

## 5

### **A supervisão e o estágio na visão dos supervisores de campo do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio**

“Eu tento fazer um momento de reflexão, mas por causa da demanda da instituição fica complicado. Então, a supervisão fica no dia a dia mesmo”.

(Fala de um supervisor de campo)

Para conhecer como vem se realizando o processo de supervisão de campo dos alunos do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, após a devolução dos questionários e seleção dos supervisores de campo a serem entrevistados, conforme explicitado na Introdução desta dissertação, o passo seguinte foi o agendamento dos dias e horários para a realização das entrevistas.

As entrevistas foram realizadas durante o mês de maio e junho do ano de 2009, no local de trabalho do supervisor de campo, com horário agendado previamente. Após chegar ao campo de estágio e serem feitas as apresentações de praxe, (pois nem todos os supervisores eu conhecia pessoalmente, já que o contato havia sido feito apenas por e-mail e telefone) o supervisor apresentava a instituição: o espaço físico, a equipe de trabalho e, em alguns casos, os usuários da instituição. Em todos os campos os supervisores foram bastante receptivos e ao final da entrevista se colocavam a disposição para futuros contatos, caso fosse necessário.

O trabalho de campo aconteceu sem transtornos, pois foi possível contar com o apoio e a colaboração de todos os entrevistados, o que permitiu uma riqueza de detalhes nas informações. Todos os entrevistados concordaram em realizar a entrevista e assinaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido.

Relembrando, a composição do quadro de supervisores foi definida a partir da seleção dos seguintes critérios: 1) supervisores de campo que informaram no questionário que aceitaria continuar participando do estudo; 2) não entrevistar somente supervisores formados pela PUC-Rio e 3) o tempo de formado: com mais tempo e com menos tempo.

Foram entrevistados oito supervisores de campo, sendo quatro formados pela PUC-Rio (dois com mais tempo e dois com menos tempo) e quatro formados por outras IES (UNISUAM, UVA, UFRJ e UFF). O tempo de formado dos supervisores graduados pela PUC-Rio variou de 1971 a 2007 e os de outras IES, variou de 1985 a 2006.

Os supervisores de campo entrevistados apresentaram as seguintes características: 07 (87,5%) são do sexo feminino e 01 (12,5%) é do sexo masculino. Os dados referentes à idade desses supervisores revelam que 03 (37,5%) encontram-se na faixa de 31 a 35 anos, 2 (25%) na faixa de 25 a 30 anos, 2 (25%) na faixa acima de 40 anos e 01 (12,5%) na faixa até 24 anos. Quanto ao tempo de trabalho na instituição campo de estágio, 04 (50%) trabalham há mais de cinco anos, confirmando os dados apresentados no capítulo anterior, 02 (25%) há cinco anos, 01 (12,5%) há três anos e 01 (12,5%) há dois anos. Do total de supervisores de campo entrevistados 03 (37,5%) passaram por processo seletivo ao ser contratado na instituição campo de estágio, 02 (25%) foram indicados por conhecidos, 02 (25%) tiveram outra forma de contratação e 1 (12,5%) por concurso público. No que se refere ao regime de trabalho, 05 (62,5%) trabalham em regime CLT, 02 (25%) são autônomos e 01 (12,5%) é estatutário. Os dados referentes a quantidade de alunos supervisionados por eles em 2008.2, revela que 4 (50%) supervisores supervisionaram um aluno, 2 (25%) supervisionaram quatro alunos, 1 (12,5%) supervisionou três alunos e 01 (12,5%) supervisionou cinco alunos. Quanto à periodicidade da supervisão, 04 (50%) realizaram a supervisão dos alunos semanalmente, 02 (25%) quinzenalmente, 01 (12,5%) e 01 (12,5%) não respondeu. Verificou-se que 05 (62%) realizaram curso de capacitação na área de supervisão e 03 (37,5%) não realizaram. Em relação à participação nas reuniões promovidas pela Coordenação de Estágio do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, 02 (25%) informaram que participam e 06 (75%) informaram que não participaram.

Com base nas categorias formação profissional, estágio e supervisão, as respostas dos supervisores foram agrupadas em cinco eixos: o primeiro relacionado à concepção de estágio e supervisão, o segundo sobre as razões que os conduziram a prática da supervisão e como se prepararam para a mesma, o terceiro sobre a forma como é realizada a supervisão e as competências que eles priorizam na formação de seus alunos estagiários, o quarto sobre as dificuldades

que enfrentam no papel de supervisor e as alternativas para superá-las, e por fim, sobre sua experiência do passado, enquanto estagiário e sobre a relação entre supervisor de campo e unidade de ensino. Em concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os mesmos serão identificados nos fragmentos das respostas que ilustram o presente capítulo, por S.01, S.02, S.03, S.04, S.05, S.06, S.07 e S.08.

## 5.1

### A concepção de estágio e supervisão

Os depoimentos dos supervisores revelaram uma concepção de estágio que se caracteriza como espaço privilegiado de relacionar teoria e prática, espaço de aprendizagem onde o aluno-estagiário tem a possibilidade de aproximar-se da prática profissional e vivenciá-la para compreender o que é ser assistente social de modo a construir sua identidade profissional. Essas concepções ficam claras no uso de algumas expressões com as quais os supervisores referem-se ao estágio, tais como: ‘relação teoria-prática’, ‘espaço de crescimento e de oportunidade’, ‘ver o profissional que você quer ser’, ‘construir a sua identidade profissional’, conforme se pode notar a seguir:

[...] é o lugar para o aluno fazer a relação teoria-prática. (S. 07)

[...] É aí que você sabe se quer ou não ser assistente social [...] Eu vejo o estágio como um espaço de crescimento e de oportunidade [...] é o lugar onde você pode ver o profissional que você quer ser. (S.04)

É a possibilidade de o aluno vivenciar a prática e poder correlacionar àquilo que ele está estudando, lendo, conhecendo na teoria a um campo de trabalho. É onde ele vai desenvolver técnicas, onde ele vai começar a trabalhar e ainda poder conhecer a instituição e ter modelos ali de profissional que ele vai estar lidando. Tanto para que ele possa se espelhar, ter críticas negativas e positivas para poder construir a sua identidade profissional através dessa vivência com o supervisor e outros profissionais que ele trabalha também, tanto os da área de Serviço Social, quanto com os de outras áreas. Local onde ele vai aprender a se relacionar com o usuário, com aquela clientela do trabalho, aprender a trabalhar em equipe e todas outras formas de trabalho. (S. 06)

Nota-se que as falas acima refletem a concepção de estágio presente na literatura (Buriolla, 2003, Lewgoy, 2009), bem como nas recomendações das DCs da ABEPSS.

Relacionado à concepção de estágio, a pergunta seguinte procurou saber o que significou o estágio na formação profissional destes supervisores. Suas respostas incluíram os seguintes comentários:

[...] foi totalmente diferente do que eu faço hoje [...]. (S. 01)

Eu achei que foi um processo complicado, embora tive a oportunidade de estagiar numa área que eu gosto (criança e adolescente), mas assim, traumático de nem conhecer porque a instituição existia, nem nada [...] Eu não tive nenhum processo de intermediação[...]. (S. 02)

[...] espaço de atuação do profissional e ao mesmo tempo estar ali com o profissional que me permitia, no momento que ele estava supervisionando, ele me permitia atuar. (S. 08)

[...] eu pude escolher o que eu quero, como eu quero ser, o profissional que eu quero ser. (S. 03)

[...] foi muito importante, porque é onde você aprende a se tornar um profissional, mais do que a sala de aula. Porque a sala de aula você tem aquela formação toda e depois você vai tentar a transformação pela prática. (S. 06)

[...] porque ali você aprende como ser profissional, saber fazer o certo e o errado e ter essa crítica [...]. (S.07)

De acordo com Pinto (1996) é através da experiência de estágio que o aluno vai se apropriar da profissão, de tal modo que lhe permite identificar-se como membro efetivo da mesma. Uma experiência que pode ser ‘diferente’, ‘complicada’ e até ‘traumática’. Desse modo, é através desse processo de identificação com o mundo profissional que o aluno será capaz de absorver os papéis e as atitudes dos profissionais ao seu redor e, por conseguinte, absorver a realidade específica do Serviço Social, ou seja, a construção da identidade profissional e também a apropriação da profissão inserida na dinâmica social.

