



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

Documento de Apoio à Prática Profissional

Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia

Categoria

Documento de Apoio à Prática Profissional

Autoria

Gabinete de Estudos OPP

Documento

Outubro 2020 Lisboa

Documento de Apoio à Prática Profissional

Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia

Introdução

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 e as competências de Supervisão têm uma importância crucial.

A **Supervisão** é uma **área especializada da actividade profissional dos Psicólogos**, que tem como fundação os seus próprios conhecimentos e competências e que pode ser aprendida e melhorada através de formação adequada (APA, 2015). A Supervisão é considerada um mecanismo crítico na facilitação da **formação e do desenvolvimento contínuo dos Psicólogos**, bem como da **prática profissional da Psicologia**, segura e de qualidade, junto dos cidadãos.

Apesar de, historicamente, a Supervisão estar mais associada ao contexto clínico, **a Certificação de Supervisores deve abranger todas as áreas de intervenção psicológica** e, portanto, dirigir-se a todos os Psicólogos que realizem práticas de Supervisão, nos seus diferentes contextos de intervenção profissional.

Ao longo deste documento procuramos realizar um conjunto de recomendações essenciais no que diz respeito à prática profissional da Supervisão em Psicologia. Estas recomendações são transversais aos diferentes modelos teóricos, contextos e experiências profissionais dos Psicólogos, numa abordagem meta-teórica, agregando conhecimentos, capacidades e atitudes que compõem as competências de Supervisão, procurando integrar as especificidades das diferentes áreas de intervenção da Psicologia (Psicologia Clínica e da Saúde, Psicologia da Educação e Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações) e, portanto, em todo o campo de actuação do Psicólogo e em consonância com o Modelo Europeu de Competências - EuroPsy – no qual se fundamenta o edifício conceptual e legal da profissão de Psicólogo em Portugal. Este documento precede um documento posterior, sobre o mesmo tema, mas com Linhas de Orientação para a Prática Profissional, mais extensas e detalhadas.

1. A Supervisão

1.1. Conceito de Supervisão

A Supervisão pode ser definida como uma **prática profissional** que recorre a uma **relação colaborativa dinâmica**, na qual Supervisor e Supervisando partilham responsabilidades, e que inclui **componentes facilitadores e avaliativos**.

A Supervisão tem como **objectivo** melhorar as competências profissionais e as práticas científicas do Supervisando, promover o desenvolvimento pessoal e profissional do Supervisando (e do próprio Supervisor), e monitorizar a qualidade dos serviços prestados e assegurando a protecção e o bem-estar da população que a estes serviços recorre/ utiliza.

O **processo de Supervisão** traduz-se numa aprendizagem experiencial pautada pelo *feedback* entre Supervisor e Supervisando, 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, bem como das competências e funções que estão a ser supervisionadas.

A Supervisão é considerada uma **competência-chave dos Psicólogos** que requer **educação formal** (formação específica em Supervisão) e **treino** (experiência profissional) contínuos, ao longo da carreira profissional.

A Supervisão **distingue-se** da Intervisão (mesmo quando em contexto de grupo), da Mentoria, Psicoterapia pessoal ou Consultoria. Distingue-se ainda da **Supervisão administrativa**, que é uma prática profissional centrada no controlo da operacionalização dos procedimentos administrativos, na elaboração de políticas administrativas, na definição de objectivos para a articulação da área administrativa com as demais. O Supervisor Administrativo organiza, controla e coordena actividades, verificando se as tarefas são cumpridas dentro do prazo e com a qualidade necessária; distribui tarefas

e supervisiona o desenvolvimento de projectos; colabora com informações, sugestões e experiências; garante o cumprimento de procedimentos e normas; lidera colaboradores e responsabiliza-se pela eficácia do seu desempenho (ex: Director de Serviço).

Neste documento, a Supervisão é entendida também enquanto prática no contexto de Ano Profissional Júnior, em contextos em que o Supervisando tem experiência e prática profissionais e no contexto das sanções previstas no Regulamento Disciplinar da OPP.

1.2. *Importância e Funções da Supervisão*

A Supervisão contribui para:

- Assegurar a qualidade dos processos de Supervisão, estabelecendo competências e critérios de exigência mínimos.
- 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, facilitadores da tomada de decisão profissional.
- 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 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.

