

Diálogo com um  
jovem colega



# Uma seleção para os dias de hoje, de novo e de novo ou São questões...

Liana Pinto Chaves,<sup>1</sup> São Paulo

Resumo: Este texto é uma reflexão sobre a seleção de pretendentes à formação analítica no Instituto de Psicanálise “Durval Marcondes”. Considerando que é algo bastante subjetivo, enfatiza a importância de identificar um desejo genuíno de empreender uma formação. Discute a complexidade da tarefa e as mudanças impostas pela evolução da prática da psicanálise. Considera também que é importante “formar” bons selecionadores e criar uma cultura de seleção.

Palavras-chave: futuro analista, demanda de formação, vocação, critérios

Pensando na minha contribuição para este tema,<sup>2</sup> ocorreram-me esses dois títulos. Explico-me: recém-chegada a essa nova função de secretária de seleção, eu me pus a ler, a me informar, a discutir com os colegas sobre esse campo novo para mim. Tendo consciência de que desde 1920, quando foi criado o primeiro modelo de formação (primeiro instituto criado em Berlim por Abraham e Eitingon), o mundo mudou, os tempos são outros, a psicanálise mudou e precisamos de um *aggiornamento* permanente, o que é o adequado/possível/desejável hoje, pensei no primeiro título.

No início, lá atrás, a formação durava um ano e meio, a análise didática obrigatória, seis meses e o ensino teórico, dois semestres. Apesar de tudo isso ser obrigatório, a formação ainda mantinha um caráter relativamente informal.

À medida que fui fazendo uma ideia da complexidade da tarefa, cheguei a esse título bem mais modesto: São questões... As reticências são importantes aqui. Ouvi essas duas palavrinhas da boca de Elsa Susemihl, que faz parte do grupo de trabalho da secretaria de seleção. Sempre que discutimos pontos que geram opiniões divergentes, bem argumentadas por um lado e por outro (por exemplo, se os pretendentes à seleção devem ou não ter experiência clínica anterior), e não conseguimos consenso, ela diz tranquilamente: é, são questões...

1 Membro efetivo e analista didata da Sociedade Brasileira de Psicanálise de São Paulo, SBPSP. Secretária de Seleção do Instituto de Psicanálise “Durval Marcondes” da SBPSP.

2 Trabalho apresentado no Simpósio Anual da Associação dos Membros Filiados, AMF, do Instituto de Psicanálise “Durval Marcondes” da SBPSP, realizado em março de 2017, sob o título de “O silêncio sobre o custo e o custo do silêncio na formação psicanalítica”.

Por isso agradeço pela oportunidade que me está sendo dada aqui hoje – a oportunidade de pensar e de me instrumentar para a tarefa. Já participei de muitas seleções na qualidade de entrevistadora. Foi sempre muito agradável e interessante. Agora é diferente. Eu me sinto mais implicada e instada a pensar de uma maneira mais ampla, mais formal e articulada com as demais áreas da formação analítica. Cada secretaria do Instituto representa um elo de uma cadeia em que todos os elos são importantes e se influenciam mutuamente. O primeiro deles é a seleção.

Vou organizar minha fala em três tópicos: a seleção de pretendentes à formação, os selecionadores e o processo de seleção como um todo.

### **1. Qual é o futuro analista que desejamos selecionar?**

Essa é a eterna pergunta. Ninguém hesitaria em dizer que deve ser alguém sensível às manifestações do psíquico, comprometido ética e emocionalmente a cuidar de outras pessoas, alguém capaz de desenvolver seus recursos pessoais para tal finalidade. Também concordaríamos com a afirmação de que é necessário definir com a possível clareza como esses traços se apresentam ou como podem ser entrevistados. Além dessas considerações de ordem geral, também podemos imaginar que seria importante desenvolver critérios para educação, sensibilidade, cultura.

