
Modelo de ocupação humana: parte I

(teoria, ocupação, modelo de tratamento, sistemas)

Transcrito de THE AMERICAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL THERAPY
Tradução de Maria Auxiliadora Cursino Ferrari

Este trabalho, o primeiro de quatro, apresenta a estrutura e a essência de um modelo de ocupação. O modelo é proposto como o primeiro passo para o desenvolvimento de um paradigma de ocupação no campo da Terapia Ocupacional e é destinado à aplicação na prática e em pesquisas. Ele se baseia na teoria dos sistemas abertos para construir um esquema estrutural de referência, no qual estão integrados conceitos relevantes à ocupação humana. Trabalhos subseqüentes irão adicionar conceitos ao modelo e demonstrar sua aplicação na prática clínica.

O campo da Terapia Ocupacional está atualmente sem uma base conceitual universal para modelar sua identidade e orientar sua prática (JOHNSON et al., 1974 e HOPKINS, 1978). Foram propostos diversos esquemas de referência como alternativas para um núcleo conceitual padrão (HOPKINS, 1978). Essa competição entre proponentes de esquemas de referência alternativos, para domínio na Terapia Ocupacional, foi identificada como um período de crise no desenvolvimento KIELHOFNER, 1977). A crise é um estágio natural e crítico na ontogênese de uma disciplina. Resulta no seu final em unificação da disciplina sob um único paradigma (id., ibid). Os paradigmas nas discipli-

nas acadêmicas orientam os valores e comprometimento de idéias conceituais e tradições de pesquisa. Em campos aplicados, eles também determinam a aplicação de conceitos na prática.

Na Terapia Ocupacional, a solução da crise presente e o final comprometimento a um único paradigma são críticos para a moldagem da identidade futura da profissão e da natureza de seu serviço. Conseqüentemente, tal comprometimento requer conhecimento e cuidadosa tomada de decisão. Este trabalho e os três que o seguem estão alicerçados na crença de que a Terapia Ocupacional deve selecionar, como sua base conceitual universal, um paradigma de ocupação humana. Confor-

Reproduzido, com permissão do autor, de "A Model of Human Occupation, Part 1. Conceptual Framework and Content". The American Journal of Occupational, 34 (9): 572-581, september, 1980.

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

Janice Posatery Burke, M.A., OTR, é diretora de Treinamento em Terapia Ocupacional, University Affiliated Program, Childrens Hospital of Los Angeles, California, e professor-assistente clínico do Departamento de Terapia Ocupacional da University of Southern California, Los Angeles, California.

me apontado por aqueles que têm defendido tal posição, qualquer outra alternativa resultará no fracasso da profissão em florescer ou mesmo em sobreviver como uma única e necessária profissão de saúde (REILLY, 1962 e SHANNON, 1977).

A série que este trabalho introduz apresentará um modelo de ocupação humana. Este é um primeiro passo importante no desenvolvimento de um paradigma mais genérico, destinado a estimular mais teorias, práticas e pesquisas na Terapia Ocupacional. O modelo integrará conceitos teóricos numa representação da ocupação que pode ser aplicada tanto na prática como na pesquisa. Eventualmente, um paradigma de ocupação produzirá uma explicação mais claramente articulada da ocupação humana.

A Natureza e o Uso de Modelos

Um modelo é um instrumento de representação. A utilidade de um modelo como ferramenta resulta da sua capacidade para ordenar, categorizar e simplificar fenômenos complexos (REILLY, 1962). Os modelos funcionam para descrever a organização entre as partes de alguns fenômenos empíricos e para identificar características e relações abstratas que se aplicam a toda uma classe de fenômenos (id., ibid.). Assim, um modelo serve como um tipo de analogia que dá uma compreensão mais clara e mais distinta dos fenômenos. Os modelos são instrumentos para se pensar. Pensar é uma habilidade e, como qualquer habilidade, aumenta quando a pessoa que a usa tem os melhores instrumentos disponíveis para empregar a habilidade (BORS, 1962). Tal pensamento habilidoso é uma advertência na solução de problemas clínicos diários da Terapia Ocupacional, na teorização e na pesquisa, necessárias para validar a prática.

Modelos de Ocupação Humana

O modelo apresentado aqui é preliminar e exploratório e, assim, incompleto. Ele necessitará de validação empírica e refinamento conceitual substanciais. É apresentado para estimular, ao invés de confinar, os pensamentos sobre a Terapia Ocupacional. Este modelo é destinado a prover os terapeutas ocupacionais de instrumentos conceituais modernos, que estão praticamente organizados para a teoria, a pesquisa e a prática. Ele organiza conceitos de ocupação num esquema de

referência baseado na teoria geral dos sistemas. Assim fazendo, o modelo especifica as relações entre as entidades conceituais e descreve e explica um espectro do comportamento humano (ocupação), que é critério para a identidade e a prática da Terapia Ocupacional.

O modelo é produzido em dois estágios. Primeiro, descreve-se um sistema de referência de sistemas abertos em formação. O homem é conceituado como o sistema aberto e seu comportamento ocupacional é o *output* desse sistema aberto. No segundo passo, conceitos específicos que explicam e descrevem a ocupação são integrados dentro do esquema de referência do sistema aberto. Assim, o modelo organiza os aspectos de motivação, comportamento, cognição etc., que são relevantes para se compreender a ocupação. Embora os componentes físicos ou biológicos da ocupação estejam consignados no modelo, ele foca os aspectos psicossociais e culturais da ocupação.

De acordo com este modelo, toda a ocupação humana brota de uma tendência inata, espontânea do sistema humano – a ânsia de explorar e dominar o ambiente. O modelo está baseado na suposição de que a ocupação é um aspecto central da experiência humana. É o impulso inato do Homem, em relação à exploração e ao domínio e à sua conseqüente habilidade para simbolizar, que o torna único entre os animais.

A sociedade e a cultura são construídas a partir da ocupação humana e a requerem para sua manutenção tão seguramente quanto a perpetuação das espécies necessita da sexualidade humana. Tendências recentes na medicina enfocaram muito estreitamente os trabalhos internos do organismo humano, de forma que a ocupação tornou-se malcompreendida e desvalorizada. O trabalho e a ação não são meramente subprodutos da essência humana: eles são a essência da existência humana.

A Terapia Ocupacional personifica uma apreciação da maior capacidade do Homem – a habilidade de explorar e dominar seu mundo. As clínicas de Terapia Ocupacional penetram na reação adaptativa mais profunda e mais poderosa – a habilidade de encontrar desafio e significado nas tarefas diárias de uma pessoa, na ocupação de uma pessoa. O modelo exposto aqui é uma tentativa para descrever e explicar

esse aspecto central da existência e da adaptação humana.

