

Modelo de ocupação humana: parte II.

Ontogênese da perspectiva de adaptação temporal

Transcrito de THE AMERICAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL THERAPY

Tradução de Maria Auxiliadora Cursino Ferrari

Este é um trabalho de uma série de quatro, que discute e apresenta um modelo de ocupação humana. O primeiro apresentou a estrutura e o conteúdo do modelo. Este trabalho conceitua as mudanças de acordo com o modelo. Introduz o conceito de hierarquia de sistemas no modelo como base para explicar sua ontogênese. São propostas duas facetas de mudanças. A primeira faceta é uma série de estágios através dos quais a ocupação se processa. A segunda é uma descrição da ontogênese através do curso da vida, da perspectiva da adaptação temporal.

O artigo anterior introduz a primeira parte de um modelo de ocupação, sua estrutura e conteúdo (KIELHOFNER, BURKE, 1980). Este trabalho adiciona, ao modelo, uma descrição de como a ocupação se desenvolve através do curso da vida e uma explicação do processo de mudança. A hierarquia, um conceito de sistemas, é introduzida no modelo para descrever o processo de ontogênese ou mudança.

A Hierarquia na Ontogênese

Um problema central no estudo da ontogênese é como um sistema muda de um estado de coisas para outro, no decorrer do tempo. A hierarquia refere-se a leis que explicam como um sistema é organizado ao longo de uma linha contínua de complexidade crescente no correr do tempo. A mudança, num sistema aberto, é uma reorganização contínua do sistema, que resulta da ação do sistema. Assim, ao escolher agir e, em agindo, o sistema afeta sua própria mudança. A hierarquia fornece

uma explicação de como essa mudança aproveita e reorganiza os produtos de experiências anteriores e resulta numa crescente complexidade.

Dois fatores influenciam a mudança hierárquica num sistema aberto — as próprias tendências do sistema e as demandas a que o ambiente submete o sistema. Estes dois fatores vêm juntos no ciclo **throughput-output- input-feedback** do sistema aberto. O problema central da mudança na ocupação é explicar como um sistema com uma tendência global para explorar e dominar seu ambiente é transformado numa entidade que funciona socialmente, produtiva e auto-suficiente. A mudança hierárquica da ocupação prossegue dessa tendência indiferenciada, inata, para a exploração e domínio até a competência individual nos papéis ocupacionais. Os passos e processos nessa hierarquia de mudança são os tópicos deste trabalho.

A estrutura e o conteúdo propostos do modelo são representados em três subsis-

Reproduzido, com permissão do autor, de " A Model of Human Occupation, Part 2. Ontogenesis from the Perspective of Temporal Adaptation. The American Journal of Occupational, 34 (6): 657-663, October, 1980.

Gary Kielhofner, M.A., Dr. P.H., OTR, é professor-assistente do Medical College of Virginia, Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia.

temas: vontade, hábito e desempenho (KIELHOFNER, BURKE, 1980). Como a Figura 1 demonstra, o subsistema da vontade contém os componentes estruturais cuja função é escolher ou aprovar o **output**. A mudança em todo o sistema é iniciada nesse nível onde as decisões conscientes para a ação são feitas. A ação do sistema que resulta dessas escolhas é o que organiza a mudança no sistema. Na criança, o subsistema da vontade é indiferenciado. O **output**, que é aprovado pelo subsistema nesse período, é exploração curiosa. Esse **output** gera cânones ou regras que espelham as condições e constrangimentos da realidade externa e, assim, organiza a ação em estratégias flexíveis para lidar com o ambiente, isto é, as habilidades (REILLY, 1974). As habilidades são eventualmente organizadas em rotinas mais amplas (Figura 1), que são os hábitos, e estes, por sua vez, são organizados em papéis. A organização de regras em habilidades, hábitos e papéis, é a hierarquia básica através da qual a ocupação se

processa (REILLY, 1978). O subsistema da vontade aprova a ação que produz habilidades, hábitos e papéis. Estes são componentes dos subsistemas de nível mais baixo. Conforme a Figura 1 demonstra, o subsistema habitual é composto de hábitos e papéis internalizados e o subsistema de produção é composto de habilidades. Assim, o subsistema da vontade é responsável pela organização do conteúdo dos subsistemas inferiores.