A seleção é um problema que desde sempre levantou paixões, desde a acalorada questão da análise leiga, com Freud defendendo ardorosamente seus pontos de vista, e aí se iniciou o debate em torno de quem deveria ser analista. Havia preocupações de formar bons analistas, mas sobretudo de preservar a psicanálise dos seus inimigos externos e também internos. Apesar de todo o peso da opinião de Freud, os não médicos foram admitidos para formação só muito lentamente. O nosso Instituto “Durval Marcondes” desde o seu início aceitou não médicos.

Diferentes autores acentuam mais determinadas dimensões do que outras. Um autor canadense, Charles Levin, por exemplo, que se formulou a pergunta “Quem deveria se tornar psicanalista?”, respondeu: “Candidatos que tenham sido bem formados”. Para ele o fator mais importante de todos é a qualidade dos analistas que analisam, supervisionam e ensinam. Ele se mostra cético em relação a selecionar pretendentes com base em considerações psicológicas. Considera que receber os candidatos é menos importante do que lhes proporcionar uma análise realmente boa.

Estaremos sempre às voltas com a circularidade dos argumentos, tipo ovo ou galinha.

Não me cabe aqui tratar da análise didática ou da supervisão, isto não é objeto desta reflexão.

É preciso considerar que estamos lidando com adultos (os pretendentes) e que uma entrevista de seleção não é a mesma coisa que uma entrevista para análise. Nesta se impõe transformar o pedido de ajuda em função de um sofrimento psíquico em uma demanda de análise. Num processo seletivo impõe-se identificar se existe uma demanda genuína de formação, com alguma noção de quão longa e exigente é a formação.

Nas conversas com o meu grupo, chegamos a essa ideia de que o processo seletivo visa apurar se há uma demanda genuína de formação psicanalítica, diferenciada de algo equivocado, fogo de palha ou de busca de *status*, de sucesso individual; que seja uma demanda em nome próprio, e não um conluio com uma demanda por mandato de outrem. Aqui se trata de conhecer em profundidade, o que só se faz através da análise pessoal, o desejo de ser analista. Para os lacanianos, a função primordial da análise é justamente trabalhar o desejo de ser analista. Queremos crer que a formação que oferecemos vai contribuir ativamente para o desabrochar de um potencial. Constatamos a inutilidade de apenas listar para os entrevistadores as dimensões que nenhum de nós discordaria que são importantes e que desejamos encontrar nos candidatos, tais como sensibilidade, plasticidade psíquica, capacidade empática, intuição.

Queremos estimular um julgamento ponderado por parte dos selecionadores, ponderado tanto no sentido de reflexivo como no sentido de dar pesos às diferentes facetas da pessoa sob exame, desembocando numa visão razoavelmente integrada dela. Tratar-se-ia de um verdadeiro pensamento psicanalítico. Dois textos em particular nos ajudaram a pensar. Um deles é um artigo não publicado do Marcelo Viñar – “Sobre admisión al instituto”<sup>3</sup> – e o outro é de Glenn Gabbard e Thomas Ogden sobre formação analítica. Marcelo Viñar fala em vocação. Para ele, a constituição de um objeto de curiosidade, de enigma, está na raiz da vocação do futuro psicanalista. Gabbard e Ogden vão na linha de uma capacidade de sonhar, de uma certa liberdade de pensamento e de imaginação.

Mas como avaliar talento/aptidão/inclinação? A seleção é sempre forçosamente subjetiva e imperfeita. Fomos elencando uma série de qualidades: interesse pelo outro, quem é esse outro e o que acontece com ele; inquietação intelectual, curiosidade pelo ser humano. Queremos pessoas que tenham amor pela psicanálise, pelo modo de pensar psicanalítico, que se entusiasmem com a beleza do método psicanalítico. Queremos identificar pessoas que intuem/percebam a diferença entre uma dimensão mais superficial, apenas psicológica, de uma dimensão propriamente psicanalítica, que sejam capazes de desviar o olhar do visível para o invisível (o inconsciente).

Alguns autores creem que um princípio norteador para a seleção é a analisabilidade do pretendente. Kapelle, por exemplo, propõe que a seleção se limite a uma consideração da analisabilidade do postulante e um julgamento

3 Traduzido nesta edição do *Jornal de Psicanálise*, p. 293.

das suas conquistas positivas até aquele ponto de sua vida. E aí voltamos para o ponto do canadense: muito bem, mas analisável por quem? Opinião essa que tem a ver com a qualidade das análises didáticas.