No que se refere à concepção de supervisão, os supervisores a concebem como um processo de ensino-aprendizagem, no qual, na medida em que o supervisor de campo orienta e acompanha o aluno estagiário nas atividades realizadas durante o estágio, este também aprende. Há, portanto, uma relação de trocas mútuas no qual o supervisor ensina, mas ele aprende do aluno estagiário; o aluno estagiário aprende, mas ele também ensina para o supervisor, dada as individualidades e as experiências vivenciais diversas de cada um, coletivizadas, como se pode verificar nos relatos a seguir:

[...] para mim é co-participação [...] a concepção de supervisão é uma troca. É o momento em que eu tento trazer para o aluno um pouco daquilo que eu galguei de trabalho naquele determinado campo associado aquilo que ele tem para trazer para mim, daquilo que está discutindo hoje de teoria, aquilo que muito provavelmente eu esteja já defasando, do ponto de vista teórico e do ponto de vista até técnico mesmo. (S. 08)

[...] porque é uma troca [...] não deixa de ser uma troca [...]. (S. 01)

[...] o profissional que está ali para dar orientação, esclarecimento e aprender também, porque a gente que está aqui aprende constantemente com o estagiário. (S. 05)

[...] eu acho que o supervisor é aquele que está meio que acompanhando. Então, ele faz o processo de transição, acolhe o aluno, ouve e conhece quem é esse aluno, identifica no aluno forma de contribuir com o trabalho a partir da vivência dele. E pode acompanhar simplesmente como alguém que já teve um pouco mais de experiência, nas aproximações do aluno com as práticas que ele vai tendo contato. (S. 02)

Portanto, ambos – supervisor e aluno-estagiário – são concebidos como sujeitos comprometidos com o processo de ensino-aprendizagem no qual o primeiro “tem oportunidade de adquirir novos conhecimentos e inteirar-se com competência e atualidade” (LEWGOY, 2009, p. 133) e o segundo “tem a oportunidade de refletir a prática e se beneficiar pela experiência do supervisor”. (LEWGOY, 2009, p. 133). Desse modo, a relação supervisor de campo e aluno estagiário constitui uma prática educativa que concebe ambos os sujeitos como seres inacabados e dialógicos na construção de uma relação de reciprocidade democrática. (Freire, 1996)

Quando perguntados sobre o significado da supervisão para a própria formação profissional, observou-se que para alguns, esse processo foi enriquecedor, pois contribuiu para que pudesse tirar alguns “preconceitos” por se tratar de um ‘espaço de debate’, ‘de conflitos’, ‘consensos’ e ‘de aproximações com a população usuária’:

[...] eu tive uma supervisão ótima, exemplo: até meus preconceitos, por eu ter trabalhado na área da saúde e ter podido lidar com diversos tipos de pessoas, de classe, raça, credos diferentes, pra mim foi muito importante e isso me ajudou muito. (S. 01)

Um bom espaço de conflitos e consensos muito interessante. (S. 08)

Eu acho que eu cresci bastante através dos usuários que eu pude encontrar. (S.06)

Muito importante, porque a gente debatia as questões [...] você tinha supervisão quase que diária, a supervisora estava sempre ali conversando com você sobre o estágio e a prática profissional. (S. 07)

Outros supervisores apontaram algumas dificuldades, pois se depararam com a ‘ausência de supervisão’, ‘relação de trabalho’ e ‘sentimento de ser usado como mão de obra de baixo custo’, conforme pode se notar nas falas abaixo:

Eu não me senti com supervisão, porque assim, era alguém que perguntava: e aí, está com alguma dificuldade? E eu pensava: aí, meu Deus, eu vou dizer o que? Ela

ta querendo ouvir o que? Aí, eu dizia, não, está tudo bem. Eu ia atropelando as coisas e ia tocando. Eu não tive supervisão da maneira como eu achei que fosse, de ter alguém que transmitisse uma relação não hierárquica ou que tivesse assim, um companheiro que está junto para ouvir, e tal. Eu me senti muito assim, a minha ‘chefe’ me perguntando se eu estava com dificuldades e é lógico que eu iria dizer que ‘não’ porque eu não podia perder aquele estágio. Na verdade, era uma relação de trabalho [...]. (S. 02)

Naquela época não havia supervisão como a de hoje não. Eu acho que a supervisão de hoje está mais preocupada com um acompanhamento [...] Não tinha muito acesso ao supervisor. Eu me lembro que a hora de falar com a supervisora era quando tinha que elaborar o projeto de estágio [...] Era muito diferente, eu acho que lá ficava meio solto. (S. 03)

[...] você só era mão-de-obra. Então o profissional te largava ali e não parava para conversar com você. Então você ficava ali preenchendo o espaço. (S. 07)

Um dos profissionais se refere à figura do supervisor de campo como “um exemplo a ser seguido”, sobre sua identificação do que era ou não a supervisão a partir do que era ministrado em sala de aula, bem como sobre as dificuldades do profissional em desempenhar seu papel de supervisor e profissional:

Na minha experiência de aluna, eu tive quatro supervisores. Tive dois exemplos a serem seguidos e dois para não serem seguidos. E essa supervisão para mim, eu sabia identificar por conta das aulas de supervisão de estágio que a gente tem na universidade, identificar se o profissional está dando a supervisão ou não. Pude também ver a dificuldade do profissional na sua atuação mesmo, a dificuldade daquele profissional, tanto como minha supervisora, a concepção que ela tinha como supervisora, quanto como assistente social na prática. Então eu acho que foi rico, foi interessante, foi bom para mim. (S. 04)

Outro relata ainda, sua visão sobre como deveria ser a supervisão e sobre como o supervisor de campo deveria se relacionar com o aluno-estagiário, uma vez acreditar que não é qualquer profissional que está preparado para supervisionar alunos:

Eu tive uma boa supervisão, mas pelo que eu acompanho e vejo nem todas as instituições e profissionais não podem dar supervisão da forma como ela deveria ser dada. Acho que deveriam ser dadas guiadas por pesquisas, estudos junto com o estagiário, ter aquele momento de reflexão durante a prática. Só que às vezes pela correria do dia a dia, pela demanda que certas instituições têm e pelo déficit que se tem de profissional esse momento que deveria ser o objetivo maior do estágio ele acaba ficando um pouco de lado, em segundo plano. (S. 05)

Neste depoimento é possível identificar uma crítica no que se refere ao perfil do profissional que pode dar ou não supervisão, pois apresenta um dos aspectos a ser considerado no desempenho do papel de supervisor. Acredito que o supervisor de campo por colaborar diretamente no processo de formação do aluno

– futuro assistente social – desempenha uma função pedagógica, uma vez que acompanha o aluno-estagiário nos espaços sócio-institucionais, na dinâmica do cotidiano dos campos de estágio, constrói uma relação de “troca” com o aluno - estagiário, pois quando o primeiro (supervisor de campo) intercambia suas experiências, o segundo (aluno-estagiário) propõem o debate atualizado do trabalho profissional e indaga o supervisor de campo fomentando sua formação continuada. É por essa razão que se faz necessário estabelecer um tempo para a supervisão, pois muitas vezes, por conta do acúmulo de tarefas e funções atribuídas ao supervisor enquanto profissional da instituição ou pelo déficit de profissionais na instituição, a supervisão fica em segundo plano.