Neste sentido, a Supervisão cumpre duas **funções fundamentais**, a saber:

- **Desenvolvimento de Competências.** O processo de Supervisão permite ao Supervisando reflectir sobre o conteúdo e o processo da sua intervenção psicológica, bem como desenvolver as suas aptidões teóricas e técnicas, servindo como facilitador do processo de

transferência do conhecimento teórico para a sua aplicação prática. Deve ainda estimular a análise crítica, a auto-avaliação e a autonomia.

- **Apoio à prática e ao desenvolvimento profissional.** O processo de Supervisão procura apoiar, cognitiva e emocionalmente, o Psicólogo, de modo a que sinta segurança e confiança na sua intervenção e desenvolvimento de competências.

2. Competências de Supervisão

A **competência de Supervisão** é um produto de várias competências que, em conjunto e combinadas, determinam a competência de um Psicólogo como Supervisor. Neste sentido, é necessário definir uma **Matriz de Competências de Supervisão** que inclua, pelo menos, as que se propõem de seguida (a partir da Matriz de Competências de Falender et al. (2004), das *Guidelines on Supervision* apresentadas pela APA (2014), da lista de competências de Supervisão do *Psychology Board of Australia* (2013) e das propostas do *New Zealand Psychologists Board* (NZPB, 2010)).

O Supervisor deve demonstrar:

- **Conhecimento.** Conhecimentos da área que está a ser supervisionada; dos modelos, teorias e investigação sobre Supervisão; dos modelos e teorias de desenvolvimento de competências; 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; 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 Supervisandos); de oferecer *feedback* eficaz; de promover o crescimento, a reflexão e a auto-avaliação no Supervisando (e em si próprio); de definir limites e de procurar ajuda quando as necessidades do Supervisando estiverem fora da sua área de competência; de responder adequadamente ao nível de competência, experiência e necessidades do Supervisando; 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 Supervisando; respeito e promoção do desenvolvimento, pessoal e profissional, do Supervisando; sensibilidade à diversidade e à diferença nas suas várias formas; equilíbrio entre apoiar e desafiar o Supervisando, entre as necessidades de desenvolvimento pessoal e de formação; compromisso com a aprendizagem ao longo da vida; modelagem e facilitação de 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 Supervisando e a várias intervenções na prática psicológica.
- **Contexto.** Consciência e conhecimento da rede complexa de relações e contextos sociais e sócio-políticos nos quais a Supervisão se desenrola, bem como conhecimento do próprio sistema e expectativas e responsabilidades envolvidas no processo de Supervisão. Estabelecimento de um contrato de Supervisão no início do processo de Supervisão. Definição de limites e relações duais. Resposta adequada a questões legais e éticas. Assegurar que são mantidos registos da Supervisão pelo Supervisor e Supervisando.
- **Formação.** Realização de formação específica em Supervisão e actividades de desenvolvimento profissional contínuo. Receber Supervisão da Supervisão que realiza. Identificação de 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 Supervisandos e de uma experiência diversificada de Supervisão; auto-avaliação; avaliação dos resultados e impactos, individuais e grupais, da Supervisão; avaliação regular do progresso do Supervisando e ajustamento do processo de Supervisão em conformidade; saber reconhecer quando levar um assunto à Supervisão da sua prática de Supervisão.

3. Responsabilidades dos Supervisores

Para além de garantir as competências enunciadas no ponto anterior, os Psicólogos Supervisores assumem as seguintes responsabilidades:

- Comprometer-se com o processo de Supervisão, com disponibilidade, dedicação e competências específicas de Supervisão.
- Estabelecer um contracto de Supervisão, com o Supervisando, no início da relação de Supervisão.
- Assumir responsabilidade profissional pela prática do Supervisando.
- Assegurar que os deveres do Supervisando são consistentes com o seu nível de formação, competência e necessidades de aprendizagem.
- Garantir que o Supervisando conhece a teoria relevante, a literatura científica e os factores contextuais relacionados com a área de prática que supervisiona.
- Apoiar o Supervisando na relação e trabalho com profissionais de outras disciplinas sempre que necessário para responder às necessidades de cada cliente.
- Conhecer os clientes e os serviços prestados pelo Supervisando, de modo a poder assegurar o bem-estar e a segurança dos clientes. Intervir sempre que for necessário proteger o cliente.
- Garantir que o Supervisando conhece um conjunto de procedimentos necessários em situações de crise e emergência.
- Informar e assegurar que o Supervisando cumpre a lei, os regulamentos e as boas práticas, incluindo obter o consentimento informado do cliente para poder partilhar informação com o Supervisor.
- Estar disponível para o Supervisando em situações de emergência ou indicar um Supervisor qualificado.
- Reportar más práticas, violações éticas ou legais do Supervisando.
- Actualizar, permanentemente, os seus conhecimentos e competências de Supervisão e nos domínios técnicos que supervisiona.
- Manter limites profissionais, gerindo relações múltiplas e não desenvolvendo relações sexuais ou outro tipo de relação com o Supervisando que possa interferir com a objectividade do Supervisor e a sua capacidade de proporcionar uma Supervisão eficaz.
- Não supervisionar um actual/antigo cliente ou um familiar próximo desse actual/antigo cliente.