Mas esse princípio da analisibilidade é um tanto vago e acabamos voltando ao ponto zero, precisando novamente discutir.

O desejo de cura está na base da motivação para alguém se tornar psicanalista. Mas por si só não basta. Sob análise, pode-se descobrir que a motivação inconsciente é outra, por exemplo, culpa, desejo de se fazer indispensável, experimentar um sentimento de poder. Por trás do desejo consciente de se tornar um analista, pode-se encontrar uma crise de identidade mais profunda, e isso só pode ser conhecido na análise da pessoa. Pode acontecer que o desejo de cura seja a motivação dominante para se tornar um analista, e, uma vez “alcançada” (a cura), a motivação para trabalhar como analista desapareça.

A psicanálise é uma das *helping professions*. Queremos pessoas que possam cuidar de si e, assim, vir a cuidar dos outros. É desejável que no processo seletivo possamos captar e avaliar essa capacidade de autocuidado.

Podemos pensar em critérios para o que queremos (traços positivos) e critérios para o que não queremos (quem não serve). Sabemos que as pontas do espectro são fáceis de identificar: os postulantes muito precários e os postulantes que causam muito boa impressão e que não deixam dúvidas.

Daí a necessidade de identificar características pessoais e de situação de vida, fatores que os tornariam inadequados para o trabalho como psicanalista.

O futuro analista deve não apenas ser analisável, mas também apresentar uma variedade de capacidades mentais necessárias para esse trabalho. Além de um interesse genuíno, deve sentir que os ganhos superam os sacrifícios necessários. O processo seletivo deveria ser capaz de diferenciar entre personalidade e doença e ter por meta uma avaliação da personalidade total.

Entre as muitas características desejáveis citadas nos diversos trabalhos que eu li, cada autor põe ênfase maior nesta ou naquela; elenco algumas: teste de realidade, capacidade de autoobservação, capacidade para relações emocionais, tolerância a afetos negativos, capacidade de adiar gratificação, consistência e resiliência, *insight*, capacidade de sentir prazer, capacidade de compreender a si mesmo e aos outros em termos de estados mentais, curiosidade, prazer intelectual, capacidade de usar a teoria e de brincar com os modelos, capacidade de tolerar a transferência negativa por períodos longos de tempo. Consciência da sua necessidade de se analisar, capacidade de introspecção, capacidade de autoanálise, *insight* com relação às próprias limitações, capacidade de amadurecimento, de integração, autodisciplina, de estabelecer relações de objeto duradouras, qualidade das relações interpessoais (relações com os pais, irmãos, parceiros), grau de integração, estabilidade e flexibilidade das estruturas mentais intrapsíquicas, em que medida os problemas intrapsíquicos se expressam em sintomas manifestos sérios, desenvolvimento de uma curiosidade saudável; além de analisável,

também motivado para empreender trabalho analítico. E, muito singelamente, aqueles pretendentes que acreditamos que podem concluir a formação.

Não queremos, evidentemente, normopatas, falsos *selves*, pessoas excessivamente obedientes e submissas, esforçadas, tarefeiras, presas ao amor pela norma, com ausência de julgamento e de curiosidade, a estereotipia.

Tudo o que eu estou dizendo é óbvio, mas precisa ser enunciado. Não se espera que um candidato seja livre de conflitos, de problemas neuróticos ou mesmo que não tenha problemas mais profundos ligados a privação, traumas e problemas de desenvolvimento, como qualquer outra pessoa.