Passo Um: O Esquema Organizador de Referência

O esquema organizador de referência especifica tanto as relações entre as partes como a dinâmica do sistema como um todo. Essas especificações, as leis ou regras pelas quais um sistema aberto é organizado, descrevem como o sistema aberto de ocupação irá operar. Um sistema aberto, ao contrário de sistemas mecânicos, não pode ser reduzido a um estudo de suas partes isoladas. No sistema aberto, as características das partes e as suas relações são somente uma porção da aplicação do sistema. A integração e a inter-relação das partes do sistema, a interação dinâmica do sistema com seu ambiente e a integridade do sistema no meio de constantes mudanças devem também ser estudadas (VON BERTA LANFFY, 1962). No final, o sistema e seu ambiente são vistos como uma rede dinâmica de relações inseparáveis.

Integração das Partes do Sistema

Um sistema aberto é um complexo organizado de subsistemas que estão em interação dinâmica (*id.*, *ibid.*). O sistema, por sua vez, está em interação dinâmica com seu ambiente. Todas as partes existem, são mantidas e transformadas através desta interação dinâmica. No modelo presente, o sistema representa o Homem e a interação do sistema com o ambiente é a ocupação humana. O ambiente é o local físico, social e cultural no qual o sistema opera.

O sistema aberto interage com o ambiente por meio de um processo de entrada, saída, *throughput* e realimentação (*id.*, *ibid.*). A Figura 1 ilustra o processo. O *output* consiste dos aspectos mentais, físicos e sociais da ocupação. Para produzir seu *output*, o sistema usa seu estoque de informações disponíveis a fim de organizar a ação e prever suas conseqüências. O *input* é a informação que chega ao sistema, do ambiente. Sem essa informação, o sistema não pode funcionar. Essa informação torna-se a base da habilidade do sistema de agir sobre o ambiente. O conceito de *feedback* refere-se às informações a respeito das conseqüências da ação. Através do *feedback*, o sistema é

informado sobre os resultados do seu próprio *output*.

Tanto o *input* como o *feedback* constituem o meio pelo qual o sistema pode se organizar para adaptar-se ao ambiente. Quando essa informação entrante é organizada no sistema (os subsistemas são organizados a fim de acomodar essa informação), o sistema é mudado e pode produzir novo *output*. O *output*, obviamente, produz novo *feedback*, que modifica mais o sistema. O processo organizacional interno deste "fluxo de informações" é o *throughput*. É a interação do *input* e do *feedback* com as estruturas e funções internas do sistema. O *throughput* liga os outros processos de *input*, *output* e *feedback* e completa o ciclo. Este ciclo torna o sistema autotransformador, isto é, à medida que o sistema produz *output* ou age, ele cria novas informações que assim o modificam. Dessa forma, o sistema é uma coleção de partes e processos em interação dinâmica. A explicação de causa e efeito só confunde e fragmenta a compreensão desta propriedade do sistema aberto. Cada uma das partes está integrada nas condições da rede total, que ressoa com as outras num estado dinâmico (MOSS, 1973).

As partes internas de um sistema aberto (Figura 2), que representam a ocupação humana, são conceituadas aqui como três subsistemas hierarquicamente organizados. De acordo com as leis dos sistemas, os níveis mais elevados governam os níveis inferiores. Os níveis inferiores, por sua vez, controlam os graus de liberdade dos níveis mais elevados (FIEBLEMAN, 1964). Neste modelo, dir-se-á que o subsistema da vontade ocupa o nível mais alto. Ele governa os subsistemas inferiores. Sua estrutura consiste de impulsos inatos e adquiridos, a fim de agir de certas formas (estruturas motivacionais). A função deste subsistema é de ordenar ou iniciar a ação.

O subsistema do hábito representa a região média. Sua estrutura inclui os componentes que organizam o comportamento em padrões. Sua função é regular os padrões de ação que são liberados pelo sistema. Assim, ele mantém ordem nos *outputs*. Este subsistema está organizado sob o subsistema da vontade e é, conseqüentemente, governado pelas escolhas daquele subsistema de nível mais elevado.

O subsistema de desempenho ocupa o nível mais baixo. Sua estrutura consiste

das capacidades básicas para a ação, isto é, das habilidades. É governado tanto pelo sistema habitual como pelo de volição, que aprovam e mantêm seu estoque de habilidades. Assim, sua função é produzir comportamentos que são solicitados pelos sistemas de nível mais elevado.

Esses três subsistemas organizam e regulam o *output* do sistema. Cada um contribui para o *output* de uma maneira diferente. O subsistema da vontade tem os maiores graus de liberdade. É o nível no qual a ação é livremente e conscientemente escolhida. O subsistema do hábito representa o comportamento automático e rotineiro. Ele ajusta os *outputs* do sistema em padrões regulares e predizíveis. O subsistema de desempenho organiza o *output* no nível mais baixo, governando pequenos padrões de ação habilidosa. A interação desses três subsistemas e dos ciclos contínuos de *inputs*, *throughputs*, *outputs* e *feedback* constitui a dinâmica básica do sistema. Todos esses componentes se engrenam enquanto o sistema funciona, no passar do tempo.

Características do Ambiente e da Interação Dinâmica com o Ambiente

Qualquer sistema aberto existe num ambiente. Um sistema vivo não pode existir sem interação com o ambiente. Essa interação beneficia o sistema com informações e energia que são críticas para sua organização contínua. No modelo de ocupação humana, a preocupação é exclusivamente com a entrada de informa-

ções no sistema. A importação de energia é uma função fisiológica do sistema aberto (isto é, comer), que não precisa apresentar um estudo de ocupação humana, de qualquer forma direta.

Dentro do modelo de ocupação humana, o ambiente é conceituado como objetos externos, pessoas e eventos que influenciam a ação do sistema. Esta conceituação do ambiente é orientada pela especificação de Robinson de que o sistema humano deve processar informações acerca de objetos, de pessoas e de eventos a fim de obter competência (ROBINSON, 1977). As informações a respeito destes três aspectos do ambiente entram no sistema quando ele é acionado (*input*) e quando ele age sobre o ambiente (*feedback*). Essas informações são organizadas nos três subsistemas e tornam possível o comportamento que possa satisfazer as demandas do ambiente.

O sistema muda e é mudado pelo ambiente. Cada um modela o outro. O homem cria seu ambiente físico e simbólico quando ele aprende a agir competentemente nele. À medida que o sistema aberto explora e domina o ambiente, ele transforma tanto a si próprio como o ambiente (FLOREY, 1969).

