

Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 18, n. 1, p. 11-16, jan./abr., 2007.

Trabalho, estudo e produtividade: da confusão à definição

Work, study and productivity: from confusion to definition

Micheline Saint-Jean¹, Pierre-Yves Therriault²

SAINT-JEAN, M.; THERRIAULT, P. Trabalho, estudo e produtividade: da confusão à definição. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 18, n. 1, p. 11-16, jan./abr., 2007.

RESUMO: Na última década, os conceitos de “trabalho”, “estudo” e “produtividade” têm sido fortemente associados às pesquisas clínica e teórica em Terapia Ocupacional. Na verdade, esses conceitos são muito diferentes entre si e são erroneamente associados à “desempenho ocupacional”. Essa associação provoca confusão e efeitos negativos tanto para os clientes quanto para o desenvolvimento teórico da profissão. Do ponto de vista psico-sociológico, esse artigo tem como objetivo demonstrar as diferenças fundamentais entre os três conceitos e discutir os efeitos prejudiciais causados pela continuidade dessa confusão conceitual. A análise irá explorar os seguintes tópicos: a identificação entre iguais, a autonomia, as relações sociais, identidade e a medida de desempenho.

DESCRITORES: Trabalho. Trabalho/psicologia. Eficiência. Eficiência organizacional. Terapia ocupacional.

Tradução: Melissa Muramoto

Revisão: Elisabete Ferreira Mângia

¹ Micheline Saint-Jean :Professeure agrégée, Programme D’ergothérapie, Ecole de Réadaptation, Faculté de Médecine, Université de Montréal. E-mail: micheline.st-jean@umontreal.ca

² Pierre-Yves Therriault, Ph.D. Directeur des Services de Consultation, Les Ergonomes Associés du Québec.

INTRODUÇÃO

Na última década, tem sido freqüente a confusão entre os conceitos “trabalho”, “estudo” e “produtividade” nas pesquisas clínica e teórica em terapia ocupacional. Na realidade, esses conceitos são muito diferentes entre si e são artificialmente associados à “desempenho ocupacional”. Essa associação provoca efeitos negativos tanto para os clientes quanto para o desenvolvimento teórico da profissão. O objetivo deste artigo é promover, no contexto da profissão, a discussão sobre a importância da adoção de vocabulários e conceitos claros e precisamente definidos.

O Modelo Canadense de Desempenho Ocupacional (CAOT, 2002) tem designado “produtividade” como uma das três classes de ocupação. Sendo as outras duas lazer e autocuidado. Dentro dessa classificação, esse modelo agrupa o brincar na pré-infância e infância, as atividades escolares, o emprego, as tarefas domésticas, a geração e criação dos filhos e o trabalho voluntário na comunidade. Os autores diferenciam ocupações de produtividade das ocupações do trabalho. Para Haglund e Kjellberg (1999), um modelo deveria oferecer uma organização coerente e lógica de diferentes conceitos. De qualquer forma, para nós, “trabalho” e “estudo” são dois tipos muito diferentes de atividade humana. Além disso, nos parece que agrupar um grande número de conceitos pode trazer mal-entendidos.

Baseados nos modelos existentes na terapia ocupacional, encontramos com freqüência nas pesquisas clínica e teórica o uso indiferenciado dos termos “estudo”, “trabalho” e “produtividade”, como pode ser visto nos seguintes exemplos:

Primeiro, em artigo recente, Unruh (2004) busca demonstrar a relação entre “formação de identidade” e “ocupação”. Esse autor, ao explorar três temas principais, nomeados como produtividade, lazer e cuidado pessoal, conclui que as ocupações produtivas induzem, na pessoa, um sentido de auto-realização. Para ele, produtividade e trabalho são sinônimos.

Em outro estudo, sobre a integração de jovens adultos com paralisia cerebral ao trabalho, em Quebec, Bouchard et al. (1998) usam três principais categorias para discutir o conceito de integração ao trabalho: trabalho remunerado, trabalho não remunerado e ausência de trabalho. Esses autores fazem uma distinção entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado. Entretanto, o trabalho não remunerado inclui o trabalho voluntário, bem como o trabalho escolar e a freqüência a um centro-dia. Novamente, é interessante observar como o voluntariado, a educação e a freqüência a um centro-dia estão misturados ao conceito de

“trabalho”.

