evidenciando conhecimentos sobre o Código Deontológico, as linhas de orientação profissionais, as recomendações para a prática e as leis gerais do país, assim como aquelas que intersectam temas específicos da prática da Psicologia.

Supervisor/a e Supervisando/a procuram activamente desenvolver consciência de aspectos pessoais, atitudes e crenças que possam influenciar a forma como conduzem as suas actividades. O/A Supervisor/a tem a responsabilidade acrescida de constituir um modelo de profissionalismo no comportamento e interações com clientes e outros profissionais, transmitindo e modelando atitudes associadas à boa prática profissional e assegurando que os demais dilemas éticos são analisados de acordo com os princípios do Código Deontológico.

Supervisor/a e Supervisando/a comprometem-se com a responsabilidade social de servir o público e contribuir para mudanças sociais necessárias. Ambos conhecem e defendem o papel dos psicólogos e psicólogas na promoção do bem-estar e justiça social.

ORIENTAÇÃO 4. O/A Supervisor/a procura criar uma relação colaborativa que promove a comunicação transparente e a competência dos Supervisandos/as.

A qualidade da relação de Supervisão é essencial para uma Supervisão eficaz e constitui também a variável

mais importante para a satisfação com o processo de Supervisão.

A relação de Supervisão exige uma atitude de abertura, objectividade, honestidade, franqueza e prevenção de conflitos de interesse, onde todas as excepções possam ser ancoradas nos princípios do Código Deontológico. O/A Supervisor/a procurar estabelecer uma relação empática, respeitosa e responsiva, que estimule a confiança do/a Supervisando/a.

O/A Supervisor/a deve apoiar o/a Supervisando/a na exploração de dificuldades e partilha de diferenças de opinião, revendo regularmente o progresso e a efectividade da Supervisão e resolvendo as questões que possam surgir nesse processo de feedback.

Orientação 4.1. O/A Supervisor/a assegura a manutenção dos limites da relação de Supervisão.

O/A Supervisor/a assegura a manutenção dos limites da relação e toma a iniciativa de resolução de problemas que possam ocorrer neste âmbito, para que ambos possam identificar e resolver conflitos na relação de Supervisão de forma aberta, honesta e benéfica. Se necessário, o/a Supervisor/a esclarece que o processo de Supervisão não corresponde a um processo clínico, de aconselhamento ou de psicoterapia individual e escusa-se de fornecer qualquer aconselhamento ou avaliação desta natureza ao supervisionando.

Sempre que surja a identificação da necessidade de intervir em dificuldades ou problemas de Saúde Psicológica e bem-estar pessoal do/a Supervisando/a, o/a Supervisor/a deve encaminhar o/a Supervisando/a para os cuidados de Saúde Psicológica adequados.

Orientação 4.2. Supervisor/a e Supervisando/a estão atentos a possíveis relações múltiplas que possam interferir no processo de Supervisão.

Antes de iniciar uma relação de Supervisão, Supervisor/a e Supervisando/a estão cientes dos limites profis-

sionais exigidos e atentos a potenciais relações múltiplas que possam ser prejudiciais para um ou ambos ou interfiram nos objectivos do processo de Supervisão, gerindo papéis adicionais (por exemplo, o/a Supervisor/a deve evitar supervisionar, amigos próximos ou parentes) de forma a não comprometer a integridade da relação de Supervisão, nomeadamente, evitando o estabelecimento de relações românticas ou sexuais, bem como todas as formas de exploração ou acções que prejudiquem Supervisor/a ou Supervisando/a (e.g., assédio, falsas alegações e coerção). Em função da leitura que possa fazer da questão das relações múltiplas, o Supervisor/a ou Supervisando/a podem exercer o direito de escusa, recusando iniciar um processo de Supervisão.

Orientação 4.3. Supervisor/a e Supervisando/a estabelecem uma comunicação bidireccional de avaliação e feedback.