Uma vez que o subsistema da vontade governa a mudança nos outros subsistemas, um exame da ontogênese ou mudança deve começar com ele. O subsistema da vontade é diferenciado ao longo de uma série de passos hierárquicos, cada um representando desafios mais complexos. Essa diferenciação hierárquica do subsistema da vontade foi conceituada por Reilly como uma transformação da exploração curiosa para a competência para a realização (REILLY, 1974). A linha contínua, de exploração à realização, representa um aumento nos níveis de exci-

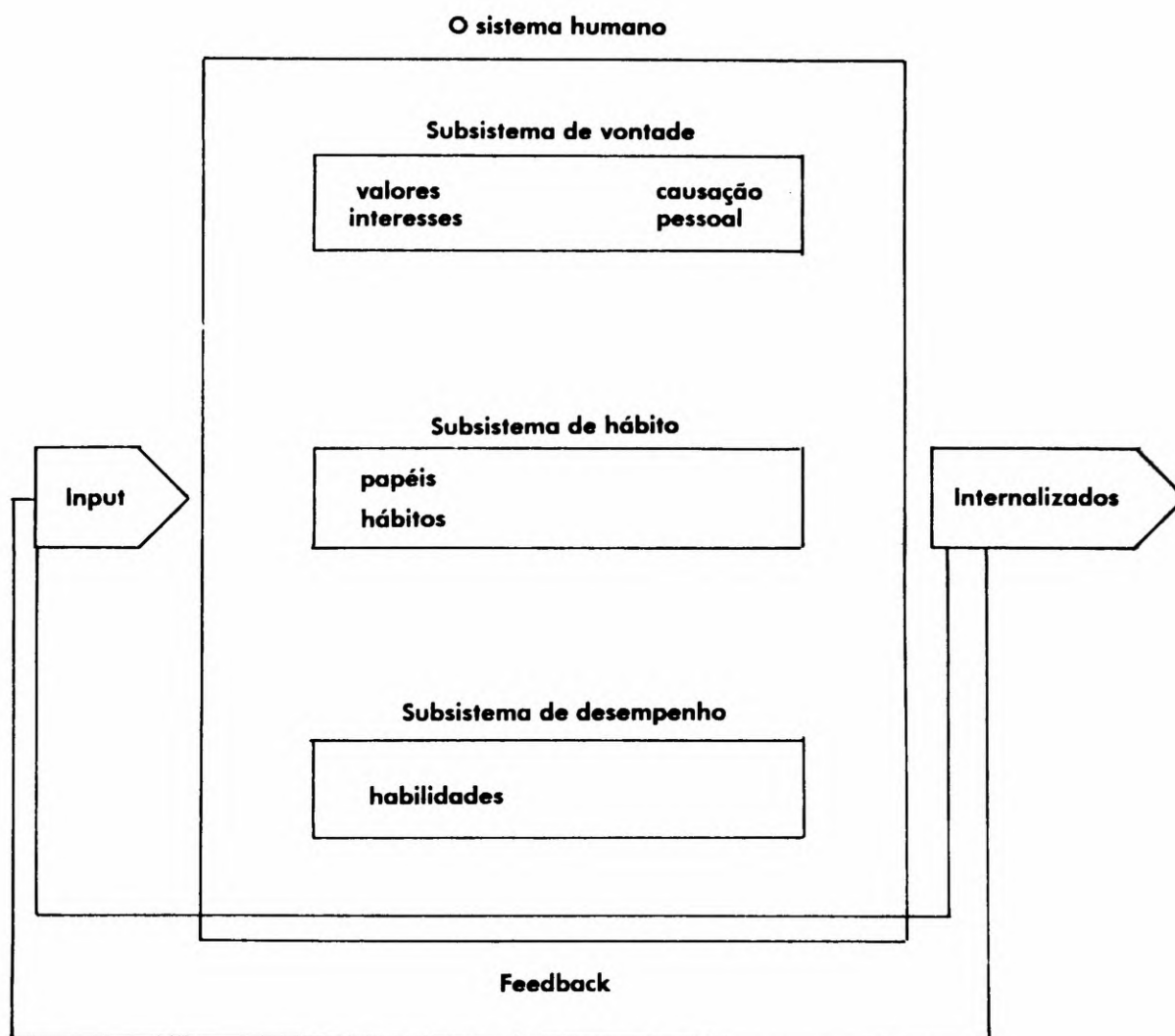


Figura 1: Um modelo do sistema de comportamento ocupacional: estrutura e conteúdo.

tação ou desafio que são necessários para incitar suficientemente o organismo, à medida que ele se torna mais competente e capaz. Esses três níveis de motivação no subsistema da vontade são paralelos aos níveis organizacionais das habilidades, hábitos e papéis nos dois subsistemas inferiores (veja Figura 2).

A exploração, a competência e a realização, os níveis hierárquicos da organização de motivos, governam a organização da mudança nos subsistemas inferiores. Isto significa que o motivo da exploração é ótimo para gerar habilidades, o motivo de competência para organizar os hábitos e o motivo de realização para adquirir comportamento competente de papel. Uma vez que o subsistema da vontade aprova a ação do sistema que processa a mudança, suas escolhas determinam qual será a mudança. Este processo pode ser explicado, examinando-se cada um dos três níveis hierárquicos do subsistema da vontade e a ação de que eles se servem para aprovar.

A "exploração" é o nível mais baixo de aprovação e é melhor descrito como fazer algo por sua própria causa, pelo prazer envolvido em fazê-lo (REILLY, 1978). O comportamento exploratório é associado

primeiramente com o brincar livremente da infância e a ação contínua por toda a vida, quando o sistema é confrontado com situações novas e explora o ambiente para obter informações. A novidade implica sempre o desconhecido. Ela começa com o mundo desconhecido que a criança explora através das brincadeiras e estende-se às coisas desconhecidas com que um indivíduo se defronta à medida que ele se move através de uma sucessão de papéis. O motivo exploratório produz ação exploratória que produz as habilidades que se tornam instrumentos para a sobrevivência.