Buriolla (2003) afirma que é importante se determinar um horário para a supervisão, uma vez que, essa não deve ser uma “supervisão de corredor”. Pois, a supervisão deve ir além de um espaço onde o aluno- estagiário apenas tira dúvidas em relação aos atendimentos a fim de obter informações imediatas e/ou discute as rotinas de trabalho, mas deve ser um espaço onde supervisor e aluno possam refletir, discutir, dialogar e sistematizar suas práticas profissionais. Em última análise um espaço onde a “reflexão-na-ação” e “sobre a ação” se realize. É nessa direção que a supervisão precisa ser planejada para que seja um momento de real crescimento tanto para o aluno, quanto para o supervisor, contribuindo efetivamente para a formação profissional.

A realidade apresentada pelos supervisores entrevistados reforça, portanto, o estágio como um componente importante para a formação profissional do assistente social, uma vez que possibilita ao aluno-estagiário experimentar vivências práticas, que devem ser necessariamente acompanhadas por um profissional e a supervisão, como um momento de ensino-aprendizagem, desenvolvido através da orientação, do diálogo e da reflexão, o que pode contribuir para o amadurecimento profissional tanto do aluno estagiário, quanto do supervisor de campo.

## 5.2

### **Das razões à preparação para a prática da supervisão**

Ao abordar as razões que haviam levado aqueles supervisores à prática da supervisão, algumas respostas revelaram que a supervisão não foi escolha do

profissional, pois esta atividade acaba sendo imposta pela instituição que, na impossibilidade de contratar novos profissionais, contratam estagiários que acabam realizando as mesmas atividades do profissional. E também revelam que os alunos- estagiários são vistos pelas instituições campo de estágio, muitas vezes, como mão de obra de baixo custo e não como sujeito em processo de formação profissional, ou seja, eles são contratados para atender às demandas que seriam de um profissional. Vejamos os depoimentos:

Por conta da instituição, porque ela está sempre fazendo com que você tenha estagiário, ou seja, por conta da exigência da instituição. (S. 07)

Na verdade foi uma necessidade da instituição de ter uma pessoa aqui para me auxiliar. Também é outro lado que eu considero como um erro da instituição é ver o estagiário como uma mão de obra barata e não como uma oportunidade de um estudante de estar aprendendo aquilo que ele está estudando. Então na verdade a razão que me levou a supervisão se deu por isso: da necessidade de uma pessoa para me auxiliar. Automaticamente é claro que ela aprende, mas foi por esse motivo. (S. 05)

Porque todas as instituições que trabalhei já eram campo de estágio. Eu acho que ter tido a possibilidade de estar experimentando com aluno coisas novas, projetos novos, de estar podendo abrir frentes novas me despertou para continuar dando supervisão e o campo também que obrigatoriamente tinha que atender alunos. (S. 06)

[...] a primeira razão foi a necessidade mesmo de ter um estagiário aqui. Porque a gente sabe que as instituições hoje em dia, teria que ter um quadro maior de profissionais e acabam suprimindo a falta de profissionais com estagiários, e isso é fato! Porém, a gente tem um papel de instituição de ensino da prática de fazer parte do processo de formação profissional do aluno. Mas a primeira razão mesmo foi ter um estagiário aqui comigo para me ajudar no atendimento. (S.04)

Cabe pontuar que o aluno em processo de formação deve ser compreendido na condição de sujeito submetido ao processo de ensino, e assim, ser capacitado para os desafios que são postos ao exercício da profissão na condição de estagiário, nunca como substituto do profissional no campo de estágio. O aluno-estagiário não deve ser entendido como “mão de obra barata” nem realizar atividades que não sejam condizentes com a sua condição de aluno- estagiário, tampouco realizar atividades que não estejam circunscritas no fazer profissional do curso em formação. Assim, o estágio não pode ser confundido como “emprego” e o estagiário como “empregado”, visto ser no estágio o lugar em que o aluno reafirma sua formação.

Mesmo sendo imposta, para alguns entrevistados, a prática da supervisão também apresenta outras motivações. Poderá estar vinculada à oportunidade do

profissional estar se atualização e assim poder acumular conhecimentos, desejo de trocar conhecimentos, à satisfação por poder contribuir na formação profissional, ao reconhecimento ou valorização que esta prática propicia ou mesmo contemplar interesses muito próprios do profissional. Vejamos outras respostas ou complementos das respostas anteriores:

[...] meu grande interesse em lecionar, eu acho que antes de qualquer outra coisa minha intenção em contribuir no processo de formação dos assistentes sociais. (S. 08)

E a segunda razão, foi que você ter estagiário, você deve estar em constante aprendizado, porque você tem que estudar para você dar uma supervisão legal, você tem estar em contato com a academia para você poder dar supervisão, então você está sempre atualizada. (S. 04)

[...] eu acho super interessante, porque foi (tem sido) uma experiência de aprendizado pra mim. Eu aprendi muitas coisas. Aprendi primeiro, que cada aluno é cada aluno, totalmente diferente, tem uns que vão contribuir horrores [...] de você ficar assim: aí, meu Deus, quem é o profissional aqui eu ou ele? E deixa seguir [...] e outros que você vai ter que dar uma empurradinha e outra empurradinha, até que vai. Então, pra mim foi um aprendizado de trabalhar com “gente” e isso foi muito bom pra mim. (S. 02)

Você vai ser respeitado profissionalmente. As pessoas vão te olhar e não vão ver simplesmente aquele assistente social que está ali só para ‘apagar fogo’ de ninguém não. As pessoas irão te olhar como profissional mesmo! Eu acho que, é lógico, tem que ter conhecimento, mas desde o momento que você tem a preocupação de desenvolver bem o seu trabalho, automaticamente você vai procurar se aprimorar, porque a gente não para, a gente está sempre se formando, a gente vai estar sempre em busca de melhorar a nossa atuação profissional. Porque ainda tem muita coisa para melhorar. (S. 03)

No que diz respeito à preparação para a atividade da supervisão de campo, a maioria dos supervisores entrevistados, se ressentem do fato do curso de Serviço Social não formar profissionais assistentes sociais para atuar na supervisão de campo:

[...] porque você se forma, tem aquela teoria, vai fazer o estágio [...] você não tem embasamento dentro da faculdade para ser supervisor [...] (S.07)

[...] porque a perspectiva do Serviço Social quando forma o profissional é formar o profissional da prática para o bom e velho atendimento, mesinha e cadeirinha do outro lado e “fala que eu te escuto” é essa a perspectiva que eu vejo que o Serviço Social forma hoje. (S. 08)

[...] não forma, eu não tive nenhuma disciplina voltada para a supervisão. Teve a disciplina de estágio, mas essa não te prepara para dar supervisão. É você enquanto estagiário, é ter controle da presença no estágio, é você ter termo de estágio, estar legalizado com as horas. (S.04)

[...] eu acho que a faculdade não discute isso, a faculdade não te coloca no lugar do seu supervisor. Parece que a faculdade, pelo menos da época que eu fazia, parecia que a faculdade te iludia... tipo, o que ele fez de errado? Parece que ficava cavando os furos do profissional e ninguém para e te faz refletir: você é o estagiário, e se você tivesse do outro lado? Ou seja, te estimulado para que você se colocasse do outro lado, ou se imaginasse nesse lugar. Então eu acho que não se discute muito isso não. Acho que deve estimular que o aluno tenha essa vivência como supervisor também, já na faculdade. (S. 02)