A comunicação e o feedback devem ser processos bidireccionais constantes. O feedback deve ser directo, claro e contingente, ancorado no comportamento e responsivo às reacções do/a Supervisando/a/Supervisor/a, tendo em conta o potencial impacto na relação de Supervisão e permitindo identificar problemas de desempenho e geri-los de forma adequada e atempada, proporcionando oportunidades de mudança, bem como avaliar os progressos de forma regular e rever conjuntamente objectivos e tarefas.

No que diz respeito à avaliação do/a Supervisando/a, o/a Supervisor/a deve promover uma relação de colaboração e comunicação aberta e transparente, que permita um feedback e avaliação activos, ancorados no desenvolvimento de competências do/a Supervisando/a, não descurando a co-responsabilização que assume no desempenho do/a Supervisando/a junto do(s) cliente(s), pelo que deve estar especialmente atento às capacidades técnicas, teóricas, éticas e pessoais do/a Supervisando/a.

O/A Supervisor/a reconhece o valor e apoia a auto-avaliação reflexiva do/a Supervisando/a, incorporando-

-a no processo de avaliação de competências. É capaz de avaliar a utilidade e o impacto da Supervisão para o desenvolvimento profissional e de carreira do/a Supervisando/a e dos clientes com que este actua. Esta avaliação deve ser contínua, realizada através das metodologias de realização da Supervisão ou coadjuvada, em momentos específicos, por técnicas auxiliares (por exemplo, questionários).

As metodologias de avaliação e fornecimento de feedback devem ser explícitas no contrato de Supervisão e podem incluir auto-relatos, gravações áudio e vídeo, apresentação de trabalhos, role play, etc. Quanto mais directo for o acesso do/a Supervisor/a ao trabalho do/a Supervisando/a, menores serão os enviesamentos e mais útil será o seu feedback.

O/A Supervisor/a tem a responsabilidade de abordar directamente com o/a Supervisando/a potenciais problemas nas competências e desempenho profissionais, apoiando o processo de desenvolvimento profissional do/a Supervisando/a, mas considerando sempre a protecção do cliente e da Saúde Pública.

Cada Supervisando/a pode ter reacções diferentes face ao feedback e à avaliação. Como tal, os/as Supervisores/as devem estar sensíveis à diferença de poder na relação de supervisão; à diversidade; ao nível desenvolvimental do/a Supervisando/a; à possibilidade do/a Supervisando/a sentir-se desmoralizado ou envergonhado em resposta ao feedback; e o timing e quantidade de informação que o/a Supervisando/a consegue assimilar num dado momento.

O/A Supervisor/a deve ser receptivo à aprendizagem mútua, procurando feedback do/a Supervisando/a sobre a qualidade da Supervisão que fornece, valorizando a diferença e a diversidade, preocupando-se em manter o equilíbrio entre o apoio e o desafio e utilizando o contexto de Supervisão para melhorar as suas próprias competências de Supervisão. Supervisor/a e Supervisando/a respeitam a contribuição de cada um para os resultados atingidos, partilhando crédito pelos mesmos.

ORIENTAÇÃO 5. Supervisor/a e Supervisando/a respeitam os princípios da Privacidade, Confidencialidade e Consentimento Informado, quer na relação com o(s) clientes, quer na relação de Supervisão.

Na relação de Supervisão, Supervisor/a e Supervisando/a devem primeiramente observar as normas presentes no Código Deontológico, partilhando a responsabilidade pela privacidade e confidencialidade da informação.

Supervisor/a e Supervisando/a definem, em conjunto, parâmetros claros de confidencialidade, incluindo informações pessoais partilhadas durante a Supervisão e limitações que possam interferir com o planeamento do processo (objectivos, aprendizagem, avaliação) por forma a prevenir danos. Simultaneamente, reconhecem que a partilha de informações pessoais no âmbito do processo poderá servir o propósito de desenvolvimento de uma competência profissional específica ou da prática reflexiva.