A "competência" é o próximo e mais complexo nível de motivação (REILLY, 1974). A exploração permite a prática, de acordo com modelos ou padrões de comportamento normal. O comportamento organizado neste nível constrói-se sobre habilidades anteriores que são integradas de acordo com as normas ou expectativas sociais e os próprios padrões internos do sistema. Através de **output** do sistema, motivado pela competência, essas habilidades são organizadas em rotinas mais amplas chamadas hábitos.

No terceiro nível, o motivo de "realização" energiza o comportamento. Aqui, as exigências do papel são uma força or-

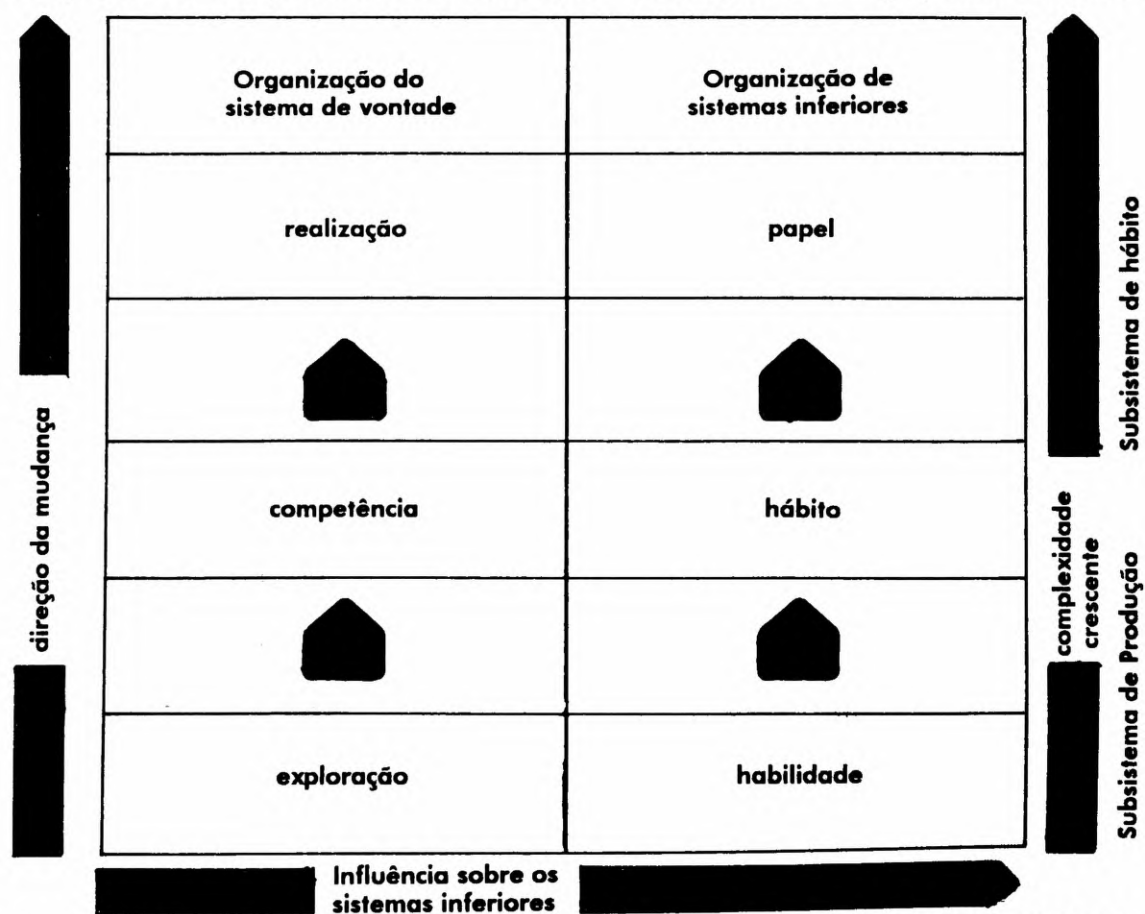


Figura 2: Uma hierarquia de mudanças na vontade e sua influência sobre a mudança hierárquica nos subsistemas inferiores.

ganizadora central. O indivíduo procura conseguir um papel ou posição no grupo social. O grupo, em troca, requer o desempenho de certas tarefas, de acordo com padrões para ocupar a posição. Quando o sistema interioriza as demandas do papel, elas tornam-se guias automáticos para o comportamento que organiza os hábitos em rotinas mais amplas, as rotinas do comportamento do papel.