A História das Mudanças no Sistema

Um sistema aberto não pode ser totalmente compreendido sem um exame de suas experiências passadas. A existência contínua do sistema é uma continuação

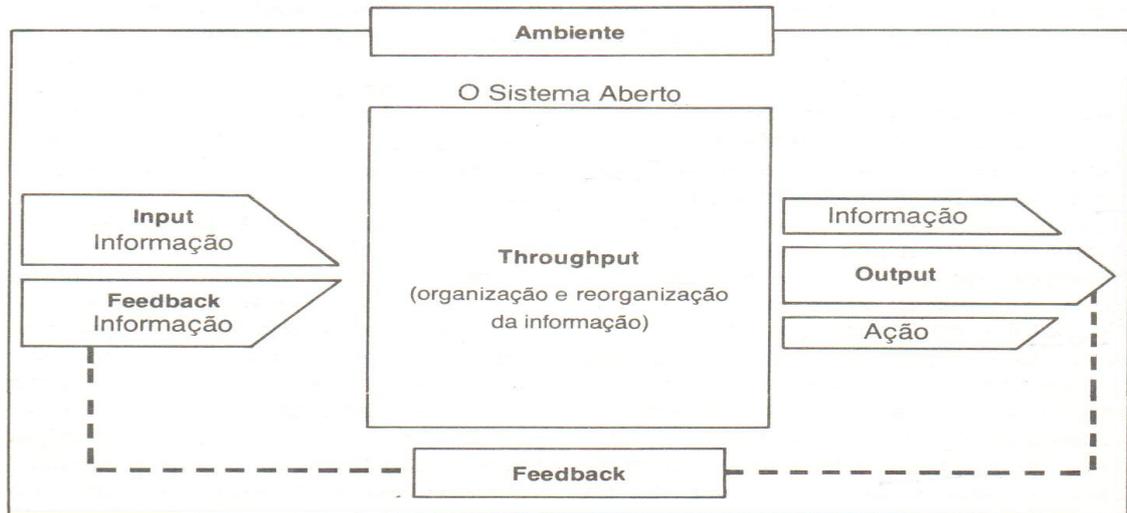


Figura 1 O sistema aberto

organizada das mudanças nas relações dos subsistemas e da relação do sistema com seu ambiente. A integridade do sistema é preservada através de, e não a despeito de, mudanças constantes. Para compreender o sistema, precisa-se conhecer seu padrão de mudanças (Figura 1).

Cada tipo de sistema aberto tem um padrão reconhecível de mudança. Embora os padrões gerais do sistema vivo sejam representados pelo nascimento, vida e morte, cada espécie tem seu próprio compasso, sua própria seqüência de mudança e seu próprio padrão de ação – os aspectos qualitativos de como ela vive. Os padrões de mudança no sistema humano são, largamente, padrões de mudanças na ocupação humana. São culturalmente determinados até um certo grau; entretanto, muitas sociedades incluem um padrão de ação na infância, seguido de um aprendizado ou um período de estudante que prepara o jovem membro para a participação produtiva na vida adulta. À medida que o sistema muda, no decorrer da vida, ele deve ser continuamente reorganizado de forma a reagir às expectativas e demandas do grupo social, que mudam, de comportamento ocupacional ou de desempenho.

Nas seções precedentes, a ocupação humana foi conceituada dentro do esquema de referência de um sistema aberto. Este esquema de referência e as propriedades do sistema aberto que ele representa compreendem um conjunto de leis organizacionais da ocupação humana, leis que descrevem a organização do modelo e as inter-relações de suas partes componentes. É importante lembrar que as ilustrações gráficas ou visuais desse esquema de referência têm implícitas em si as leis gerais que governam o sistema aberto e que elas são meramente uma representação estenográfica de um conjunto inteiro de leis que governam a ocupação humana.

Passo Dois: O Conteúdo Descritivo do Modelo de Ocupação Humana

Os conceitos que descrevem a ocupação serão discutidos aqui à medida que eles forem incorporados no esquema conceitual de referência que acabamos de apresentar (veja Figura 3). Quando os novos conceitos forem incorporados, eles serão integrados com conceitos já introduzidos no modelo. Assim, a discussão será

cumulativa. À medida que conceitos adicionais sejam introduzidos, as inter-relações de todos os conceitos devem tornar-se aparentes.

O Subsistema da Vontade

Este subsistema de nível mais elevado exerce uma ampla influência controladora sobre o sistema inteiro. Ele é governado principalmente pela tendência espontânea, inata, de exploração e domínio. Este é o impulso que motiva a ocupação (*id., ibid.*). À medida que o sistema cresce e muda, esse impulso global é diferenciado e refinado através da experiência. A importação de informações e sua representação interna simbólica, no subsistema da vontade, são centrais a essa diferenciação. A ação humana requer um modelo simbólico interno de si próprio como um ator no mundo (BOULDINI, 1961). O impulso básico em relação à exploração e ao domínio do ambiente, junto com essa simbolização crescente de si próprio agindo no mundo, constitui o subsistema da vontade.

A diferenciação deste subsistema é conceituada quando se produzem três componentes simbólico-motivacionais: causação pessoal, metas valorizadas e interesses. A causação pessoal refere-se à imagem de si próprio como um ator competente ou incompetente (BURKE, 1977). Ele determina se o sistema terá expectativa de sucesso ou de fracasso e, subsequentemente, se o sistema ordenará ou não ação. As metas valorizadas e os interesses refletem o prazer associado com experiências passadas e possibilidades futuras de ação. Eles governam o tipo de ação que o sistema irá gerar (Figura 2).

Metas valorizadas são compromissos de ação e os interesses são preferências de ação. Ambos exercem controle sobre o subsistema da vontade, estabelecendo prioridades entre as atividades ocupacionais e suas conseqüências. As metas valorizadas refletem as realidades externas da sociedade e da cultura. Elas ligam a ocupação à necessidade da sociedade, de participação produtiva individual. Os interesses modelam os aspectos ímpares da ocupação e formam a base da variedade de ocupações que podem satisfazer o impulso de explorar e dominar o ambiente. Os três conceitos de causação pessoal, metas valorizadas e interesses são propostos como componentes-estruturas do