O/A Supervisor/a discute com o/a Supervisando/a a necessidade de partilha de informação relevante para o processo de Supervisão e assegura que todas as partes (e.g., clientes) são informadas de que os serviços e actividades são realizados sob Supervisão e discutidos com um Supervisor/a. A partilha de informação sobre clientes deve implicar sempre a obtenção do consentimento do cliente bem como a) a ocultação da sua identidade ou, b) a obtenção de consentimento do cliente para que a sua identidade seja revelada em contexto de Supervisão.

ORIENTAÇÃO 6. Supervisor/a e Supervisando/a estabelecem um Contrato de Supervisão.

O/A Supervisor/a deve explicitar os seus objectivos para a supervisão, os objectivos de aprendizagem individual, os papéis e responsabilidades de cada um, a descrição da estrutura da supervisão, as actividades de supervisão, a forma de avaliação do desempenho, e os limites da confidencialidade. Além disso, é também responsabilidade dos/das Supervisores/as ajudar os/as Supervisandos/as a definir e especificar as suas próprias expec-

tativas, responsabilidades, objectivos de aprendizagem e padrões de desempenho.

Uma das formas mais eficazes de estabelecer as expectativas e responsabilidades do processo de Supervisão, de forma colaborativa, é através de um contrato ou acordo de Supervisão, realizado antes do início do processo de Supervisão.

O Contrato de Supervisão pode incluir referências:

a) ao tipo de processo. A Supervisão poderá ser um processo em formato individual ou em grupo. Caso funcione em grupo, recomenda-se que funcione com um número entre os 2 e os 5 elementos, podendo ser este número ajustado em função dos objectivos. O grupo de Supervisão pode ser um grupo fechado (não permitindo a entrada e saída de elementos ao longo do ciclo de Supervisão) ou aberto (permitindo a troca de elementos ao longo do ciclo de Supervisão). As especificidades de um grupo de Supervisão devem estar bem explícitas no contrato de Supervisão.

b) aos objectivos. Os objectivos da Supervisão serão a linha condutora do processo, mas também da relação entre o/a Supervisor/a e o/a Supervisando/a, pelo que o contrato de Supervisão deve clarificar o que se pretende atingir com o processo de Supervisão, as linhas de responsabilidade de ambos os intervenientes, a informação que deve ser trazida para a Supervisão entre ambas as partes.

c) à orientação teórica. No estabelecimento da relação de Supervisão devem ser partilhadas as preferências teóricas e práticas de parte a parte, uma vez que estas podem afectar o processo de supervisão.

d) à metodologia da Supervisão. A escolha das técnicas, ou do conjunto das mesmas, é da responsabilidade do/a Supervisor/a, devendo estar descritas todas as que possam ser utilizadas ao longo do ciclo de Supervisão.

e) à duração das sessões. Propõe-se uma duração mínima de uma hora e uma duração máxima de duas horas,

podendo este tempo ser ajustado pelo/a Supervisor/a em função do número de elementos de um grupo, ou da especificidade da situação, desde que justificada para benefício dos objectivos estabelecidos para o processo de Supervisão.

f) à periodicidade das sessões. As sessões de Supervisão podem ser mensais, semanais, pontuais ou obedecer a uma outra periodicidade acordada entre Supervisor/a e Supervisando/a e justificada para o benefício do processo.

g) aos ciclos de Supervisão. Considera-se ciclo de Supervisão o período ao longo do qual ambas as partes se comprometem a realizar Supervisão tendo em conta os objectivos estabelecidos no contrato. Em termos gerais (e sem prejuízo de excepções), recomenda-se que os ciclos de Supervisão não sejam inferiores a 12 sessões correspondendo a um mínimo de 12 horas quando se trata de Supervisão individual, 24 horas quando se tratar de Supervisão em grupo. Os ciclos de Supervisão poderão ser renovados sempre que acordados entre ambas as partes.