Quando o sistema tiver internalizado, com sucesso, os papéis como guias para a ação, ele completou o processo de mudança, das tendências globais em direção à exploração e ao domínio, para satisfação das demandas do ambiente. Este processo hierárquico é repetido diversas vezes cada vez que uma pessoa entra nos aspectos móveis do ambiente ou encontra papéis novos ou exigências dos papéis. Importaneamente, este é também um processo crítico de adaptação à incapacitação. A novidade pode ser o processo de explorar e dominar o mundo com um corpo ou uma percepção alterados. A mudança hierárquica da exploração à competência à realização não somente caracteriza a mudança contínua, mas é representada em mudanças abruptas durante a vida. Isto é, durante as diferentes fases da linha contínua da vida, a exploração, a competência ou a realização serão a forma motivacional principal do subsistema da vontade.

A Ontogênese da Ocupação durante a Linha Contínua da Vida

A parte seguinte do modelo ilustra a ontogênese da ocupação, de um foco conceitual de adaptação temporal. A temporalidade é uma propriedade universal da ocupação (KIELHOFNER, 1977) e, assim, uma perspectiva útil para a Terapia Ocupacional.

Embora o modelo seja baseado em realidades ou exigências da vida ocidental, geralmente aceitas, ele pode não caracterizar as mudanças de vida de pessoas divergentes ou incapacitadas. Será necessário continuar a pesquisa na Terapia Ocupacional a fim de elaborar e clarificar a natureza da ocupação na vida de pessoas que precisam fazer uma adaptação alternativa à vida.

Antes de examinar a ontogênese da ocupação no decorrer da vida, é necessária uma definição de ocupação. Ocupação é o uso intencional do tempo pelos seres humanos a fim de satisfazer seus próprios impulsos internos em direção à exploração e ao domínio de seu ambiente, que, ao mesmo tempo, satisfaz as exigências do grupo social ao qual eles pertencem e as necessidades pessoais de auto-suficiência. A organização social da espécie humana é tal que a ocupação inclui, principalmente, ações que existem numa linha contínua de ação e trabalho. Através da ação, o Homem organiza seu comportamento e inicia mudanças em si próprio e na sociedade (REILLY, 1974). Dentro do trabalho, o Homem é produtivo para si próprio e mantém-se através do cuidar-se de si. Dentro do trabalho, o Homem é também produtivo para o grupo social e mantém o grupo através de seu labor. Assim, a ação energiza a mudança; o trabalho mantém o indivíduo e o grupo social. Ambos existem em harmonia ou em equilíbrio que é caracterizado pelo uso do tempo dividido entre o trabalho e o lazer, numa base diária, semanal, anual e de toda a vida.

A ontogênese da ocupação ocorre através de uma série de experiências no curso da vida, moldados por escolhas internas e demandas e expectativas sociais externas. Por toda a ontogênese, há um equilíbrio crítico que muda entre o lazer e o trabalho (SHANNON, 1972). Uma vez que tanto o lazer como o trabalho originam-se da mesma tendência global para a exploração e o domínio, eles se inter-relacionam durante toda a vida. A Figura 3 retrata essa relação. O diagrama divide o curso da vida em quatro estágios principais: a infância, a adolescência, a idade adulta e a velhice. A Figura 3 demonstra a configuração geral da vida diária durante os quatro estágios da vida. Ela mostra as mudanças feitas na organização do uso do tempo diário à medida que a pessoa progride através desses estágios da vida. A Figura 3 também descreve as produções de trabalho e lazer durante cada estágio ou nível de organização da ocupação humana. A Figura descreve brevemente as principais características do trabalho e do lazer em cada nível e demonstra como a organização em cada nível prepara o sistema para mover-

Níveis de Organização da Carreira de Comportamento Ocupacional				
	INFÂNCIA	ADOLESCÊNCIA	MAIORIDADE	VELHICE
Horas despertas ocupadas com o trabalho e a diversão	Tempo despendido em brincadeiras		Tempo despendido no trabalho	
A recreação produz	A realidade é explorada através da curiosidade a fim de obter regras de ação competente.	O comportamento competente é aprendido e experimentado em jogos, passatempos pessoais e eventos sociais.	A relaxação e a recreação suportam o papel de trabalhador. A exploração de situações novas permite que novos papéis sejam assumidos.	A recreação permite a exploração de realizações passadas e do futuro desconhecido e a manutenção da competência através da procura de interesses por meio do lazer.
Relação entre o lazer e o trabalho	Exploração – Habilidades p/ produtividade são adquiridas e os papéis de trabalho explorados através da imitação e da imaginação.	Competência – Competência pessoal e interpessoal são desenvolvidas numa matriz de cooperação que produz hábitos de desportismo e artesanato.	Realização – A recreação suporta os papéis de trabalhador, fornecendo uma arena de refúgio e rejuvenescimento. A exploração em situações novas permite o desenvolvimento contínuo de nova competência para o trabalho.	Exploração – O lazer da aposentadoria assinala que a obrigação produtiva à sociedade foi satisfeita. Com o trabalho passado a pessoa ganhou o direito ao lazer. O lazer substitui o trabalho como a fonte principal de satisfação na vida.
O trabalho produz	Os comportamentos produtivos são praticados através de pequenas tarefas e na escola.	O papel do trabalho é praticado e o processo de compromissos com a escolha ocupacional toma lugar.	Entra-se nos papéis de trabalhador com a necessidade de estabelecer e manter uma carreira produtiva e auto-satisfatória.	A aposentadoria traz expectativas reduzidas de produtividade e as habilidades pessoais de ação produtiva diminuem.