Acho que nenhum curso forma supervisores. Eu acho que isso fica para depois, essa parte mais didática. Ele forma o profissional trabalhador. E depois se tem que buscar através de leituras ou curso, na troca de vivências, para ver como foi aquela experiência, procurar experiências que possam ser relatadas, discussão com outros colegas e daí você vai construindo isso ano a ano. Então, você vai ler, vai pesquisar, vai procurar o que é supervisão... porque você se forma e não está pronto, tem que procurar se aperfeiçoar, procurar curso de aperfeiçoamento, mestrado, atualizações e assim você vai se formando. (S. 06)

Os fragmentos apresentados revelam que, na visão dos supervisores, o curso de Serviço Social está preocupado somente em formar profissionais capacitados para atuar no mercado de trabalho, ‘para o bom e velho atendimento’, conforme sintetiza S.08. A “preparação” para o processo de supervisão durante a graduação ocorre apenas na condição de aluno, enquanto estagiário, requisito para a sua formação, mas não enquanto possibilidade de exercício profissional, conforme afirmou Santana (2005). Desse modo, a formação do curso de Serviço Social, esquece que o trabalho do assistente social não se limita a realizações de um leque de tarefas, mas supõe, como afirma Lewgoy (2009), um sólido suporte teórico-metodológico e técnico político para o desenvolvimento de suas qualificações e funções profissionais, que no caso da supervisão é atribuição específica do profissional (Lei Nº 8662/93).

Nesta direção, conforme colocado no primeiro capítulo deste estudo, a preparação para a função supervisora na maioria das vezes fica na responsabilidade do profissional quando este procura espaços para capacitar-se, seja através de leituras, discussão com outros profissionais, pesquisas, etc, seja em cursos de pós-graduação que como vimos são esporádicos. Esta realidade fica mais evidente quando se buscou conhecer como os profissionais se prepararam para a prática da supervisão:

Li algumas coisas e na verdade mesmo, assim no dia a dia [...] a gente vai pegando, a gente vai lendo, vai fazendo uma troca de experiência com os colegas e com o tempo a gente vai procurando se atualizar. (S. 01)

Eu pesquisei, procurei livros, procurei minha coordenadora, porque assim que eu comecei com esta responsabilidade eu procurei contatos da época de graduação. (S. 05)

[...] eu busco ler as figuras que estão discutindo o tema atualmente [...] Buriolla e outras que estão no topo da discussão, lendo artigos, lendo todo material que está por aí e ainda estar por dentro da legislação que discute a questão da supervisão mais próximo que eu puder. Infelizmente é coletando informação no garimpo, porque eu acho que se eu tivesse tido tempo para me adequar e participar de um processo de formação eu teria formas de canalizar o conhecimento disponível de forma mais aprofundada como eu tive na graduação e no mestrado. (S. 08)

Eu fiz o curso de capacitação e no dia a dia. Eu vejo uma mão dupla, tanto a instituição precisa do estagiário, quanto o estagiário precisa da instituição. E eu me preparei fazendo o curso, mas é só você vivendo que descobre que o curso não te ajuda muito, ele te ajuda muito na teoria, mas a gente aprende na prática, no dia a dia mesmo. (S. 04)

Através de minhas primeiras experiências de trabalho, depois fiz curso de supervisor, fiz mestrado e o resto foi experimentando na luta, no dia a dia mesmo. (S. 06)

É interessante notar que algumas respostas me recordaram o próprio processo de busca por conhecimentos acerca da prática da supervisão e das competências necessárias ao processo de supervisão, que embora num primeiro momento tenham contribuído para dar início ao processo de supervisão não foram suficientes para lidar com dúvidas, inquietações, inseguranças e porque não dizer preocupação com a própria imagem profissional.

Outro aspecto a ser ressaltado nesse conteúdo é que para alguns supervisores ao se prepararem para a prática da supervisão buscaram em seus supervisores de campo o modelo ou não-modelo, relacionando a condição de supervisor de campo hoje à sua experiência como alunos-estagiários no passado, conferindo ao antigo supervisor de campo “a matriz de referência profissional”. (SILVA, 1994, p. 153), conforme demonstram as falas abaixo:

Nossa! Quando eu trabalhei numa instituição e me vi sendo forjada como supervisora ali, eu fui ler algumas coisas que pudesse me ajudar de como ser supervisor, fui questionando outras supervisoras e o meu referencial foi a minha experiência de supervisão. Assim, o que aquilo tinha sido positivo pra mim, e não tinha sido, e como eu poderia transformar aquela situação numa coisa positiva para quem estivesse sob os meus cuidados. Então eu acho que eu fui ler um pouco, fui conversar com alguns colegas de trabalho. E acho que trocar com outros foi importante. (S. 02)

Olha para te falar a verdade, eu não me preparei não [...] eu caí de pára-quedas. Agora, por eu não saber nada de supervisão eu tentei lembrar um pouco como tinha sido a minha supervisão, o meu estágio e como era a minha relação com o meu supervisor. Só que na minha época por mais que a gente tinha uma afinidade com o

supervisor era o estagiário aqui e o supervisor ali. Existia uma diferença, um em cima e outro em baixo. Hoje não, quando eu converso com o meu estagiário eu converso de igual para igual. A única diferença é que eu carrego uma ‘bagagem’ maior de experiências. Mas eu os trato como se fosse meus colegas. (S. 03)

Lendo sempre, e também tendo aquele embasamento que tive dos supervisores que tive anteriormente e hoje procuro fazer o que eles não faziam. Eu parei e pensei o que eu tirei dos estágios ruins, porque você tira também coisas boas de algo ruim, aquilo que você não quer fazer e o que eu tirei dos bons, foi aquilo que eu adquiri com os bons supervisores. Eu procuro sempre ser um bom supervisor, estar sempre conversando da prática, lendo um texto e discutindo. (S. 07)

Se pensarmos na experiência de estágio e de supervisão como fundamentais na formação da identidade profissional, e se esta identidade também inclui o papel de supervisor, na falta de capacitação específica para essa função, resta a reprodução de antigos modelos que podem ser positivos ou negativos, pois esse profissional será o primeiro “espelho” no qual o aluno buscará enxergar-se como assistente social. (Cassab, 2000, p. 130)

Embora a faculdade não prepare o aluno para a prática da supervisão, esta também não é função das instituições campos de estágio, uma vez que, esta competência é inerente à prática do assistente social. Assim, a responsabilidade pela capacitação para o exercício da supervisão recai única e exclusivamente no próprio profissional.

### 5.3

#### **Da prática da supervisão às competências e habilidades priorizadas na formação dos alunos estagiários**

Ao buscar conhecer o modo como os profissionais realizam a supervisão dos alunos, ficou evidente nas falas a tentativa de garantir um acompanhamento mais próximo dos estagiários, nem sempre possível, seja através de contatos individuais ou grupais, seja diariamente, semanalmente ou quinzenalmente. Nesses momentos os supervisores se utilizam de textos, artigos, material do cotidiano da instituição, questões do dia a dia, exemplos teóricos, etc. que tanto podem ser apresentados pelos estagiários ou pelos próprios supervisores, conforme pode ser observado:

Eu tento fazer um momento de reflexão, mas por causa da demanda da instituição fica complicado. Então, a supervisão fica no dia-a-dia mesmo. (S. 05)

[...] eu realizo de acordo com a necessidade do momento. Por exemplo, surgiu um problema, vamos sentar aqui e vamos conversar. As vezes entre um atendimento e outro eu vou e a gente conversa. Eu não tenho assim, vamos supor, toda quinta-feira, tal horário, é horário de reunião. Aqui eu não consigo, até que eu gostaria de fazer isso. Primeiro, porque não dá para reunir todos os estagiários no mesmo dia. Eu tenho estagiários na terça-feira, quarta e quinta. Então seria impossível eu reuni-los nos mesmo horário. Então eu procuro fazer a supervisão, a reunião de supervisão de acordo com o horário de cada um. As vezes eu até faço em duplas, somente uma estagiária eu consigo fazer individualmente. Acho que se todos fossem no mesmo horário eu poderia agendar um horário e diria que esse horário seria só supervisão. Mas infelizmente isso não acontece. As vezes são eles que trazem questões, mas as vezes sou eu que as levo conforme vai acontecendo as coisas, os assuntos, o trabalho vai se desenvolvendo [...] eu discuto agenda de atendimentos, a prática dos atendimentos. Eu os deixo bem a vontade, as vezes eu entro [...] eu deixo o estagiário ir conduzindo, mas as vezes eu falo [...] no final eu vejo o que o estagiário observou e de repente bate a mesma coisa que eu observei [...] é um momento que a gente faz uma troca. (S. 03)