- Manter um registo da Supervisão e do Supervisando.

4. Recomendações para a Prática da Supervisão

4.1. Contexto da Supervisão

4.1.1 - Valores da Supervisão: A Supervisão deve decorrer num fórum de discussão seguro e confiável, no qual o Supervisor deve conseguir identificar e reconhecer potenciais desequilíbrios de poder. O local de Supervisão deve ser percebido como um local de modelagem e de facilitação do enquadramento ético da profissão, no qual o Supervisor deve assegurar que os demais dilemas éticos são analisados de acordo com o código de ética e deontologia. No processo de Supervisão, o Supervisor deve estar aberto à aprendizagem de novas experiências e vivências trazidas pelo Supervisando, valorizando a diferença e a diversidade, preocupando-se em manter o equilíbrio entre o apoio e o desafio.

4.2 - Contracto de Supervisão - O contracto de Supervisão deve ser constituído com os contributos de ambas as partes partindo das necessidades identificadas pelo Supervisando e com o aconselhamento mais experiente e análise do Supervisor. O Supervisor deve propor, assim, um contracto de Supervisão no início do processo que englobará a definição da metodologia da Supervisão. Este contracto deve conter os pressupostos a serem desenvolvidos ao longo da relação de Supervisão, fazendo referência a:

a) Processo: A Supervisão poderá ser um processo em formato individual ou em grupo.

b) Supervisão em grupo: Caso a Supervisão funcione em formato de grupo, é proposto funcionar com um número entre os 2 e os 5 elementos, podendo ser este número ajustado em função dos objectivos da Supervisão. O grupo de Supervisão pode ser um grupo fechado ou aberto. O grupo fechado não permite a entrada e saída de elementos ao longo do ciclo de Supervisão. O grupo aberto permite a troca de elementos ao longo do ciclo de Supervisão. As especificidades de um grupo de Supervisão devem estar bem explícitas no contracto de Supervisão.

c) Metodologia da Supervisão: O Supervisor pode aceder ao material de Supervisão, entre outras técnicas, através de auto-relatos, gravação vídeo, apresentação de trabalhos, treino de

simulação/ *role play*. A escolha das técnicas, ou do conjunto das mesmas, será da responsabilidade do supervisor devendo estar descritas todas as que podem ser utilizadas ao longo do ciclo de Supervisão.

d) Duração das sessões. Propõe-se uma duração mínima de uma hora e uma duração máxima de duas horas, podendo este tempo ser ajustado pelo Supervisor 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.

e) Periodicidade das sessões. As sessões de supervisão podem ser mensais, semanais, pontuais ou obedecer a uma outra periodicidade acordada entre supervisor e Supervisando e justificada para o benefício do processo.

f) 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 contracto. Os ciclos de Supervisão não devem ser 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.

g) 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.

h) 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 contracto de Supervisão, sempre que aplicável.

i) Objectivos - Os objectivos da Supervisão serão a linha condutora do processo mas também da relação entre o Supervisor e o Supervisando pelo que o contracto 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.

j) Registos - Os registos de Supervisão por parte dos Supervisandos 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 Supervisor 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) 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.

4.3 Avaliação: A avaliação da Supervisão deve ser um mecanismo bi-direccional constante e que permita promover a própria prática de Supervisão. No que concerne à avaliação do Supervisando, o Supervisor nunca deve descurar a importância do seu trabalho e a co-responsabilização que assume no desempenho do seu Supervisando junto do(s) cliente(s), pelo que deve estar especialmente atento às capacidades técnicas, teóricas, éticas e pessoais do seu Supervisando. O Supervisor deve ser capaz de avaliar a utilidade e o impacto da Supervisão para o desenvolvimento profissional e de carreira do Supervisando e dos clientes com que este actua. Esta avaliação deve ser contínua, através das metodologias de realização da Supervisão ou coadjuvada por momentos específicos com recurso a técnicas auxiliares.