O EQUILÍBRIO DO TRABALHO E DA DIVERSÃO

FIGURA 3 – O Equilíbrio e as Inter-relações de Trabalho e Diversão Durante o Curso da Vida

se para o nível seguinte. Finalmente, ela retrata a inter-relação ou equilíbrio do trabalho e do lazer em cada um dos quatro níveis de organização. Ela incorpora os níveis de exploração, competência e realização para descrever a energia motivacional principal em cada um dos estágios da vida. Cada uma dessas características será discutida de acordo com os quatro estágios da vida, nas secções seguintes.

Infância

A espécie humana desenvolveu o mais longo período de imaturidade entre os animais (BRUNER, 1976). Como característicos da organização social, a criança é largamente deixada sozinha durante esse período para brincar. Brincar é a atividade central do indivíduo imaturo e organiza o comportamento para as transações efetivas com o ambiente. Essa eficiência depende da ação de brincar através da qual a realidade é explorada para as regras de comportamento competente (REILLY, 1974). As atividades de brincar, construtoras das habilidades e geradoras de regras, preparam a criança para o papel de estudante e para o mundo adulto do trabalho. À medida que a criança interage efetivamente com objetos, eventos e pessoas, desenvolve-se um senso de si próprio como competente e um repertório crescente de habilidades. No brincar, a criança explora o mundo pelas atividades que lhe agradam pessoalmente e, assim, desenvolve interesses. Além desse aprendizado jocoso, a família e outras instituições tornam a criança social, de acordo com o que os comportamentos são valorizados e provêm modelos para organizar os comportamentos. Assim, no brincar o subsistema da vontade é diferenciado e organizado.

No brincar, a criança assimila vastas quantidades de informações e imita os modelos adultos. A criança está, importante, assimilando informações e valores da família que dizem respeito à ocupação. A criança deve eventualmente aprender o tempo apropriado para deixar as brincadeiras de lado e usar seu tempo para completar o trabalho. Os pais e outras pessoas pressionam crescentemente as crianças mais velhas para estabelecer

metas e disciplinar-se para o uso mais produtivo de seu tempo. Através de atividades como pequenas tarefas domésticas, a criança aprende como organizar o tempo para a produtividade dentro da família e, mais tarde, dentro do grupo social maior. Assim, no brincar, desenvolvem-se as estruturas dos primeiros hábitos.

O freqüentar a escola fornece outras experiências nas quais a criança deve organizar o comportamento produtivo, ganhar um senso de competência e construir os hábitos necessários para manter o papel mais formal de estudante. A criança aprende como organizar o tempo e a ação para o preenchimento das responsabilidades do papel. Esses hábitos e comportamentos de papel são essenciais, mais tarde, para a produtividade, uma vez que uma pessoa deve satisfazer as demandas do tempo a fim de adaptar-se ao mundo adulto do trabalho (NEFF, 1968).

Conforme mostrado na Figura 3, a brincadeira curiosa durante a infância contribui para a organização de ações em habilidades à medida que a criança explora a realidade. Há muito pouco trabalho, inicialmente. Mais tarde, pequenas tarefas e a escola englobam as principais exigências produtivas da infância. O brincar ampara o papel emergente de trabalhador através de desenvolvimento das habilidades e dos hábitos e da exploração de papéis adultos em brincadeiras imaginárias.

Adolescência

A principal força energizadora da adolescência é o impulso para desenvolver competência em papéis adultos (COLLEMAN, 1969). O adolescente luta para organizar a experiência passada com as demandas correntes da sociedade e de seus pares e a pressão de metas almeçadas (JOSSELYN, 1963). O adolescente deve organizar as habilidades passadas com as demandas dos novos papéis numa estrutura mais complexa de hábitos (ERICKSON, 1950).

O adolescente se defronta com responsabilidades aumentadas e deve mudar do controle externo e dependência nos pais para o controle interno e interdependência madura com as outras pessoas (COLLEMAN, 1969). Adotando o papel autodeter-

minante de adulto, ele ou ela desenvolve um conjunto hierárquico de valores que orientam seu plano de vida. Os interesses são estreitados num campo menor e contribuem para a estabilização de um padrão de vida. Esses valores e interesses contribuem para o processo contínuo de compromisso da escolha ocupacional.