h) à remuneração. As formas e valores de remuneração do processo de Supervisão, quando e se aplicáveis, devem estar explícitas e fazerem parte do acordo entre as partes envolvidas.

i) à avaliação. A metodologia de avaliação das sessões, bem como os momentos específicos em que esta ocorra e os instrumentos a utilizar devem estar descritos no contrato de Supervisão, sempre que aplicável. Da mesma forma, devem constar as competências necessárias para um desempenho satisfatório, assim como os procedimentos que ocorrem caso os critérios de bom desempenho não sejam atingidos.

j) à manutenção de registos. Os registos de Supervisão por parte do/a Supervisando/a devem conter, sobretudo, as principais conclusões da sessão de Supervisão, particularmente aquelas que permitam o seu desenvolvimento profissional ou pessoal, para além do momento de Supervisão. Os registos do/a Supervisor/a devem conter, além das principais conclusões do momento de Supervisão, a data da sessão e os presentes, tratando-se

de uma sessão em grupo. O registo pode ser feito em formato de acta, mantendo a assinatura dos presentes.

k) às faltas. Deve ser considerada falta qualquer ausência de uma das partes após marcação com concordância e confirmação da marcação pelas partes envolvidas. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

No respeito do compromisso pelo trabalho de Supervisão a longo prazo, Supervisor/a e Supervisando/a revêm periodicamente o contrato ou acordo de Supervisão e registam qualquer alteração necessária.

Sempre que uma das partes desrespeite o contrato de Supervisão, o processo pode ser quebrado de forma unilateral (ver abaixo, *rupturas na relação de Supervisão*). Se tal acontecer, as razões devem ser discutidas entre as partes. Tratando-se de práticas que contrariem os princípios éticos da profissão, tal facto deve ser comunicado ao Conselho Jurisdicional da OPP.

ORIENTAÇÃO 7. O/A Supervisor/a deve adequar o processo de Supervisão à experiência profissional do/a Supervisando/a.

O processo de supervisão deve ser adaptado consoante a experiência do/a Supervisando/a, podendo existir diferenças nas metodologias utilizadas durante o processo.

Quando os/as Supervisandos/as são mais experientes, pode estabelecer-se uma relação que passe mais pelo questionamento e exploração entre colegas. Esta postura não significa que o/a Supervisor/a/a não assume as suas responsabilidades profissionais, mas reforça o seu respeito pela autonomia e competência do/a Supervisando/a.

Quando o trabalho é levado a cabo com Supervisandos/as em início de carreira pode ser necessária mais estrutura e uma postura mais directiva do/a Supervisor/a, mas sempre colaborativa.

Em ambos os casos, o/a Supervisor/a deve ajudar o/a Supervisando/a a reconhecer a importância do autocuidado enquanto imperativo ético e responsabilidade pro-

fissional.

ORIENTAÇÃO 8. Conflitos e rupturas na relação de Supervisão.

Os intervenientes num processo de Supervisão devem ocupar diferentes papéis. Será expectável que exista uma relação distinta e assimétrica entre esses dois papéis, podendo ocorrer discordâncias ou diferenças de opinião entre as partes. Recai sobre o/a Supervisor/a a responsabilidade maior de modelar a discordância respeitosa e construtiva, sugerindo alternativas.

Qualquer uma das partes pode, em qualquer momento, interromper o processo de Supervisão por comum acordo ou de forma parcial (por exemplo, devido à perda de motivação de um dos intervenientes no processo, à negligência recorrente das indicações do/a Supervisor/a pelo/a Supervisando/a ou à existência de conflitos).

Sempre que se identifiquem práticas que contrariem os princípios éticos da profissão, o/a Supervisor/a/Supervisando/a deve comunicá-las ao Conselho Jurisdicional da OPP. Independentemente de ser pedida escusa de determinada situação, o/a Supervisor/a que identifique alguma prática com prejuízo para um cliente, pode em defesa da profissão efectuar as diligências por si consideradas necessárias para minimizar eventuais danos.