Cicerone et al. (2004) tiveram como objetivo estudar a eficácia de um programa de treinamento cognitivo para pessoas com danos cerebrais traumáticos. A eficiência foi determinada pela reintegração da pessoa à comunidade. Dois questionários foram usados para coletar os dados (QC1Q). Em um desses questionários, a seção sobre produtividade inclui questões sobre satisfação no trabalho, na escola ou como voluntário. Esse estudo considera que o programa será eficiente se a pessoa se envolver em atividades que são, de fato, muito diferentes. Novamente, estudo, voluntariado na comunidade ou trabalho são confundidos e relacionados à produtividade.

Trabalho

Mas, o que significa “trabalho”? Dois significados diferentes referem-se ao termo “trabalho”. O primeiro refere-se ao esforço que a pessoa, ou um sistema, deve fazer. Por exemplo, o dicionário Merriam-Webster descreve trabalho como “uma atividade na qual alguém usa a força ou as faculdades para fazer ou desempenhar alguma coisa”. O mesmo dicionário oferece um segundo significado da palavra “trabalho” em termos de “o labor, tarefa ou obrigação que são os meios usuais de sustento ou provisão de alguém”. Trabalho é então entendido como sinônimo de emprego, ocupação, profissão, hobby, vocação, negócios. Wilcock (1999) menciona como Williams descreve o trabalho como a palavra mais geral para o ato de fazer alguma atividade ou por alguma coisa feita, embora, seu uso predominante seja para designar o emprego regular remunerado. Os dois significados sugerem cuidado no uso da palavra “trabalho”. A palavra “trabalho” deve sempre ser considerada em seu contexto. Uma criança que faz um esforço na escola está realizando uma atividade humana muito diferente da atividade realizada por um mecânico em uma fábrica, que também faz um esforço para consertar uma máquina.

O trabalho em seu segundo sentido refere-se a uma das mais complexas atividades humanas. Marx (1965) declara que trabalho é um ato ligado ao ser humano por natureza. Ele permite a elaboração de um mundo de objetos úteis e concretos, mas também favorece a interação entre as pessoas que estão em evolução dentro e fora de suas atividades profissionais. Para Le Goff (1992), é impossível definir trabalho sem levar em consideração a pessoa, que está relacionada a uma atividade definida por valores sociais. Trabalho é então esse fenômeno inter-subjetivo, que ocorre quando indivíduos estabelecem uma relação direta com o ambiente humano, organizacional e técnico de seus trabalhos.

Trabalho não pode ser compreendido apenas como

baseado em processos elementares relacionados à eficácia humana. Para entender o trabalho, devemos considerar o campo de representações sociais. Com certeza, nenhuma situação de trabalho pode ser reduzida a objetivos utilitários, pois trabalhar significa viver com outros, e engaja o corpo, a mente e a inteligência da pessoa (DEJOURS, 1998).

O trabalho envolve dois aspectos complementares. Primeiro, há uma tarefa específica, prescrita por uma organização de trabalho. Como, para qualquer tipo de trabalho, é impossível descrever todos os aspectos, há sempre uma diferença entre o que é prescrito pela organização de trabalho e o trabalho real, ou seja, o que é experienciado pelos trabalhadores. O trabalhador se torna, então, aquele que, para as pessoas a sua volta, deve encontrar soluções e alcançar a finalidade do trabalho. Isso é o que nós chamamos de trabalho real. Dentro dessa realidade, com outras pessoas, o indivíduo constrói uma identidade no trabalho, uma identidade ocupacional. Trabalho, então, é o que é prescrito de um lado e o que mobiliza de outro. A psicodinâmica do trabalho, a ergonomia e a sociologia do trabalho nos levam a acreditar que ele não pode ser considerado simplesmente do ponto de vista de sua execução técnica.