As qualidades desejadas que caracterizam o candidato que se revelará bem-sucedido nunca foram operacionalizadas com muito êxito, segundo os vários trabalhos que eu li. Os selecionadores têm dificuldade de articular seus critérios e na maior parte das vezes acabam se baseando em sua intuição. Verifiquei nos artigos que os critérios mencionados frequentemente são vagos e difíceis de formalizar com vistas a estabelecer quem é a pessoa adequada para submeter-se ao longo e custoso processo de formação analítica. Concluímos que não queremos estipular critérios estanques, fixos, em termos numéricos, de idade, tempo de formado ou de experiência clínica anterior. Não queremos estandardizar os critérios, multiplicando prescrições cada vez mais detalhadas, o que já veio a ser chamado de “degradação do rigor em rigidez”. Por exemplo, em relação à idade do pretendente: *not too soon, not too late*. Hay que evaluar. (soa melhor em espanhol)

Michael Balint num artigo de 1948 já constatava o fracasso das seleções: os psicanalistas formados não revelavam a tão almejada excelência que se podia esperar deles.

## 2. Os selecionadores

Nosso colega Luiz Meyer afirma que o entrevistador é o representante da Sociedade; nessa função ele encarna a Sociedade, ele é a Sociedade. Ele, Meyer, que é contrário à análise didática há muito tempo, diz que já na análise o analista não deve representar a Sociedade, deve-se restringir a ser o analista daquele analisando e só se ater a isso.

É desejável construir uma cultura de seleção, partindo de uma discussão quanto ao que entendemos por seleção. Selecionar não é só entrevistar. Queremos engajar mais profundamente os analistas que se oferecem como entrevistadores no processo como um todo, que consta de reuniões iniciais preparatórias, as entrevistas, o processo de avaliação e uma discussão de síntese e avaliação, uma vez terminado o processo seletivo. Esperamos, desse modo, capacitar-nos a construir juntos os critérios a serem observados e privilegiados na seleção. Nesse sentido é importante a reunião de cada subgrupo de entrevistadores, para discutir cada caso, afinando a discussão numa espécie de oficina de ideias.

Circula entre nós a insatisfação de alguns coordenadores com o nível de alguns membros filiados, vistos como muito limitados e insuficientes para o pleno exercício da função analítica. [Um pequeno parêntese: diga-se de passagem, ainda que não seja o tema desta mesa, que também circula insatisfação entre os membros filiados quanto à limitação teórico-clínica de alguns coordenadores.] Opiniões, fatos, rumores circulam abundantemente a esse respeito, mas seria desejável que tais comentários migrassem das conversas informais de corredor para uma discussão mais proveitosa e aberta sobre o assunto.

Participar de um processo seletivo não deixa de ser uma função analítica. A seleção requer habilidades diferentes daquelas que o analista usa na sua prática clínica.

Os selecionadores também podem ser “selecionados”, “treinados” e aperfeiçoados, mesmo sabendo que no fim das contas cada um vai usar seus próprios critérios. Tal como na atitude analítica, é necessário combinar um grande envolvimento com a tarefa e manter uma certa reserva. Alguns analistas não são tão dotados para essa função. Alguns são excessivamente simpáticos, outros se mostram confiáveis e amistosos, alguns excessivamente severos e hostis, alguns muito ativos, outros muito passivos, alguns são bons para prever bons candidatos, outros para identificar mais prontamente os maus candidatos.

É fundamental que haja um grupo bem diversificado de entrevistadores, cobrindo uma gama de filiações teóricas.

Os institutos de modo geral não conseguiram desenvolver critérios confiáveis de referência para a adequação a uma formação. Os analistas selecionadores, por mais experientes que sejam, têm dificuldade de formular em palavras o seu procedimento, como fazem suas escolhas e fica claro, como já foi dito, que se apoiam predominantemente na intuição.

Daí a importância de se criar uma cultura de seleção, de modo que as decisões não sejam tomadas com base no poder, influência, aptidão retórica ou idiosincrasias de alguns selecionadores. Precisamos sensibilizar os selecionadores para uma melhor identificação dos bons candidatos.

A entrevista continua sendo o principal instrumento da seleção. Outros métodos, tais como testes psicológicos, já foram usados e abandonados.

## Conclusão

Para concluir...

O paradoxo da seleção é tentar prever o futuro e fazer uma aposta.