Nós realizamos quinzenalmente, escolhemos um dia na semana [...] Temos em grupo e a individual, mas eu gosto a de grupo por dar oportunidade de todos falarem o que pensam e trocar mesmo. Eles levam questões do dia a dia, a gente discute algum seminário que eles participaram, porque eu incentivo eles a participarem de seminários, às vezes sou eu mesma quem as escrevo. E às vezes a gente discute temas que estão rolando por aí. (S. 04)

Eu trabalho com eles em grupo uma vez por semana. Porque eu acho que a supervisão em grupo dá a possibilidade das experiências serem compartilhadas por todos. Vendo suas dificuldades, sempre espero que eles tragam, e daí a gente discute com o grupo aquilo que é trazido por cada um, as vezes indico alguma coisa para ler, mas eu procuro não dar muitas coisas para eles ler, porque com o tempo a gente vai vendo que não adianta dar muita coisa para aluno ler que ele não lê por não ter tempo. Procuro trabalhar com eles conceitos daquilo que eles estão trabalhando, introduzindo um pouco o tema. E depois são as dificuldades mesmo que eles vão trazendo. Eu procuro dar exemplos teóricos através do meu conhecimento, para que desperte nele o interesse em se aprofundar, porque também sem leitura nenhuma não dá. Mas também eu acho que na supervisão não é o espaço para ficar só lendo textos, eles já fazem isso na faculdade. Então, eu acho que é o espaço de discutir mesmo a prática, as relações... (S. 06)

Nós fazemos sempre reuniões, onde eu procuro ter sempre uma harmonia com eles, se tiver alguma “coisa” a gente conversa [...] nós temos reunião de 15 em 15 dias (reunião individual e reunião de grupo), mas no dia a dia estou à disposição [...] eles têm autorização para me ligar a qualquer hora e a gente tenta fazer essa troca pra ter uma harmonia legal. Eu tenho estagiários de segunda à sexta [...] sempre tem alguém comigo. (S. 01)

Por ter apenas uma estagiária, eu realizo a supervisão quase que diariamente. A gente conversa sobre o que aconteceu, a gente lê um livro, a gente está sempre discutindo os casos, eu indico alguns textos para ela ler. (S.07)

As falas de S. 04 e S. 06 chamam atenção para a supervisão de grupo, como estratégia pedagógica de ensino-aprendizagem, pois ambas compreendem que este modo de operacionalização possibilita o desenvolvimento de construção de novos

conhecimentos entre os estagiários, na medida em que compartilham suas experiências, ideias e dúvidas, contribuindo para a descoberta de novas propostas para problemas constatados na prática e também para o desenvolvimento de certas habilidades necessárias para o trabalho em grupo ou em equipe.

A literatura estudada revela que para a supervisão se concretizar e seus objetivos serem alcançados são necessários, além de um espaço apropriado para que supervisor e aluno estagiário possam refletir, discutir, sem serem interrompidos, é imprescindível que se planeje o horário para tal tarefa. Desse modo, estarão colocando em prática o que Schön (2000) denominou “prática reflexiva”, como o momento em que o profissional (e aqui também o aluno estagiário) faz uma ‘parada’ para refletir a respeito das situações vivenciadas. A supervisão, assim, deixa de ser como Buriolla (2003) denominou “supervisão de corredor” com o objetivo apenas de solucionar dúvidas imediatas do aluno estagiário, para se tornar realmente uma reflexão da prática cotidiana. Em que pese a preocupação dos supervisores em se mostrarem disponíveis para atender às dúvidas dos estagiários, merece considerar que a supervisão envolve aspectos administrativos, educativos e operacionais. Portanto deve ser planejada a contemplar não só situações imediatas, como parece ser a realidade de alguns supervisores. A necessidade deste planejamento ficou mais evidente quando se perguntou aos supervisores quais habilidades<sup>1</sup> e competências<sup>2</sup> priorizadas no processo de formação profissional dos alunos estagiários por eles supervisionados. Os relatos demonstram que as competências e as habilidades trabalhadas são aquelas envolvidas no processo de formação profissional, previstas nas três dimensões da profissão (teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa), conforme se pode notar nas falas a seguir:

Eu pego muito no pé deles para que eles saibam fazer entrevistas e saibam escrever, pois, nós temos um relatório a ser feito que é passado para outras pessoas e por isso tem que ter uma escrita legal. E por isso a gente sempre discute porque o nosso maior trabalho aqui é a entrevista. (S. 01)

---

<sup>1</sup> Na visão de Lewgoy (2007): “É a capacidade que o indivíduo tem para desenvolver atividades autônomas, planejando-as, implementando-as e avaliando-as, utilizando-se dos conhecimentos e habilidades adquiridas para o exercício de uma situação profissional ou papel social”. (LEWGOY, 2007, p.62) Assim, [...] é o conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam a intervenção [...]. (Lewgoy, 2009, p. 55)

<sup>2</sup> Na visão de Torres (2006): “[...] é a capacidade que o assistente social tem demonstrar seus conhecimentos, seu aprendizado para lidar com as demandas de atendimento presentes em seu cotidiano profissional [...] capacidade que o assistente social tem de estabelecer relacionamentos e relações interpessoais”. (TORRES, 2006, p. 221)

[...] a primeira coisa que eu trabalho com o estagiário é a entrevista, porque é o instrumento mais utilizado e é o principal instrumento a ser utilizado, porque se você não sabe fazer isso, não sabe fazer nada. [...] olha se o estagiário não for durante o processo de estágio um sujeito crítico, que reflita o que ele está fazendo e se torna um mero operador, ele vai ser um assistente social que tem sido formado historicamente pelas faculdades ao longo dos anos. (S. 08)

Saber articular a teoria com a prática, poder se relacionar com os usuários, com a equipe, poder de análise, de crítica, ter criatividade, ter autonomia, ter responsabilidade, saber se posicionar [...] (S. 06)

Primeiramente, o que eu vejo aqui, é a responsabilidade, é o compromisso. Seu eu tenho o compromisso, a responsabilidade de executar um bom trabalho. Quando eu falo um bom trabalho, e eu passo muito isso pra eles, ser bom não é que você não pode falhar, eu também tenho minhas falhas também, porque eu sou ser humano. Não tem nenhum ser humano que faça aquele serviço sempre perfeito, mas eu tenho que tentar fazer o melhor trabalho dentro daquela limitação que eu tenho. (S. 03)

A questão da ética profissional. O aluno tem que conhecer o Código de Ética, porque tem que ser um profissional ético, porque isso é essencial [...] (S. 07)

Eu acho que o poder de observação, saber escutar, ainda mais que quando o estagiário chega, ele chega muito afobado, chega muito sedento. Então eu acho que é você saber frear aquele aluno, saber o momento certo de permiti-lo atuar, sabê-lo compreender que ele tem aquela primeira fase de observação, ler material sobre a instituição. Por que eu estou lendo isso? Vem cá me dá alguma coisa para eu fazer. Acho que é isso, saber escutar, para você não acabar atropelando as coisas, ter paciência de escutar todo o histórico que o usuário veio te passar. Não sei se, saber escutar é uma competência, uma habilidade ou um dom. Porque na minha prática eu exercitei muito isso. Outra questão é a paciência para lidar com o público usuário. (S. 05)