a) Qualquer défice ou necessidade de melhoramento identificada pelo Supervisor, deve ser comunicada de forma empática e ajustada ao Supervisando para que este se envolva no seu próprio desenvolvimento e melhoria. O Supervisor pode ser agente de mudança nas necessidades identificadas ou sugerir respostas fora da Supervisão, assegurando-se do bom encaminhamento das suas sugestões. Quando for o Supervisor o agente de mudança deve estar atento a questões relacionadas com papéis múltiplos.

b) Finalizado um ciclo de Supervisão, previamente estabelecido entre Supervisor e Supervisando no acordo de Supervisão, deve ser emitida uma declaração com o número de horas de Supervisão realizadas e a avaliação produzida. Relativamente ao Ano Profissional Júnior ou a processos de Supervisão relacionados com sanções disciplinares, a avaliação produzida deve transparecer os resultados de uma avaliação contínua baseada nos mecanismos de Supervisão (auto-relatos, gravação vídeo, apresentação de trabalhos, treino de simulação/ *role play*, entre outras técnicas) e na utilização de outros pressupostos de avaliação sumativa, quando estes se justificarem. Os resultados da avaliação devem mencionar uma qualificação de “apto” ou “não apto”. A qualificação pode ser acompanhada por uma justificação da qualificação dada.

b1) A classificação de “apto” deve garantir que o Supervisando está apto para a prática profissional.

b2) A classificação de “não apto”, verifica-se sempre que, concluído um ciclo de Supervisão, o Supervisor considera que a prática de Supervisão contínua ainda é uma necessidade. Para que tal aconteça é fundamental que se promova um acordo para a continuação da Supervisão.

c) Em qualquer momento do processo de Supervisão, quer Supervisor, quer Supervisando podem solicitar apoio à Comissão de Ética da Ordem dos Psicólogos Portugueses ou identificar

qualquer situação junto do Conselho Jurisdicional, de acordo com o Código Deontológico dos Psicólogos Portugueses.

d) Quando o Supervisando solicita uma declaração do número de horas recebidas em Supervisão antes de concluído um ciclo de Supervisão esta deverá ser emitida fazendo menção ao número de horas em Supervisão sem referir qualquer produto de avaliação.

4.4 Funcionamento da Supervisão em grupo

Os pressupostos de funcionamento de Supervisão em grupo aqui descritos são recomendados tendo por base o levantamento de situações existentes na realidade Portuguesa. Independentemente da liberdade condutora de cada processo ou contracto de Supervisão pretende-se com este ponto efectuar recomendações que permitam corrigir assimetrias verificadas entre diferentes momentos em grupos de Supervisão ou entre elementos dentro de um grupo.

O Supervisor deve garantir o cumprimento dos objectivos, a gestão do tempo das sessões, evitar que os Supervisandos sejam interrompidos na emissão da sua opinião. O Supervisor pode designar entre os Supervisandos um facilitador da sessão se pretender promover algum tipo de competências específicas.

Todos os elementos devem apresentar um problema ou dificuldade concreta a discutir. O tempo de referência para a apresentação do problema deve ser definido tendo em conta o tempo da sessão e o número de elementos. É importante que todos os Supervisandos disponham do mesmo tempo para apresentação do problema ou dificuldade, excepto quando a prioridade da situação justificar outra atenção. Ainda assim, esta prioridade deve ser entendida entre os presentes. A apresentação do problema ou dificuldade deve ser seguida de uma ronda de opiniões. Tal como na apresentação do problema ou dificuldade, a ronda de opiniões deve pressupor um tempo idêntico entre todos os elementos, previamente aceite entre todos. Todos os elementos devem comentar cada problema ou dificuldade apresentado. O objectivo é conseguir o máximo de inputs possível numa perspectiva de todas as dimensões fundamentais do exercício da psicologia serem acedidas.

O grupo pode optar por fazer a apresentação da totalidade dos problemas ou dificuldades seguindo-se a ronda de opiniões por ordem de apresentação ou o Supervisor estabelecer uma prioridade da apresentação.

Em casos em que seja necessário haver uma discussão aberta dos assuntos, esta deve ser, idealmente, remetida para o fim da ronda de opiniões com um tempo limite estipulado pelo Supervisor,

idealmente o tempo máximo deverá ser previamente estabelecido. Todos devem ter algo a dizer, sabendo que em qualquer um dos momentos qualquer elemento pode abdicar do direito de apresentação de casos, de efectivar comentário ou participar na discussão.