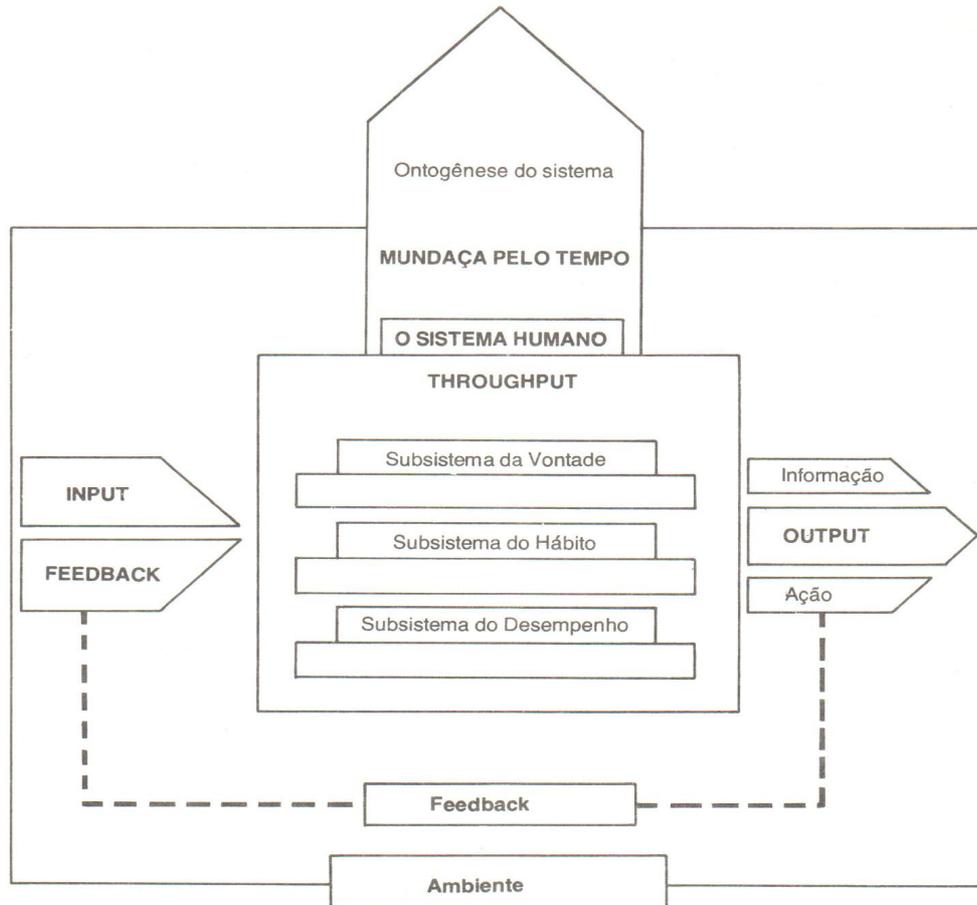


Figura 2 O sistema e seu ambiente

subsistema da vontade diferenciado, que torna possível o funcionamento desse subsistema, a fim de aprovar o *output*.

1. Causação Pessoal

A causação pessoal nasce do impulso básico de explorar e dominar o ambiente (*id., ibid.*). Simbolicamente, ele representa, para o sistema, suas mudanças de sucesso e de fracasso quando age sobre o ambiente. Essa imagem simbólica pode aumentar, modificar ou impedir o impulso básico de explorar e dominar. O *feedback* é essencial à formação da imagem simbólica interna que permite que o sistema monitore as conseqüências de sua ação. Se resultados desejados são conseguidos consistentemente, desenvolve-se um sentido de eficiência e de controle bem-sucedido sobre o ambiente. Caso contrário, desenvolve-se um senso de "falta de controle".

A linha contínua, do controle ao não-controle, é representada de duas formas principais, que simbolizam a própria pessoa como ator - fantoche e originais (autênticos) (*id., ibid.*). Os fantoches não acreditam que tenham controle e não procuram ativamente desafios ambientais que permitiriam o domínio. Eles vêem poucas oportunidades de escolha e acreditam que elas são controladas por circunstâncias fora de si próprias. Os fantoches não autorizam a ocupação: como resultado, o comportamento habilidoso que permite um sentido de controle não se desenvolve. O comportamento que não resulta em sucesso é julgado como baseado na sorte ou na oportunidade, enquanto os fracassos são vistos como o resultado da incompetência pessoal e da ineficiência.

Os originais, por outro lado, são indivíduos que se vêem com controle. Eles tentam seriamente explorar e dominar o

ambiente e procurar desafios. Os originais desenvolvem, assim, habilidades a serem usadas em situações vindouras que irão aumentar suas chances de sucesso. Os originais vêem-se a si próprios como tendo controle, uma vez que eles se esforçam por um comportamento produtivo, obtendo domínio sobre as tarefas da vida diária. O fantoche e os originais representam caracterizações de pessoas que, ou são totalmente incapazes ou totalmente capazes de levar a cabo seu impulso em direção à exploração e ao domínio. Muitos indivíduos existem em algum lugar numa linha contínua entre esses dois extremos. O senso de controle de cada pessoa é baseado em ações específicas que são rotineiramente bem-sucedidas e tornam-se áreas especiais de competência. O senso de causação pessoal de cada pessoa, ou a crença em sua eficiência provada, é necessário para o *output* de comportamentos ocupacionais competentes.

2. Metas Valorizadas

Os valores são compromissos básicos para a ação. Eles organizam o comportamento, estabelecendo e empregando uma ordem interna de prioridades e determinando, para o indivíduo, a importância dos vários comportamentos ocupacionais (KLUCKLTON, 1951). As metas valorizadas são uma conceituação da forma pela qual os valores orientam o comportamento produtivo. A ocupação é organizada em direção a fins produtivos. Ela não é orientada para valores globais difusos, mas para metas valorizadas específicas. Os valores são ligações sérias a idéias, costumes e instituições, que resultam no sentimento de um indivíduo ser identificado com um grupo social (*id., ibid.*). As metas valorizadas representam planos de ação que o indivíduo pretende seguir a fim de conseguir resultados produtivos. Elas estão ligadas a valores mais globais, mas especificam o que será conseguido e como isso ocorrerá.

A importância das metas valorizadas para o comportamento competente ou desempenho ocupacional é que elas sustentam a ação que pode não ser imediatamente gratificadora. Os aspectos menos agradáveis do trabalho tornam-se satisfatórios por causa dos resultados que eles podem ter ou porque eles são parte de um processo mais amplo que é intrinseca-

mente satisfatório. As metas valorizadas podem operar dessa forma porque organizam um sentido de tempo. Elas envolvem uma imagem da pessoa como um agente colocado no tempo com ações e consequências passadas, circunstâncias presentes e possibilidades futuras. Essa imagem do passado, do presente e do futuro é organizada numa estrutura de prioridades que produzem planos de ação baseados na antecipação de realizações valorizadas.

3. Interesses

Os interesses são disposições pessoais para encontrar prazer em certos objetos, eventos ou pessoas (MATSUTSU-YU, 1969). Os interesses levam à participação ativa na satisfação de atividades ocupacionais e servem também para manter a atividade auto-iniciada. Embora menos sérios que os valores, os interesses atraem e seguram a atenção e determinam como um indivíduo empregará livremente seu tempo. Os interesses desenvolvem-se na medida em que uma pessoa age sobre novas oportunidades ou desafios que são tentados e mais tarde retirados ou descartados, de acordo com a quantidade de prazer associado em fazê-los. Os interesses colocam um cunho único na ocupação das pessoas, uma vez que eles aprovam a tendência básica em direção à exploração e ao domínio. Junto com a causação pessoal e as metas valorizadas, os interesses organizam a aprovação da ocupação.