A seleção é sempre imperfeita, sempre subjetiva, sempre deixa a desejar. Mas nem por isso vamos desistir de que pelo menos seja *good enough*, decente e honesta em seus propósitos. Vimos que as pesquisas revelaram que os métodos de seleção se mostraram amplamente intuitivos e apontaram a dificuldade em

definir os critérios usados pelos selecionadores. Estamos selecionando algo que não sabemos/não podemos descrever com precisão.

Mas não devemos usar o argumento da inefabilidade, nem cair no niilismo do palpite (do chute), e menos ainda na pretensão à clarividência.

Todos os fatores dificilmente são predizíveis, e, no entanto, os selecionadores têm que emitir um julgamento. Não podemos ter medo excessivo de julgar, ainda que estejamos imersos numa cultura brasileira que tem grande aversão a avaliar e julgar, o que pode ser observado em todos os níveis da nossa vida institucional.

A seleção equivale a um *statement*, um pronunciamento a respeito de uma expectativa futura. Como o candidato terá se desenvolvido depois de uns 6-8 anos? Com mais esse tanto de análise pessoal, de experiência de vida e de experiência clínica também?

Um *follow up* seria extremamente desejável para podermos acumular experiência refletida e criar uma massa crítica que nos ajude a aperfeiçoar futuros processos seletivos. Daí a *liaison* com a secretaria de acompanhamento, especialmente para ter notícias dos candidatos mais inexperientes ou sobre os quais paira alguma dúvida.

Essas trocas continuadas somadas à participação efetiva dos selecionadores no processo de seleção podem trazer mais consistência e continuidade às funções da nossa comissão e constituir um corpo de conhecimentos que possam ser transmitidos para os futuros colegas responsáveis por essa área.

#### **Una selección para los días actuales, de nuevo y de nuevo o Son cuestiones...**

Resumen: Este texto es una reflexión sobre la selección de pretendientes a la formación analítica en el Instituto de Psicoanálisis “Durval Marcondes”. Considerando que es algo bastante subjetivo, enfatiza la importancia de identificar un deseo genuino de emprender una formación. Discute la complejidad de la tarea y los cambios impuestos por la evolución de la práctica del psicoanálisis. Considera, también, que es importante “formar” buenos seleccionadores y crear una cultura de selección.

Palabras clave: futuro analista, demanda de formación, vocación, criterios

#### **A selection for today, again and again, or They are questions...**

Abstract: This paper is the author's reflections on the selection of applicants for the psychoanalytic training at “Durval Marcondes” Psychoanalytic Institute. The author takes into consideration the significant subjectivity in the process so that she emphasizes the importance of identifying in these candidates the genuine desire to be trained. She discusses the complexity of the task of selecting, and she writes about the changes imposed by the evolution of the psychoanalytic practice. The author also emphasizes the importance of both preparing good interviewers and creating a culture of selection.

Keywords: future psychoanalyst, demand for training, vocation, criteria

**Une sélection pour les jours actuels, encore et encore  
ou Ce sont des questions...**

Résumé: Ce texte est une réflexion sur la sélection de candidats à la formation analytique de l'Institut de Psychanalyse Durval Marcondes. Étant donné que cela est une chose assez subjective, on met l'accent sur l'importance d'identifier un vrai désir d'entreprendre une formation. On discute la complexité de la tâche et les modifications imposées par l'évolution de la pratique de la psychanalyse. On observe aussi que c'est essentiel "former" de bons sélectionneurs et créer une culture de sélection.

Mots-clés: futur analyste, demande de formation, vocation, critères

**Referências**

- Balint, M. (1948). On the psychoanalytical training system. *IJPA*, 39, 163-173.
- Gabbard, G. O. & Ogden, T. H. (2011). Tornar-se psicanalista. In *Livro Anual de Psicanálise*, XXV, 117-130.
- Kappelle, W. (1996). How useful is selection? *IJPA*, 77, 1213-1232.
- Levin, C. (2007). Who should become a psychoanalyst? *Canadian Journal of Psychoanalysis*, 15(2), 324-327.

Liana Pinto Chaves  
lianapchaves@gmail.com