3. NOTAS FINAIS

As Linhas de Orientação para a Prática de Supervisão fornecem um quadro referencial para os/as psicólogos/as que realizam actividades de Supervisão individual ou em grupo nos mais diversos contextos de actuação em Psicologia. Estas Linhas de Orientação foram desenvolvidas na sequência das dificuldades e constrangimentos que os/as psicólogos/as e psicólogas encontram no exercício prático da Supervisão da profissão e têm por base o Código Deontológico da OPP e os guias de boas práticas internacionais.

Com a consciência de que o trabalho dos/as psicólogos/as e Psicólogas na Supervisão constitui um dos alicerces fundamentais da formação contínua dos profissionais que actuam nesta área, esperamos que estas Linhas de Orientação constituam um guião para que a Psicologia e os Psicólogos/as possam continuar a ter um contributo cada vez mais efectivo neste âmbito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APA, American Psychological Association. (2014). Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology.
- APA, American Psychological Association (2015). Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology. *American Psychologist*, 70, 1, 33-46.
- APA, American Psychological Association. (2017a). Ethical principles of psychologists and code of conduct. Retirado de: <http://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>.
- American Psychological Association. (2017b). Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality. Retirado de: <http://www.apa.org/about/policy/multicultural-guidelines.pdf>
- Bernard, J., & Goodyear, R. (2009). *The fundamentals of clinical supervision* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- BPS, British Psychological Society (2007). Guidelines for supervision. BPS, Division of Counselling Psychology.
- BPS, British Psychological Society (2010). *Professional Supervision: Guidelines for Practice for Educational Psychologists*. British Psychological Society.
- CPA, Canadian Psychological Association (2017). *Ethical Guidelines for Supervision in Psychology: Teaching, Research, Practice, and Administration*.
- Creaner, M. (2014). *Getting the Best Out of Supervision in Counselling and Psychotherapy: A Guide for the Supervisee*. SAGE Publications Ltd.
- Falender, C. (2014). Clinical supervision in a competency-based era. *South African Journal of Psychology* 2014, Vol. 44(1) 6-17.
- Falender, C., & Shafranske, E. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Falender, C. & Shafranske, E. (2007). Competence in Competency-Based Supervision Practice: Construct and Application. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38 (3), 232-240.
- Falender, C. (2020). Ethics of Clinical Supervision: An International Lens. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(1), 42-53.
- Gonsalvez, C., & Calvert, F. (2014). Competency-based Models of Supervision: Principles and Applications, Promises and Challenges.
- Knight, C. (2008). Trauma-informed supervision: Historical antecedents, current practice, and future directions. *The Clinical Supervisor*, 37(1) Retirado de: <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1413607>.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2017). *Competências de Supervisão*. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia*. Lisboa.
- PBA, Psychology Board of Australia (2018). *Guidelines for Supervisor/as*.
- Ellis, M.V., Berger, L., Hanus, A., Ayala, E.E., Swords, B.A., & Siembor, M. (2014). Inadequate and harmful clinical supervision: Testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42, 434-472. Retirado de: <https://doi.org/10.1177/0011000013508656>.
- OPA, Ontario Psychological Association (2015). *Supervisee Responsibilities*.
- Pettifor, J., Sinclair, C., & Falender, C. (2014). Ethical supervision: Harmonizing rules and ideals in a globalizing world. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(2), 1-10. Retirado de: <https://doi.org/10.1037/tep0000046>.
- von Treuer K., & Reynolds, N. (2017). A Competency Model of Psychology Practice: Articulating Complex Skills and Practices. *Front. Educ.*, 2 (54). Retirado de: <https://doi.org/10.3389/feduc.2017.00054>.