Sumário

O subsistema da vontade consiste de três componentes que são diferenciados do impulso global inato em direção à exploração e ao domínio do ambiente. Eles incorporam informações de experiências a fim de formar representações simbólicas internas da pessoa como um ator no mundo. Essa simbolização da eficiência de uma pessoa (causação pessoal), da importância de certas ações (metas valorizadas) e do prazer de engajar-se em ocupações específicas (interesses) orienta a aprovação do *output*. A crença na eficiência, na importância e no prazer da ação orienta a aprovação do comportamento ocupacional ou desempenho.

O Subsistema do Hábito

O subsistema do hábito organiza o

comportamento ocupacional ou desempenho em padrões ou rotinas. Esse subsistema consolida as escolhas experimentadas do subsistema e integra-as em padrões predizíveis. São usados dois conceitos para descrever o conteúdo desse subsistema e papéis interiores. Estes componentes do subsistema habitual são governados pelo subsistema da vontade, isto é, a formação de hábitos e papéis depende das escolhas conscientes feitas com base nas metas valorizadas, nos interesses e na causação pessoal. Este subsistema do hábito organiza padrões de comportamento que satisfazem o impulso de dominar e explorar, que impele o subsistema da vontade. Ao mesmo tempo, ele organiza esses padrões de comportamento para reagir às demandas externas do ambiente, mantendo assim a ação que satisfaça tanto ao próprio sistema como ao ambiente.

1. Hábitos

Quando um indivíduo repete certas ações, elas tornam-se automáticas ou hábitos (KOESTLER, 1969). Os hábitos fornecem uma consistência integrada às ações da vida diária. Quando organizam o comportamento de acordo com as normas sociais, os hábitos permitem que a pessoa reaja apropriadamente e consistentemente às demandas sociais, sem atenção consciente constante. Os hábitos estruturam o uso do tempo para conseguir maior eficiência no desempenho ocupacional diário.

Os hábitos operam largamente abaixo do nível de consciência. É somente quando a ação habitual falha que a tomada de decisão consciente, do subsistema da vontade, é necessária. No subsistema da vontade, novos cursos de ação podem ser aprovados, os quais podem eventualmente tornar-se novos hábitos. À medida que a exploração produz novas formas de fazer coisas e o domínio as refina através da prática, novos hábitos são formados. Uma vez que os hábitos são comportamentos automáticos largamente governados pelo *feedback* inconsciente, eles são um tanto rígidos e podem tornar-se mal-adaptativos quando o ambiente muda: por exemplo, quando os filhos deixam o lar, os hábitos diários dos pais devem mudar. Mudanças internas no sistema podem também necessitar a mudança de hábitos: por exemplo, a pessoa ativa, que se torna hemiplé-gica após um derrame, deve reconstruir os

padrões diários de ação. Durante o ciclo da vida, os hábitos são constantemente transformados como parte da ontogênese normal (Figura 3). A criança deve aprender novos hábitos quando se torna estudante e, mais tarde, quando se torna um trabalhador ou um cônjuge, ou quando assume qualquer papel novo. Para a adaptação, os hábitos devem ser suficientemente consistentes para organizar o comportamento, mas flexíveis o suficiente para reagir a mudanças externas e internas no sistema.

2. Papéis Internalizados

O conceito de papel representa um nível mais elevado de organização do comportamento do que o hábito. As rotinas do comportamento do papel são mais amplas do que as rotinas do hábito e requerem uma organização mais complexa. Quando os papéis são internalizados no subsistema do hábito os valores e interesses do indivíduo são amalgamados com as demandas da sociedade para a participação. Os comportamentos organizados sob o papel internalizado satisfazem as demandas do ambiente social e satisfazem o impulso de perseguir metas valorizadas e interesses do sistema. Um papel inclui um conjunto inteiro de comportamentos necessários, que seguem com a ocupação de uma posição num grupo social (HEARD, 1977). Durante as horas do dia em que uma pessoa está agindo dentro de um papel, as exigências desse papel servem como um esquema de referência para organizar o comportamento.

Embora seja possível conceber diversos tipos de papel (isto é, papéis sexuais ou familiares), este modelo interessa-se pelos papéis ocupacionais, como: pré-escolar, estudante, dona de casa, trabalhador e aposentado (MATSUTSUYU, 1971). O papel ocupacional refere-se aos papéis produtivos que determinam o grosso das rotinas diárias e organiza, assim, a maior parte dos comportamentos dentro do sistema.

O comportamento de papel ocupacional demanda não somente certas rotinas de ação habilidosa, mas inclui também prescrições para quando elas são executadas, em que contexto, com quem, e com que frequência. O papel ocupacional serve como um contexto para organizar o comportamento do ator. Esta contextualização é um fenômeno que as pessoas experi-