Eu priorizo o compromisso, a criatividade, a pro-atividade. Eu acho que eu vejo muito como eles se relacionam com os usuários, de saber separar o profissional do pessoal, habilidades em atendimentos em grupo, e se não tem, a gente está sempre exercitando isso, porque dependendo onde eles irão atuar deverão ter essa habilidade de trabalhar com grupo e em individual. Hoje em dia o profissional tem que estar pronto para tudo! (S. 04)

[...] procuro perceber e desenvolver a capacidade em trabalhar em grupo, capacidade de pro-atividade, de tomada de posição e se sentir seguro e fazer certas ações. Eu até falo com eles: gente é mais fácil pedir perdão que permissão, então, vai fazendo, se tiver errado a gente para e conserta, mas vai seguindo. A questão de não estar estabelecendo hierarquia com o usuário, reproduzindo o que a gente tenta fazer dentro da equipe, ou seja, a gente enquanto representação da instituição se a gente tiver uma relação legal, isso tem que se refletir na relação com o usuário. Então a questão de ter uma relação democrática, bem tranqüila. E a capacidade de cada um se ver enquanto sujeito [...] as suas vivências do dia a dia você pode trazer aqui pra dentro [...] Então, por último eu diria que eu trabalho com eles o que eles sabem e o que podem contribuir aqui com o Serviço Social. (S. 02)

Conforme é apresentado acima, os supervisores de campo do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio têm priorizado no processo de formação

profissional do aluno estagiário competências como: saber ‘fazer entrevista’, ter boa ‘escrita’, ter ‘ética profissional’, ‘conhecer o Código de Ética’, ter ‘responsabilidade’ e ‘compromisso’ com o trabalho profissional, ‘saber articular a teoria com a prática’, ‘saber se relacionar’, ter ‘poder de análise’ e ‘de crítica’, ‘ter criatividade’, ‘ter autonomia’ e ‘saber se posicionar’ e habilidades como: trabalhar em equipe, saber relacionar-se e se comunicar com pessoas (colegas, assistentes sociais, demais profissionais que fazem parte da equipe intra e inter-pessoal e da hierarquia da instituição e usuários), saber observar, escutar, cooperar, criar, tomar decisões e propor que são componentes essenciais na formação do futuro profissional. É possível afirmar que as competências e as habilidades priorizadas pelos supervisores de campo reafirmam o perfil de um profissional competente em sua área de desempenho. Que saiba utilizar-se da instrumentalidade para responder às demandas da sociedade, às requisições socioinstitucionais e às finalidades profissionais (competência técnico-operativa) Contudo, chama atenção a pouca valorização de outras competências relacionadas às dimensões teórico-metodológica e ético-política conforme apresentadas nas Diretrizes Curriculares.

#### **5.4 Das dificuldades enfrentadas no papel de supervisor às alternativas para superá-las**

Para dois dos supervisores entrevistados a maior dificuldade que eles têm enfrentado, e que já foi evidenciada em outros momentos desse estudo, é a ‘falta de tempo’ destinada para refletir a prática profissional junto com o aluno, conforme se pode observar nos depoimentos de S.03 e S.05:

Minha maior dificuldade é essa questão do horário, de você sentar, de ter mais tempo. Eu acho que essa dificuldade não é só minha não, pelo que eu percebi lá na reunião de supervisores, eu acho que a maioria dos supervisores coloca isso. É tempo para você ter uma supervisão mais dedicada, mais trabalhada com mais tempo. (S. 03)

Eu mais uma vez me remeto à impressão de você se sentir incompleto mesmo, nas obrigações do seu dever enquanto supervisor, porque eu acho que é uma loucura [...] Porque tem horas que entram cinco ou seis na minha sala e eu tenho que administrar isso. Enfim, e acaba que aquele momento de reflexão acaba não acontecendo. (S. 05)

É possível inferir que esta falta de tempo possa estar associada à precarização das condições de trabalho do profissional que na maioria das vezes

tem uma gama de tarefas a cumprir na instituição. Desse modo, “[...] as mudanças no mundo do trabalho repercutem no fator tempo, visto que tudo depende de prazos, de oportunidade, de horários, de datas e vencimentos”. (LEWGOY, 2009, p. 40) e isso repercute também no processo de supervisão, que fica em segundo plano.

Quanto às alternativas utilizadas para resolver essas dificuldades, os supervisores responderam que:

A alternativa é de pegar individualmente ou aproveitar quando estou com tempo livre, por exemplo, quando falta alguém que estava marcado para o horário. Então a gente aproveita esse tempo e sentamos para discutir. Isso aí, eu tenho aproveitado assim, dessa forma. (S. 03)

Olha, eu acabo ficando sem alternativa, meu negócio é a falta de tempo. Aquele negócio de ficar cumprindo horário para a supervisão não tem. Aqui tudo é pra hoje, para o agora, nesse momento. Não somente da chefia, mas do próprio usuário: ele te traz uma questão e você tem que resolver logo. (S. 05)

Conforme se pode notar a supervisão para estes supervisores prescinde de um planejamento, visto que tudo é imediato. Se por um lado reflete condições precárias de trabalho, por outro apontam para lacunas no processo de ensino-aprendizagem durante a supervisão de campo.

Os supervisores também apresentaram dificuldades relacionadas à falta de estrutura de apoio por parte da própria instituição e “despreparo” dos estagiários.

Como trabalho no Terceiro Setor, em primeiro, a questão financeira. [...] Então, uma das principais dificuldades é conseguir vagas de estágio remunerado. E a gente sabe que o estagiário vem com algumas dificuldades financeiras e que a gente não tendo a vaga remunerada dificulta um pouco esse estagiário chegar. Como eu não tenho vaga para estágio remunerado, às vezes eu tenho a sensação que aqui é um dos últimos campos, assim: se eu não conseguir nada eu vou pra lá! E isso as vezes dificulta porque mesmo que eu queria fazer um processo de seleção e mais pelo que vou sentindo do grupo e aqueles que têm mais o perfil, as vezes não rola. E eu tenho que, é horrível dizer isso, mais eu tenho que acolher quem vem, mesmo sabendo que não esteja tão dentro do perfil. E aí, meio que fazê-lo se apaixonar pela instituição. [...].(S. 02)

Eu acho que cada vez mais o aluno chega ao campo muito despreparado. Acho que quando ele se defronta com a realidade vem trazendo pouco instrumental. (S. 06)

[...] é a gente não ter instrumental, não ter equipamento, não ter infra-estrutura, não ter apoio [...] quando o “cara” chega ao campo ele tem um monte de deficiências, um conjunto de deficiências que estão ligadas ou à prática na intervenção diretamente falando ou deficiência teórica ou deficiência de conectar a prática e a teoria, ou deficiência de lidar com equipe. (S. 08)

As falas acima trazem duas questões que interferem diretamente no processo de supervisão de estágio: a primeira, diz respeito à realidade do campo institucional que sofre com a insuficiência de recursos financeiros disponíveis para o desenvolvimento do trabalho, revelando inadequação dos espaços físicos, bem como a falta de materiais e equipamentos para sua viabilização. Além disso, denuncia-se a ‘falta de recursos para remuneração do estagiário’ o que remete a um aspecto que pode comprometer diretamente a qualidade da formação profissional do aluno, pois se refere à condição concreta de muitos alunos que dependem de remuneração para poder continuar os estudos ou mesmo compor a renda familiar, o que corresponde a realidade atual de muitos dos alunos que integram o corpo discente do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio e que são por mim atendidos no FESP. Há que se refletir também que nem todos os alunos buscam estágios remunerados e a fala de S. 02 apresenta um aspecto de prejulgamento que também pode implicar negativamente na relação supervisor de campo e aluno estagiário.