Numa sessão de Supervisão em grupo devem ser abordados todos ou o máximo de problemas apresentados. Neste sentido reforça-se a necessidade do Supervisor evitar a dispersão dos objectivos da Supervisão.

Idealmente, cada elemento, no final da Supervisão, deverá identificar quais os ganhos resultantes da sessão, sendo importante esta reflexão para o próprio processo de registo. Na sessão seguinte caso algum dos intervenientes necessite voltar a abordar um assunto, deve voltar a apresentá-lo.

Assim se resumem os principais pontos das recomendações propostas:

- a) Introdução pelo Supervisor
- b) Apresentação dos problemas ou dificuldades por parte dos Supervisandos
- c) Priorização dos problemas ou dificuldades a serem discutidos entre Supervisandos e Supervisor
- d) Apresentação do problema ou dificuldade
- e) Intervenção/ comentários do Supervisor
- f) Discussão do problema ou dificuldade apresentado
- g) Apresentação de novo problema ou dificuldade; comentário e discussão
- h) Reflexão final da sessão de Supervisão

4.5 Funcionamento da Supervisão individual

Para Supervisores que não tenham melhor modelo individual de discussão de casos podem adoptar os momentos do modelo aqui proposto para a Supervisão em grupo, nomeadamente:

- a) Introdução pelo supervisor
- b) Apresentação dos problemas ou dificuldade por parte do Supervisando
- c) Priorização dos problemas ou dificuldades a serem discutidos entre Supervisando e supervisor
- d) Apresentação do problema ou dificuldade
- e) Intervenção/ comentários do supervisor
- f) Discussão do problema ou dificuldade apresentado

g) Apresentação de novo problema ou dificuldade; comentário e discussão

h) Reflexão final da sessão de Supervisão

4.6 Rupturas na relação de Supervisão

Os intervenientes num processo de Supervisão, nomeadamente o Supervisor e o Supervisando, devem ocupar diferentes papéis. Será expectável que exista uma relação distintiva assimétrica nos dois papéis, podendo ocorrer discordâncias ou conflitos entre ambas as partes. O estabelecimento do acordo de Supervisão é essencial, bem como a constante adaptação ou reformulação do acordo ou da relação de Supervisão em função do desenvolvimento pessoal e profissional do Supervisando e expectativas de desenvolvimento do Supervisando e do Supervisor. Realça-se que qualquer uma das partes pode em qualquer momento interromper o processo de Supervisão por comum acordo ou de forma parcial.

Identificamos factores mais comuns de ruptura:

a) A perda de motivação de um dos intervenientes no processo. Este pode ser percepcionado independentemente da negação de sinais evidentes de desmotivação, o desenvolvimento de um esforço mínimo, abordagem de assuntos externos ao processo de Supervisão ao longo do tempo, atrasos frequentes, faltas injustificadas persistentes, ataques pessoais, críticas à competência do Supervisor, formulações acerca da competência do Supervisando, desagrado frequente demonstrado face aos resultados da Supervisão, desagrado face à avaliação que uma das partes faz relativamente ao outro.

b) Existência de um processo de confrontação que pode ser manifestado através da expressão de insatisfação de uma forma desadequada.

c) Quando o Supervisando de forma recorrente negligencia as indicações do Supervisor; desenvolve más práticas de forma dolosa ou negligente sem capacidade de percepcionar e corrigir a sua conduta, o Supervisor pode quebrar unilateralmente o seu laço pedindo escusa daquele processo de Supervisão aos serviços da Ordem dos Psicólogos Portugueses responsáveis pela Supervisão, relativamente ao Ano Profissional Júnior ou a processos de Supervisão relacionados com sanções disciplinares. Se tal escusa ocorrer, as razões da mesma devem ser discutidas entre as partes, Supervisando e Supervisor. Tratando-se de práticas que contrariem os princípios éticos da profissão, os Supervisores devem comunicar ao Conselho Jurisdicional da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Independentemente de ser pedida escusa de determinada situação, o Supervisor 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.

4.6 Direito de escusa do Supervisor - O Supervisor, em função da leitura que possa fazer, por exemplo, na questão das relações múltiplas, pode recusar-se a iniciar um processo de Supervisão.

Leituras sugeridas e outros recursos

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2017). Competências de Supervisão. Lisboa



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

RECURSOS.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT
WWW.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT

Para mais esclarecimentos contacte o Gabinete de Estudos:
andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt

Sugestão de Citação:

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). 'Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia'. Lisboa