Conforme mostrado na Figura 3, o lazer do adolescente é caracterizado pela devoção do tempo a passatempos pessoais, jogos em grupo e eventos sociais. Os passatempos desenvolvem um senso de competência e determinação realística das habilidades pessoais, especialmente as habilidades com objetos. As habilidades são integradas em hábitos de artesanato, onde os padrões pessoais de excelência são importantes. Os jogos e os eventos sociais são os campos nos quais as habilidades são integradas em hábitos de desportismo, tais como cooperação e competição. Esses aprendizados amparam a organização do sistema para o papel de trabalhador. O trabalho é praticado à medida que a escola continua e as pequenas tarefas tornam-se mais rotineiras e exigentes. Trabalhos de meio período podem também ser empreendidos. O componente mais crítico do trabalho é a escolha ocupacional na qual um compromisso com o papel de trabalhador está sendo processado.

A escolha ocupacional é a principal transição do comportamento ocupacional que se estende sobre a linha contínua da brincadeira da infância ao trabalho adulto (GINZBERG, 1971). Ela ocorre durante um período de anos, que precedem e vão além da adolescência, durante o qual o indivíduo gera valores e interesses internos e reage às expectativas de preparar-se para entrar no mundo do trabalho. À medida que o adolescente desenvolve a habilidade do pensamento abstrato, ele se torna crescentemente cômico da sua colocação no tempo (COLLEMAN, 1969). O adolescente é principalmente orientado para o futuro e planeja o papel de adulto que se aproxima. Durante o processo de escolha ocupacional, a pessoa desenvolve uma consciência (Figura 3) crescente de si próprio e da realidade exterior.

A escolha ocupacional ocorre em três períodos: de "fantasia", de "tentativa"

e "realista" (GINZBERG, 1971). O período de "fantasia" ocorre durante a latência pré-adolescente, em cujo tempo o indivíduo escolhe as ocupações atrativas do momento, da perspectiva de prazer que elas produzem. Este é um período crucial no qual a criança tenta a idéia de preencher o papel de adulto e ao mesmo tempo experimenta emoções positivas.

No período de "tentativa" da adolescência, a escolha é feita em termos de fatores, interesses e valores subjetivos mais estáveis e um senso das capacidades pessoais. No período "realista" do começo da idade adulta, o indivíduo incorpora fatores da realidade no papel que está sendo preparado ou exercido. A escolha é um acordo entre os desejos pessoais e as oportunidades e limitações no ambiente.

O processo da escolha ocupacional não é inteiramente específico da idade nem irreversível e o ciclo pode tornar a suceder (GINZBERG, 1972). O processo de escolha ocupacional culmina quando o indivíduo entrega, com sucesso, no mundo adulto do trabalho em algum papel produtivo. O trabalho não precisa ser labor pago, mas pode ser qualquer papel produtivo adulto, socialmente organizado.

Idade Adulta

O período adulto da vida é caracterizado pelo impulso para a realização. A tendência para a eficiência nasce no contexto de realizar, dentro dos papéis da família e da comunidade (veja Figura 3). A maioria é geralmente organizada em torno de papéis procriativos e/ou produtivos. O adulto, qualquer que sejam seus valores e interesses pessoais, está num período da vida no qual as expectativas sociais exigem contribuições úteis para o grupo social, seu processo e sua continuação. O adulto deve conseguir um senso de eficiência e de hábitos e habilidades concomitantes para o desempenho do papel de trabalhador. As expectativas da sociedade e as metas valorizadas do indivíduo são misturadas num "senso interno de regulação social do tempo que age como um estímulo para progredir através dos eventos sociais da linha da vida" (KIMMEL, 1974). Este relógio social internalizado estabelece o progresso seqüencial e o rit-

mo de mudança através da vida adulta.

Embora a vida adulta pareça ser caracterizada por um longo período de estabilidade, ela é também um período de mudanças. Quer tornando-se um cônjuge (pai ou mãe), quer começando um novo trabalho, a vida adulta é organizada em torno de um processo de entrar, manter e reentrar numa seqüência de papéis sociais. Portanto, embora a maioria seja caracterizada pelas realizações, ela também exige reorganização do sistema ao longo da linha hierárquica contínua, da exploração à realização. Este processo foi caracterizado como **socialização antecipatória**, que envolve a exploração, por uma pessoa, de novas normas e expectativas que serão associadas com um novo papel que está para ser assumido (KIMMEL, 1974).

O trabalho é definido de forma ampla aqui, como qualquer padrão consistentemente organizado de contribuição produtiva de um indivíduo para a manutenção de si próprio, da família ou de algum outro grupo social. Nem todas as teorias e estudos de comportamento de trabalho têm essa visão do trabalho, mas suas conclusões a respeito de seu significado e organização irão generalizar, largamente, para esta definição mais ampla de comportamento produtivo.

O trabalho tem sido a característica dominante da luta humana pela sobrevivência pessoal e do grupo e a construção da cultura. Portanto, o trabalho tem sido altamente valorizado na sociedade (WONG, 1969). É um fator central na vida diária da maioria dos adultos, e o papel de trabalho serve como um componente organizador principal do **throughput** interno do sistema. O trabalho tem um efeito estabilizador sobre o padrão de vida diário (SUPER, 1957). Ele requer aderência às exigências temporais severas e usualmente vincula o trabalhador ao relógio (NEFF, 1968).