A segunda questão apresentada, diz respeito ao “despreparo” do aluno que chega ao campo com conteúdo teórico-metodológico falho e não-apreendido. Essa questão faz parte das discussões de Buriolla (2001) quando se refere à necessidade do supervisor cobrir a defasagem do aluno, acumulando assim, as suas funções, visto que a teoria transmitida na instituição de ensino tem seu rebatimento na prática. Desse modo, o profissional acaba tendo que “[...] suprir as lacunas do curso, o que demanda tempo, em detrimento do próprio desenvolvimento do estágio”. (BURIOLLA, 2001, p. 55). Vale ressaltar que o campo de estágio é um espaço de aprendizagem do fazer concreto do Serviço Social para o aluno que está lá para refletir, pensar, agir e não somente um espaço para executar tarefas, ações burocráticas, mecânicas e rotineiras.

Para suprir estas dificuldades relacionadas ao “despreparo” dos estagiários, os supervisores apresentam as seguintes alternativas:

É no dia a dia mesmo, no fazer. É preciso fazer com que o aluno se sinta à vontade para que ele possa estar colocando suas dificuldades para a gente poder superar juntos. (S. 06)

O que eu penso é que a minha contribuição dentro do espaço de supervisão é tentar, óbvio resguardando de todas as proporções, contribuir para que o profissional que passa por mim, deixe de ser um pouco menos defasado [...]. (S. 08)

Buriolla (2001), afirma que se o supervisor tiver estrutura e competência para cobrir essa defasagem, a questão não será catastrófica. Contudo, cabe ao profissional estar preparado para exercer sua ação supervisora “[...] conhecimentos especializados e experiência prática ao nível teórico-metodológico, adquiridos através de constante preparo profissional e exercício refletido sobre a prática”. (BURIOLLA, 2003, p. 156) Esta dificuldade também poderia ser trabalhada em conjunto com o supervisor acadêmico uma vez que, em princípio, o plano de estágio deve ser elaborado em conjunto com a participação do estagiário. Esta opção não foi apresentada em nenhum momento.

A alternativa proposta por S. 02 para lidar com a questão da falta de remuneração e conseqüente desmotivação do estagiário foi estar preparada para aceitar uma decisão do estagiário de mudança de campo:

[...] quem quer se engajar vai se engajando mais e aqueles que acabam não se identificando com o campo de estágio acabam seguindo e dizem: ah, eu vou fazer estágio em outro lugar. E acabam se desligando do estágio e procurando outro. E outro acaba abandonando e “pula do barco” sem dar nenhuma resposta. (S. 02)

O fato de S.02 respeitar a decisão do estagiário revela sua flexibilidade e compreensão da necessidade econômica apresentada pelo mesmo. Porém, enquanto o aluno permanecer no campo, a insegurança quanto a esta permanência pode fragilizar a relação supervisor-aluno.

## **5.5 Da experiência do passado à relação Supervisor e Unidade de Ensino**

Ao se reportarem às suas experiências enquanto estagiários, os supervisores apresentaram os aspectos positivos e negativos da relação com os respectivos supervisores de campo ao longo de sua formação profissional. Como aspectos positivos foram apontados: o compromisso que o assistente social tem com a profissão, com a população usuária, com a instituição empregadora, o fato de saber lidar com conflitos com outros profissionais da mesma área ou não, bem como, com a hierarquia institucional:

[...] a minha supervisora era contratada do Estado, então alguém que sem receber ou recebendo estava ali na luta, engajada em fazer um Serviço Social de qualidade. Assim, isso eu vi, e eu adoto pra mim hoje, porque às vezes, não que a gente não precise de dinheiro [...] mas assim, amar o Serviço Social e a intervenção acima de

qualquer outra coisa que pudesse atrapalhar ou intervir de forma negativa no dia a dia [...] ser uma militante mesmo. (S. 02)

[...] o compromisso com o usuário [...] o compromisso com a instituição. (S. 03)

[...] saber as dificuldades que o profissional enfrenta, os embates até mesmo com profissionais de outras áreas, a hierarquia dentro da instituição e saber lidar com isso. (S. 04)

Quanto aos aspectos negativos foram apontados a falta de tempo para a supervisão, a não relação teoria-prática, o sentimento de ser mão- de- obra barata:

[...] o pouco tempo [...] como eu fazia aos sábados o tempo era curto, porque era o tempo que eu tinha. Às vezes ela pegava no meio do plantão e por isso ficava com a gente por pouco período [...]. (S. 01)

[...] não tinha muito essa coisa de relacionar a prática com os conteúdos da faculdade, ou seja, o que você está aprendendo na faculdade e o que você está fazendo aqui. (S. 03)

[...] a falta de tempo para você parar e ter um tempo de reflexão. Que muitas das vezes fica por conta do próprio aluno, onde a gente tentar buscar, associar [...] falta de tempo mesmo para a supervisão, para a orientação [...] (S.05)

[...] a estagiária parecia que era mão de obra barata, então você não tinha atenção do profissional, porque este muitas vezes estava atarefado, então ele não supervisionava. Você fica ali e fazia por conta própria, de acordo com o que você aprendia na faculdade. E isso não é legal! (S. 07)

Estas lembranças reforçam a necessidade da supervisão ser considerada como um momento formativo e não substituição do profissional, da importância do compromisso que o assistente social tem com a profissão, com a população usuária, com a instituição empregadora, da necessidade de ser planejada etc. É, pois, nesse sentido que “[...] o peso da relação entre supervisor e aluno é o balizador da formação da identidade profissional [...]” (Lewgoy, 2007, p. 174), uma vez que o supervisor de campo representa um modelo ou uma referência no processo de formação da identidade profissional do aluno. As referências do passado irão ser reproduzidas ou evitadas no presente. Vejamos o que marcou os supervisores:

[...] pelo fato dela ser uma pessoa mais antiga, assim, com outras concepções de como liderar alguém, com um modelo muito forte de autoritarismo e de hierarquia que pra mim não serve. Então, eu fiquei com um referencial do que eu não quero acabar fazendo no meu dia a dia de trabalho. (S. 02)

[...] talvez algum supervisor que tenha tido alguma dificuldade na relação. Mas eu acho que acabou se transformando em algo bem legal, porque eu via que aquele não era o caminho, não era o modelo, que eu ia transformar isso em outra coisa. Eu

acho que às vezes uma postura mais autoritária. Mas é preciso sinalizar que não se consegue nada do aluno através do caminho da imposição, mas sim através do diálogo, da conversa, bate papo. (S. 06)

[...] o tratamento com os usuários ou diante até mesmo do estagiário. Eu na minha concepção de aluna, de estagiária e de pessoa, sabia que aquilo dali não era bom, não era certo. (S. 04)

Quando perguntados sobre que características identificariam um “bom supervisor”, as expressões ‘acompanhar’ e ‘orientar’ o aluno, ‘estar se atualizando’ e ‘saber receber críticas’ foram as que mais apareceram em suas falas, como pode ser visto a seguir:

[...] eu acho que o supervisor é aquele que está meio que acompanhando. Então, ele faz o processo de transição, acolhe o aluno, ouve e conhece quem é esse aluno, identifica no aluno forma de contribuir com o trabalho a partir da vivência dele [...] pra mim o supervisor é nada mais, nada menos que um facilitador do processo de aprendizado, que vai fazendo a relação teoria com a prática [...] eu acho que o supervisor deve ajudar nesse link teoria-prática [...]. (S. 02)

[...] o bom supervisor é aquele que realmente acompanha os estagiários, que se preocupa em passar o que ele tem que passar realmente, essa prática pra ele, acompanhando, questionando, trocando também experiências, as ideias, saber se estão realmente aprendendo [...] é aquele que realmente se preocupa em oferecer o melhor, oferecer um espaço dentro do trabalho profissional, dando oportunidade para o estagiário se desenvolver. (S. 03)