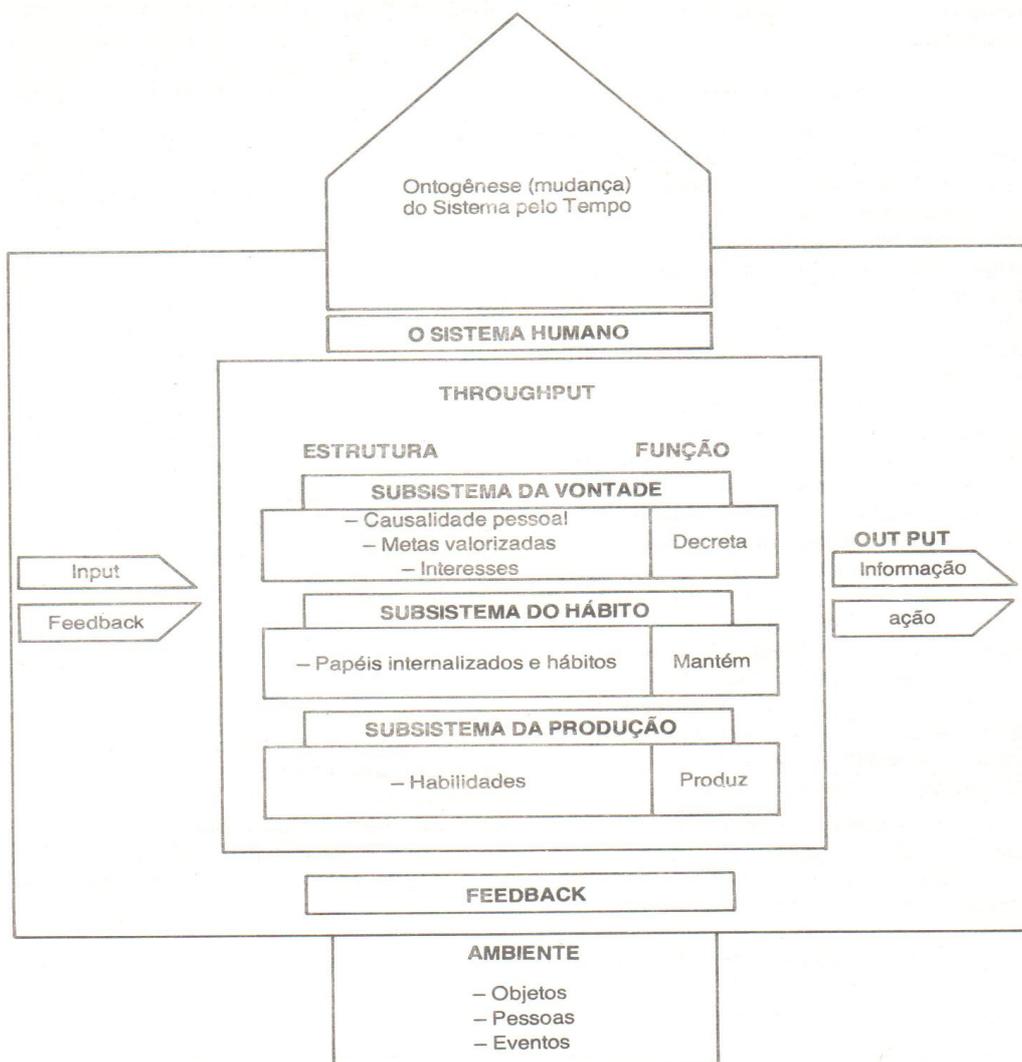


Figura 3 Um modelo de ocupação humana

mentam diariamente quando agem dentro de uma série de papéis. A interação competente com o ambiente é um processo de desempenho efetivo de papel (SMITH, 1968).

Como o hábito, uma mudança nos papéis representa um processo adaptativo crítico. A mudança de papéis ocorre no contexto natural da ontogênese humana (isto é, a mudança do papel de estudante para o de trabalhador). A mudança de papel pode também ser imposta pela incapacitação. Mudar de um papel para outro é um fenômeno complexo e requer a transformação tanto de hábitos como de habilidades e sua integração num padrão de vida diária referente.

Sumário

O subsistema do hábito organiza o comportamento em padrões de acordo com as normas sociais e as prescrições para o comportamento do papel. Ele (Figura 4) também organiza o comportamento em rotinas automáticas que sejam consistentes com os impulsos do subsistema da vontade em relação à exploração e ao domínio. Os hábitos e os papéis são rotinas automáticas de comportamento que funcionam para manter o comportamento, de forma que ele ocorra consistentemente e predizivelmente. O subsistema do hábito serve para integrar o indivíduo com o ambiente, ligando impulsos internos es-

pontâneos com as demandas ambientais externas.

Subsistema de Desempenho

O subsistema de desempenho está ligado muito diretamente com o *output* do sistema. Ele é estruturalmente composto de habilidades e funciona para produzir ações habilidosas. As ações habilidosas exigem tanto funções fisiológicas (neurológicas e cinesiológicas) como funções simbólicas, com esta última sobrepondo-se organizacionalmente sobre a anterior (REILLY, 1974). As habilidades consistem de ações componentes inter-relacionadas e organizadas flexivelmente, que levam à realização de um propósito ou de uma meta sob condições ambientais variáveis (BRUNER, 1976). As ações habilidosas exigem o reconhecimento dos traços de uma tarefa e dos meios próprios para alcançá-los. Ele também requer um meio de converter aquela informação em ação e de obter o *feedback* a respeito do sucesso da ação (BRUNER, 1970). As habilidades incluem não somente o movimento e a percepção exigidas para agir sobre o ambiente, mas também a tomada de decisão e solução de problemas.

As regras que governam uma ação habilidosa são organizadas dentro deste subsistema. Essas regras contêm informações sobre como interagir, de forma bem-sucedida, com o ambiente (objetos, eventos e pessoas) a fim de conseguir

certos resultados (ROBINSON, 1977). Essas regras resultam na organização de estratégias flexíveis para a produção de ações e o uso de *feedback* para orientar sua operação.

As habilidades e as regras que as organizam (Figura 4) não são estruturas inatas, mas são adquiridas pela exploração jocosa e pela prática do domínio (REILLY, 1974). As regras que governam as ações habilidosas são processadas largamente durante o longo período de imaturidade através das brincadeiras da criança (BRUNER, 1976). Entretanto, por toda a vida, engajando-se ativamente no ambiente, numa ação exploratória, um indivíduo pode gerar novas habilidades. Na vida adulta, a prática séria do domínio serve também como fonte importante de novas habilidades. Tanto a ação como a prática são energizadas pelo impulso do subsistema da vontade em direção ao domínio e à exploração.

O subsistema do desempenho é crítico para a adaptação geral do sistema. Os hábitos e os papéis somente podem construir rotinas de comportamento de habilidades preexistentes que estejam disponíveis para serem organizadas em padrões. O subsistema da vontade só pode aprovar os comportamentos que o subsistema de desempenho pode produzir. Assim, a configuração de habilidades no subsistema de desempenho constrange os subsistemas de nível mais elevado. Por sua vez, o subsistema de desempenho é organizado pe-

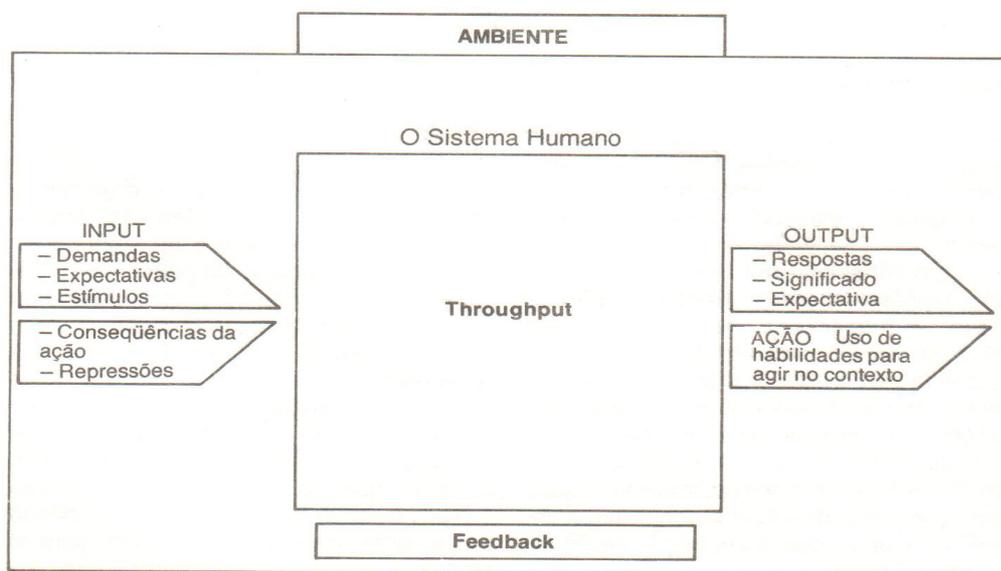


Figura 4 Input, output, feedback e o ambiente

los subsistemas de níveis mais elevados. O subsistema da vontade, ao aprovar o *output*, determina quais as habilidades que serão aprendidas através da exploração e da prática do domínio. O subsistema do hábito organiza as habilidades em rotinas para a vida diária e para o desempenho de papéis. As habilidades que não são solicitadas nessas rotinas tornam-se eventualmente obsoletas. As que são solicitadas rotineiramente tornam-se mais efetivas. A interação dos três subsistemas é crítica para determinar a composição do *output* do sistema.