O trabalho não só tende a estabilizar o estilo de vida do adulto, mas é o principal fator da auto-identidade. Os indivíduos chegam a perceber a si próprios em termos de suas contribuições aos trabalhos que sustentam a sociedade, à medida que interiorizam os papéis produtivos (CAMPLOW, 1954). O trabalho é a arena onde a maioria dos adultos se validam e é o com-

ponente principal da auto-estima (NEFF, 1968). O trabalho é também, potencialmente, uma fonte principal de satisfação pessoal se o adulto for capaz de empregá-lo utilmente e de expandir seus interesses e habilidades (HERZBERG, 1968).

O brincar, que serviu no sentido longitudinal para preparar a pessoa para o trabalho, agora serve o propósito de suportar a rotina do trabalho (GINZBERG, 1972). Esta mudança na natureza e no papel do brincar, na maioria, está refletido no termo "recreação", que é geralmente descrito para descrever o brincar adulto. O brincar recria ou regenera a energia para suportar o papel de trabalhador (REILLY, 1974). A exploração jocosa é ainda um meio importante de mudança do adulto. A natureza do homem, como criatura que brinca, nunca cessa e o brincar permanece uma característica central da ocupação adulta. Por toda a maioria, a satisfação do trabalho está ligada à habilidade em equilibrar o trabalho e o lazer.

Mais tarde, na maioria, começa uma outra fase exploratória na organização hierárquica da ocupação: a preparação para a velhice e a aposentadoria. Neste estágio da vida ocorre um processo não diferente do processo de escolha ocupacional (WONG, 1969). O indivíduo começa, na meia-idade, a observar e a interagir com indivíduos aposentados bem-sucedidos, que servem como modelos do papel. Mais tarde, há um período de desenvolvimento de interesses e de habilidades que podem ser usados na aposentadoria. Há confrontações exploratórias realistas com as tarefas ambientais na aposentadoria e o processo de escolha culmina com a entrada bem-sucedida no papel da aposentadoria. Esse processo de escolha, entretanto, nem sempre é suave, especialmente quando a aposentadoria forçada ou uma incapacitação precoce força a transição. Qualquer que seja o mecanismo, muitos indivíduos que sobrevivem até a velhice devem fazer a mudança para o papel de aposentado.

A Velhice e a Aposentadoria

A velhice tem sido popularmente julgada em termos de desengajamento do

indivíduo da corrente principal da vida, de valor e significado para a sociedade e, finalmente, da própria vida (GUTMAN, 1976). Ao invés de desengajamento, a pesquisa contracultural sugere uma transição mais universal, de uma forma de domínio ativo para o domínio passivo da vida e uma volta para o mágico ou sobrenatural (id. ibid.). A velhice não precisa resultar no desengajamento do indivíduo da sociedade. Se a sociedade fornece um papel valorizado para o idoso, a velhice pode ser um período de participação social intensa e uma forma de renascimento social (id. ibid.).

Esse renascimento social toma a forma de organizar, num novo nível, a longa história de experiências da vida. Ao invés de experimentar a desintegração do papel ocupacional, a pessoa aposentada pode mover-se para a integração das experiências da vida. Portanto, a aposentadoria e a velhice são conceituadas como uma fase natural da vida com seus papéis próprios de vida. A transição da produtividade intensiva para o lazer pode ser uma experiência positiva e gratificante ou pode tornar-se uma incapacitação social, dependendo do indivíduo, de sua história de experiências e das circunstâncias externas durante a velhice. O sistema bem-sucedido continua a aumentar sua natureza e a exaurir suas tendências. O impulso básico para a curiosidade e a eficiência continua através da maioridade até a velhice. O que acontece é uma metamorfose que se processa sobre os estágios da vida já realizados. A pessoa mais velha explora seu passado e o futuro desconhecido nesse estágio da vida. Embora as habilidades estejam decrescendo, a história substancial pessoal de uma pessoa pode ser sacada como uma fonte de auto-satisfação na transição do domínio ativo para o passivo. Além disso, a manutenção da atividade (usualmente, atividade de lazer) é crucial para a consecução de um equilíbrio na vida diária durante a aposentadoria e a velhice (GINZBERG, 1972).

Este é um período no qual o adulto mais velho deve reconhecer e aceitar a capacidade decrescente de produtividade e um conjunto de mudanças de expectativas da sociedade. A produtividade é agora focada mais na automanutenção e na par-

ticipação na família do que na contribuição para a sociedade como um todo. A aposentadoria bem-sucedida gira em torno da habilidade de transferir-se para um padrão de vida diária no qual o lazer substitui o trabalho como fonte principal de satisfação¹⁹. Como as brincadeiras da infância, o lazer da velhice assinala expectativas menores de desempenho e está centrada em ganhos e satisfação para o indivíduo ao invés de para o grupo. A aposentadoria bem-sucedida exige não somente uma atitude de aceitação desta mudança de papel, mas também um ambiente de suporte que valoriza o papel da velhice. Como o trabalho, o lazer requer seu próprio conjunto especial de habilidades e a reorganização do ritmo e do uso do tempo. A habilidade de encontrar um sentido de competência em atividades e interesses além dos papéis anteriores de trabalho torna crítica a diferença entre o desespero e a esperança na velhice¹⁹.