[...] conduzir o aluno, esclarecer dúvidas, de poder orientar uma pesquisa, de parar e fazer aquele momento de reflexão, de colocar questionamento para ele [...]. (S. 05)

[...] ser dedicado e estar sujeito a críticas e elogios [...]. (S. 01)

[...] dar autonomia para o estagiário [...] tem que estar sempre se atualizando. (S. 04)

Ter disponibilidade para o aluno, saber receber críticas, estar aberto às novas experiências, gostar de desafios, gostar de ler, estar sempre atualizado. (S. 06)

[...] ter compromisso ético e dar atenção ao estagiário, discutir a prática [...] tem que estar sempre fazendo curso, participando de congressos para poder se atualizar. (S. 07)

Os relatos dos supervisores de campo reforçam o pensamento de Buriolla (2003) quando diz ser um dos papéis desenvolvidos pelo supervisor de campo o de educador. Nesse papel, cabe a esse profissional orientar e acompanhar todo o processo educativo do aluno estagiário, procurando, em diálogo com o mesmo, identificar os motivos, as dificuldades, as maneiras de sentir e de reagir diante de certas situações. Assim, o profissional se coloca como um facilitador da

aprendizagem, criando um clima de respeito mútuo, bem como, propicia oportunidades de aprendizagem possibilitadoras de uma prática reflexiva.

O supervisor preocupado com uma formação contínua se coloca aberto a crítica e assim, estabelece com o aluno-estagiário uma relação de apoio, um suporte, que é sustentado pelo compromisso, pelas responsabilidades de ambos, pelo desvelamento de inseguranças, na compreensão de direitos e numa relação de autonomia (LEWGOY, 2007; FREIRE, 1996)

Outra questão abordada neste estudo diz respeito ao conhecimento da interlocução existente entre o supervisor de campo e a unidade de ensino, buscando identificar os aspectos importantes a serem considerados nesta relação.

Os relatos dos supervisores de campo revelam que a única aproximação que eles têm com a unidade de ensino é através das reuniões de supervisores, que acontecem uma vez por semestre na própria universidade. Embora achem importante a sua participação, raramente se fazem presentes, tendo como motivos, as dificuldades institucionais, ou pessoais, conforme pode ser constatado nos relatos a seguir:

[...] a relação entre a instituição de ensino e instituição de estágio é pouca. Ela se dá mais nas reuniões para os supervisores, mas isso é pouco. (S. 01)

No ano passado eu sumi das reuniões de supervisores, pois achava tudo muito repetitivo. Frequentei muito as reuniões de supervisores, mais ou menos uns 2 anos seguidos, então no ano passado por achar que nada mudava parei de ir. Esse ano eu fui novamente. (S.02)

As reuniões de supervisores são importantes, mas acaba que o supervisor no dia da reunião não pode ir que é uma coisa que acontece muito comigo. (S. 06)

O que há é uma reunião, que para te ser sincera, eu nunca fui porque os horários não batem e você acaba não podendo ir. Muitas vezes a instituição campo de estágio não compreende que o Serviço Social valoriza muito que outros campos não valorizam tanto assim. (S. 05)

Olha, eu acho importante as reuniões de supervisores. Porém, a da PUC eu não consegui ir em nenhuma porque sempre acontece alguma coisa.( S. 04)

[...] a reunião é um fator que eu acho como um momento importante para ser feita esta interlocução, essa troca, é um momento de você ver a cara do aluno através da universidade, você passa a ver outro contexto. (S. 02)

Eu acho que é importante o supervisor estar participando dessas reuniões, tanto na PUC, quanto em outras faculdades e alguém da faculdade participar no espaço institucional. Eu acho que a participação mais intensiva da faculdade. Porque a gente tem contato quando é feito alguma reunião lá e convida a gente. (S.07)

Por ser a reunião de supervisores a única forma de aproximação entre o supervisor de campo e a unidade de ensino, alguns entrevistados mencionam alternativas e sugestões para que esta aproximação seja realizada:

[...] eu acho que deveria ter mais, porque é uma por semestre, sabe? Então eu sinto falta disso! Porque se você, por algum motivo não consegue ir naquela só no outro semestre. Eu acho muito tempo! (S. 04)

Talvez fosse necessário ter mais reuniões de supervisores, ou mesmo, um encontro, acho que seria bem legal. Poderia ser feito de 15 em 15 dias, né? Pois eu acho que seria bem rico. (S. 01)

Porque se colocar essa reunião muito tarde para mim não dá, caso fosse 10h da manhã, aí eu posso participar, agora 04h da tarde. Então eu acho que poderia ter dois horários. (S. 07)

Acho que a faculdade podia fazer tipo um treinamento para esses supervisores. [...] oferecer também para a gente algum curso, alguma coisa em relação a supervisão, até para capacitar mais esse supervisor [...] antes de fechar convênio com a instituição. Assim, eu aqui, eu não preciso estar todo ano em treinamento, mas aquele treinamento mesmo, não ir lá e ter uma aula, mas um treinamento mais profundo, algo mais teórico também, um curso mais completo para os supervisores dos seus campos, pois seria ótimo. (S. 03)

Os depoimentos reforçam a necessidade de maior interlocução entre estes dois espaços, através de maior flexibilidade nos horários, intensificação das comunicações entre Coordenação de Estágio e supervisores, e repensar a periodicidade das mesmas. Além de indicar a necessidade de ‘um treinamento’ que poderia, em última instância, despertar o interesse por capacitações continuadas.

Como poderá ser observado a seguir, a interlocução entre unidade de ensino e supervisor de campo ao acontecer de maneira esporádica, pode levar os supervisores a se sentirem desvalorizados, vendo a instituição de ensino distante, como a que apenas exige e pouco ou nada lhes oferece. Sentimentos que se colocam na contramão das atribuições da Coordenação de Estágio do Departamento de Serviço Social.

Eu acho que a falha da instituição é ter mais contato com os supervisores. Não digo que devem ficar ligando, mas não sei talvez vir alguém da instituição e estou falando de forma geral, ou seja, de todas as universidades. (S. 04)

Mas eu acho que o professor poderia vir até o campo, conhecer o campo, como funciona o projeto, porque o aluno tem que fazer isso ou aquilo, saber onde o aluno está inserido. Enfim, eu acho que é importante que ele conheça cada projeto [...] Eu acho que é importante o supervisor e o professor possam se articular num momento quando tiver uma necessidade maior. Que possa estar aberto esse espaço para um complementar o outro em alguma dificuldade. (S.06)

A instituição de ensino [...] está ligada a uma lógica de que “eu quero que você assuma meus estagiários”, fazem um monte de exigências, mas não se coloca à disposição para discutir nada no campo de estágio. Inclusive a própria discussão com relação ao campo de estágio é feita na instituição de ensino. Por que ela não vem discutir com a gente no campo de estágio? Então eu acho que essa é uma crítica que deve ser feita muito veemente às instituições de ensino, e eu falo de todas. (S. 08)

Nessa direção, reconhecer a fragilidade da relação entre unidade de ensino e supervisor de campo demonstra o entendimento de que este estreitamento se faz necessário e possibilita a busca de alternativas - conforme foi colocado pelos supervisores - para a construção de uma relação mais próxima, pois, cabe mais uma vez ressaltar que o supervisor acadêmico e de campo devem ter uma ação integrada, em o processo de estágio supervisionado deve ser discutido e (re) avaliado constantemente. Por conseguinte, a Coordenação de Estágio, deve buscar executar efetivamente suas atribuições de modo que possa favorecer a aproximação de todos os sujeitos envolvidos no processo de formação profissional.