Output no Ambiente

O *output* do sistema (Figura 3) inclui tanto a informação como a ação. O sistema *informações* sobre objetos, pessoas e eventos que estão sendo ou serão encontrados e antecipa os resultados de tal ação. Este *output* de informações é crítico para o desempenho de todo o sistema. Ele atribui significado, importância, relevância e interesse para o mundo. Tal *output* é expresso, nas disposições de longo prazo, através de metas e objetivos, e nas disposições a curto prazo, pelo propósito pelo qual se influencia o mundo, minuto a minuto.

O outro componente do *output* é a ação. Tanto a informação como a ação são *outputs* simultâneos do sistema. A ação está baseada na informação que está sendo projetada a tempo. A consequência da ação é devolvida e gravada no sistema como uma nova informação durante o processo de *feedback*. O *throughput* reorganiza e usa a informação para *outputs* subsequentes. Assim, o fluxo de informações entre o sistema e o ambiente é essencial para orientar as ações.

As ações e as informações são combinadas pelo sistema para conseguir resultados (no uso de habilidades) para satisfazer as expectativas de desempenho (organizadas pelos hábitos e papéis) e para satisfazer os próprios propósitos do sistema (contidos no subsistema da vontade). O *output* de informações e ações para conseguir resultados intencionais é o comportamento ocupacional. Os propósitos podem ser sérios ou jocosos, mas eles sempre orientam a ocupação (Figura 5).

Input e Feedback do Ambiente

À medida que o Homem se engaja em seu ambiente, sua ocupação gera *feed-*

back para orientar comportamentos futuros (Figura 4). Esse *feedback* informa o sistema dos constrangimentos impostos ao comportamento pelo mundo físico e social e das consequências das várias ações (WIENER, 1967). A informação que entra no sistema como *feedback* pode variar daquela que informa o sistema sobre as propriedades de objetos inanimados até as reações de outros em seguida às ações de uma pessoa. No processo de *feedback*, o desempenho verdadeiro é comparado com resultados esperados. Este processo permite que o sistema faça ajustes em seu desempenho que, por sua vez, influenciam a organização do próprio sistema. Pelo fato de o *feedback* ser algumas vezes mediado através do sistema social, o comportamento pode ser comparado com as expectativas sociais e o *feedback* serve para tornar o indivíduo social à medida que ele se ajusta às demandas do ambiente. O *feedback* ou desempenho molda também as auto-imagens do indivíduo e assim afeta diretamente o componente de causação pessoal do subsistema da vontade. Os hábitos e os papéis internalizados operam quase inteiramente com base no *feedback* e dessa forma fazem com que as ações e rotinas sejam ajustadas de acordo com as informações que dizem respeito a como o padrão de comportamento está funcionando.

O *input* é a informação que chega ao sistema diretamente do ambiente. As demandas do ambiente consistem de *inputs* para o sistema. A sociedade faz demandas do sistema através de *inputs* na forma de normas e exigências do papel (SMITH, 1968). Esses *inputs* vêm de pais, pares e de uma variedade de instituições sociais, nas quais os papéis ocupacionais são aprovados. Como o *feedback*, a informação do *input* serve para reorganizar o sistema.

Conclusão

A primeira parte de um modelo de ocupação humana foi apresentada (Figura 5). Esta parte, a estrutura e o conteúdo, foi organizada em dois estágios:

1. desenvolvendo um esquema conceitual de referência dos sistemas abertos;
2. especificando o conteúdo conceitual para descrever a estrutura e as funções do sistema. A estrutura e o