Discussão

Este artigo continua a descrição de um modelo de ocupação humana. O desenvolver do comportamento ocupacional durante o curso da vida foi discutido de acordo com a perspectiva de adaptação temporal. Os dois principais elementos são o conceito de hierarquia na ontogênese e a caracterização do trabalho e do lazer durante os quatro estágios da vida. A hierarquia fornece um esquema para compreender-se a motivação crescentemente complexa para a organização de comportamentos durante o curso da vida. Este esquema é uma cortina de fundo de cenário para a compreensão e para a solução do problema do comportamento ocupacional desorganizado de pacientes ou clientes. Uma vez que todos os sistemas abertos mudam hierarquicamente, as mudanças que são desejadas na Terapia Ocupacional devem também prosseguir de acordo com princípios hierárquicos. A clínica de Terapia Ocupacional deve ser planejada para fornecer um conjunto hierárquico de desafios que correspondem à hierarquia da exploração, da competência e da realização da motivação.

A apresentação da ontogênese da

ocupação deve servir como um esquema para a compreensão das mudanças normais do curso da vida. Esta descrição preliminar centra-se na ontogênese usual do trabalho e da recreação, que é antecipada ou esperada na cultura americana. Será necessária pesquisa empírica a fim de explicar as muitas particularidades de uma Teoria Ocupacional de todo o curso da vida, especialmente com referência às pessoas incapacitadas. Entretanto, a presente descrição deve fornecer orientações gerais para a identificação de problemas

de disfunção ocupacional, isto é, momentos em que a incapacitação está associada com desvios brutos desta seqüência ocupacional usual.

A geração de intervenção clínica do modelo é uma tarefa complexa, que requer uma compreensão completa do modelo. O próximo passo na explicação deste modelo — ciclos benignos e imperfeitos — terá o modelo mais próximo de um foco clínico. Um artigo final discutirá, com mais detalhes, a aplicação deste modelo no diagnóstico e na intervenção.

Referências Bibliográficas

- BRUNER, G. S. 1976. Nature and uses of immaturity. In: *Play: Its role in Development and evolution*, J. Bruner, A. Jolly, K. Sylud, Editors. New York, Basic Books.
- CAPLOW, T. 1954. *The Sociology of Work*. New York, McGraw Hill Book Co.
- COLLEMAN, J. C. 1969. *Psychology and Effective Behavior*. Glenview, IL: Scott Foresman & Co.
- ERICKSON, E. N. 1950. *Childhood & Society*. New York, William/Norton & Co, Inc.
- GINZBERG, E. 1972. Toward a theory of occupational choice. A restatement. *Educ Guid Q*, 20:169-76.
- GINZBERG, E. et al. 1971. Toward a theory of occupational choice. In: *Vocational Guidance and Career Development*, H. Peters, J. C. Hansen, Editors. New York, Macmillan Co.
- GUFMAN, D. 1976. Alternatives to desengagement: The old men of the highland druze. In: *Times Roles & Self in Old Age*. New York, Human Sciences Press.
- HERZBERG, F. 1968. *Work and the Nature of Man*. Cleve Land, OH World Publishing Co.
- JOSELYN, I. M. 1963. *The Adolescent and His World*. New York, Family Service Association of America.
- KJELHOFNER, F., BURKE, J. P. 1980. A model of human occupation, Part 1. Conceptual framework and content. *Am. J. Occup. Ther.*, 34: 578-86.
- KJELHOFNER, G. 1978. General Systems theory: Implications for theory and action in occupational therapy. *Am. J. Occup. Ther.*, 32:637-45.
- KJELHOFNER, G. 1977. Temporal adaptation: a conceptual framework for occupational therapy. *Am. J. Occup. Ther.*, 31:235-42.
- KIMMEL, D. C. 1974. *Adulthood and aging: An interdisciplinary, Developmental View*. New York, John Waley & Sons.
- NEFF, W. S. 1968. *Work and Human Behavior*. New York, Atherton Press.
- REILLY, M. 1978. *Occupational Behavior Workshop*. Boston.
- REILLY, M. 1974. *Play as Exploratory Learning*. Beverly Hills, CA, Sage Publications.
- SHANNON, P. 1972. Work-play theory and the occupational therapy process. *Am. J. Occup. Ther.*, 26:169-72.
- SUPER, D. E. 1957. *The Psychology of Careers*. New York. Harper and Row.
- VON BERTALANFFY, V. L. 1969. *General Systems Theory*. New York, Braziller.
- WONG, P. K. 1969. *Toward an Occupational Therapy, Gerontology Theory*. (Unpublished Master's Thesis), University of southern California, Department of Occupational Therapy.