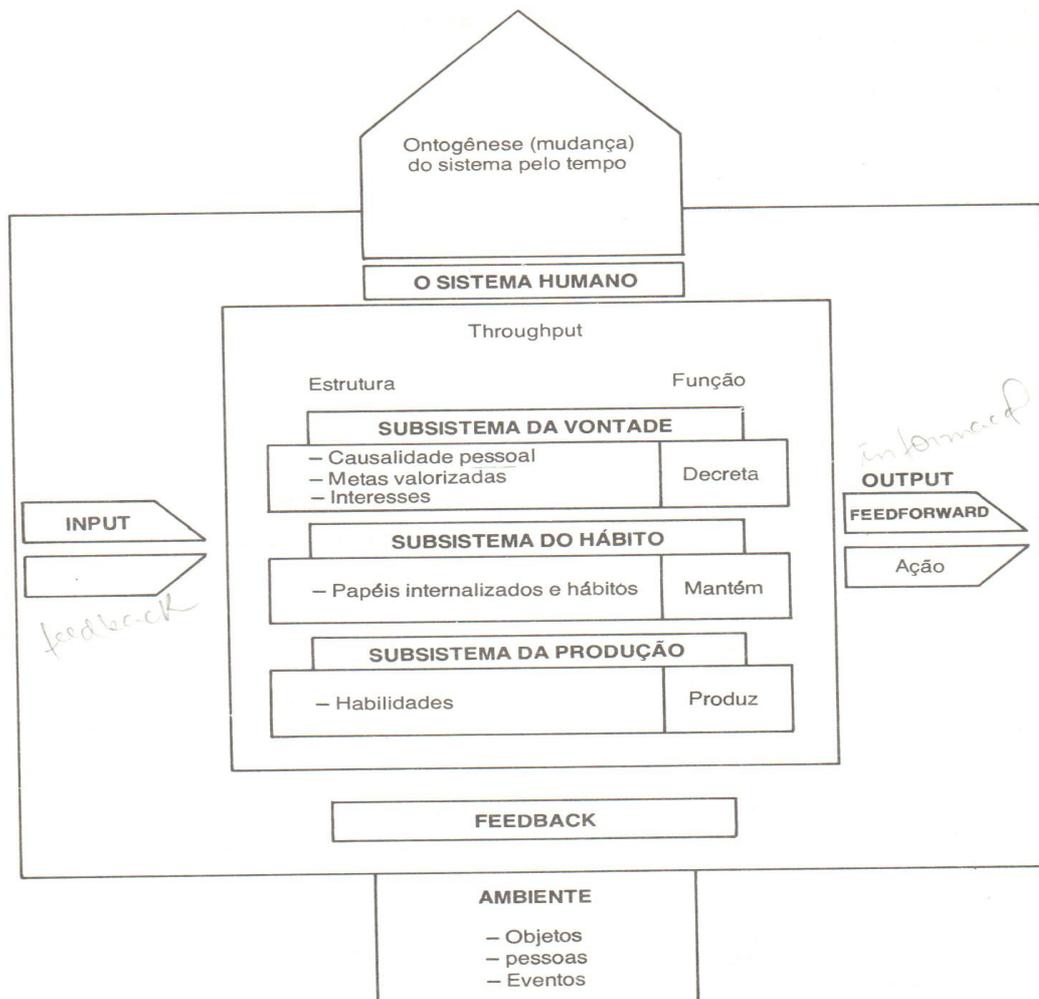


Figura 5 Modelo do comportamento ocupacional

conteúdo resultantes do modelo descrevem o Homem como uma criatura ocupacional. O modelo é proposto como um instrumento para a prática e a pesquisa, um instrumento que pode eventualmente levar a um paradigma da ocupação humana que orientará a prática da Terapia Ocupacional.

Os conceitos emprestados dos sistemas abertos descrevem leis abstratas que governam como qualquer sistema aberto é organizado e alterado no decorrer do tempo. O *throughput* do sistema é constituído de três subsistemas que têm estrutura e

função. O subsistema da vontade, que governa o subsistema, é o de nível mais elevado. Seus componentes estruturais são: causalidade pessoal, interesse e metas valorizadas. Estes governam as escolhas de ação do sistema. Essas escolhas e seu subsequente acionar de ação são chamados de aprovação, a função do *subsistema da vontade*. A estrutura do *subsistema do hábito* é composto de hábitos e papéis internalizados. Eles funcionam para manter o comportamento em padrões de rotina. No nível mais baixo, está o *subsistema de desempenho*, cuja estrutura consiste de habilidades. Sua função é produzir ação. Quando os três subsistemas se interagem,

o subsistema da vontade governa as tendências básicas do organismo para agir; o subsistema do hábito mantém a ação; e o subsistema de desempenho organiza as ações em habilidades. Juntos, estes três subsistemas organizam o *output* do sistema. O *output* é composto de informação e ação e se chama comportamento ocupacional ou desempenho. Essa ocupação ou ação propositada gera o *feedback*. *Feedback* e *input* são informações que entram no sistema e que reorganizam a composição interna do sistema. Assim, a ação

produz informações que mudam o sistema. Este, por sua vez, torna possível novas ações que mudam mais o sistema. Por causa do ciclo contínuo, diz-se que o sistema aberto é autotransformador. Esta autotransformação é o processo básico de mudança no sistema. A explicação da mudança, ou ontogênese, da ocupação humana é complexa e requer que conceitos adicionais sejam adicionados ao modelo. Os dois trabalhos que se seguem descrevem mais o modelo e apresentam conceitos adicionais.

References

1. BOULDING, K. 1961. "The Image. Ann Arbor. University of Michigan Press".
2. BORS, JS. 1973. *The Art of Awareness*. Dubuque, IA, Brown Publishers.
3. BRUNER, J. 1970. *The skill of relevance or the relevance of skills*. *Sturday Rev*, April 18, 66-73.
4. BRUNER, J. 1976. "Nature and uses of immaturity." In: *Play: Its Role in Development and Evolution*. J. Bruner, A Jolly, K Sylva, Editors. New York, Basic Books.
5. BURKE, JP. 1977. "A clinical perspective on motivation: pawn versus origin." *Am J Occup Ther*. 31: 254-259.
6. FIEBLEMAN, JK. 1969. "Theory of integrative levels." In: *Psychology and Effective Behavior*. James Coleman, Editor. Glenview, IL, Scott Foresman and Co.
7. FLOREY, L. 1969. "Intrinsic motivation: the dynamics of occupational theory." *Am J Occup Ther*. 23: 319-322.
8. HEARD, C. 1977. "Occupational role acquisition: A perspective on the chronically disabled." *Am J Occup Ther*. 31: 243-247.
9. HOPKINS, H. 1978. *Current basis for theory and philosophy of occupational therapy in Willard and Spackman's Occupational Therapy*. Helen L. Hopkins, Helen D. Smith, Editors. New York, J.B. Lippincott Co.
10. JOHNSON, J. et al. 1974. "Report I: Task force on target populations." *Am J Occup Ther*. 28: 158-163.
11. KIELHOFNER, G. BURKE, JP. 1977. "Occupational therapy after 60 years: An account of changing identity and knowledge." *Am J Occup Ther*. 31: 657-689.
12. KOESTLER, A. "Beyond atomism and holism – the concept of the holon." In: *Beyond Reductionism*. A Koestler, RJ Smithies, Editors. Boston, MA: Beacon Press.
13. KLUCKLTOHN, C. 1951. "Values and value orientation in the theory of action: an exploration in definition and classification." In: *Toward a General Theory of Action*. T Parsons, E Shils: Editors. Cambridge, MA: Howard University Press.
14. MATSUTSUYU, J. 1969. "The interest checklist." *Am J Occup Ther*. 23:323-328.
15. MATSUTSUYU, J. 1971. "Occupational therapy: a perspective on work and play." *Am J Occup Ther*. 25: 291-294.
16. MOSS, G. 1973. *Illness Immunity and Social Interaction*. New York, John Wiley & Sons.
17. REILLY, M. 1962. "Occupational therapy can be one of the great ideas of 20th century medicine." *Am J Occup Ther*. 16: 1-9.
18. REILLY, M. 1974. *Play As Exploratory Learning*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
19. ROBINSON, A. 1977. "Play: the arena for acquisition of rules for competent behavior." *Am J Occup Ther*. 31: 249-253.
20. SHANNON, P. 1977. "The derailment of occupational therapy." *Am J Occup Ther*. 31: 229-234.
21. SMITH, MB. 1988. "Competence and socialization." In: *Socialization and Society*. John Clauser, Editor. Boston, MA: Little Brown and Company.
22. WEINER, N. *The Human Use of Human Beings*. New York, Avon Books.
23. WIEMER, R. 1979. "Traditional and nontraditional practice arenas." In: *Occupational Therapy*. 2001 A.D. Publication of the American Occupational Therapy Association.
24. VON BERTALANFFY, VL. 1962. *General Systems Theory*. New York, George Braziller.