Dejours (1995) também conclui que o trabalho não pode ser limitado a simples execução de tarefas ou de atividades pré-determinadas, pois é impossível conseguir uma unidade no processo de produção, prever as várias intensidades para todos os trabalhadores ou prescrever a cooperação além da coordenação. O trabalho nunca pode ser reduzido à estrita aplicação de tarefas técnicas ou à implementação de tarefas pré-determinadas. Há sempre uma diferença, mais ou menos importante, entre trabalho prescrito e trabalho real, abrindo espaço para ajustes forçados ou compromissos operacionais. Na situação real de trabalho assim como no trabalho prescrito, há possibilidades para a mobilização do trabalhador. Assim que o trabalhador aprende a fazer algo, assim que ele encontre a melhor maneira de fazer algo, assim que o trabalhador se torne criativo e seus esforços sejam reconhecidos, o trabalho adquire um significado completo, diferente.

Para considerar o trabalho, nós temos que considerar o ambiente no qual ele acontece, ou seja, a organização do trabalho. Meunier (1983) define organização do trabalho em termos de uma estrutura composta de “uma ou mais pessoas que compartilham um desejo, uma meta ou um objetivo, conhecimento ou experiências, recursos pessoais e organizacionais. Eles irão procurar por diferentes recursos de vários tipos para produzirem seu produto ou oferecerem seus serviços para outras pessoas ou organizações. Eles estabelecem um compartilhamento de funções para atingir uma meta” (p.22). As primeiras metas para qualquer

organização de trabalho são definir o sentido de alcançar um objetivo, determinar como os resultados serão obtidos, identificar como os trabalhadores irão transformar a matéria e como eles deverão usar os equipamentos técnicos. A organização do trabalho fornece uma prescrição do que o trabalho deveria ser e, portanto impõe restrições aos trabalhadores.

Em uma situação real de trabalho, essas restrições se tornam a “carga de trabalho”, que corresponde ao custo psico-fisiológico da atividade. A carga de trabalho inclui três principais componentes: o componente físico, que corresponde, entre outras coisas, ao investimento muscular estático e dinâmico, ao gasto energético, à capacidade respiratória, etc.; o componente mental, que é manifestado através das atividades perceptuais e cognitivas; e, finalmente, o componente psíquico, que envolve as reações afetivas, relacionadas às relações com os outros e elementos envolvidos na situação de trabalho. Todos esses componentes da carga de trabalho são necessários, em níveis diferentes, em qualquer tarefa, pela ação simultânea das funções neuromusculares e sensoriais, bem como pelas funções mentais e psicossociais.

O trabalho também coloca os indivíduos em relações sociais de trabalho e, mais particularmente, em relações intersubjetivas ligadas ao grupo de trabalho. Um grupo de trabalho é desenvolvido dentro das atividades de trabalho e leva a uma identificação de regras que regulam o trabalho. Essas regras são baseadas em acordos normativos que estruturam a forma pela qual todos negociam suas relações com a situação de trabalho real. A organização de trabalho pode prescrever como realizar o trabalho, mas os entendimentos sociais entre trabalhadores irão desenvolver a ética do trabalho. Trabalhar em torno de um projeto comum não está relacionado apenas à produtividade, mas também à vida social e ao conhecimento sobre como viver junto (PHARO, 1991).

Para Cru (1987b) quando o trabalho se refere a uma série de habilidades técnicas, manuais e intelectuais que são aperfeiçoadas com a experiência e o domínio da atividade, ele está relacionado a trocas. No mundo industrial, essas trocas estão fortemente relacionadas à tecnologia e à máquina operada pelos trabalhadores. Uma troca se refere às ações realizadas através da tecnologia, que conferem identidade ao trabalhador (DEJOURS et al., 1994).

Para Cru (1987b), trabalhar significa compartilhar com os outros as regras, a linguagem, as estratégias, ferramentas e equipamentos que permitem alcançar os melhores resultados sem quaisquer riscos para a saúde das pessoas. Trabalhar, portanto, envolve um investimento de si para trabalhar com os outros. Essa maneira de encarar o trabalho

implica em que os trabalhadores tenham que rever suas regras, ferramentas, gestos e maneiras de operar, assim como o fazem com a tarefa. Eles também terão que viver uns com os outros e, conseqüentemente, criar um grupo de trabalho.

A satisfação dos trabalhadores estará relacionada às qualidades desenvolvidas por meio de suas experiências em diferentes contextos profissionais. A satisfação é fortemente relacionado ao trabalho, à identidade ocupacional ou identidade profissional. Conforme Sainsaulieu (1985), o conceito de identidade inclui as relações humanas, onde os indivíduos “tentam alcançar uma síntese entre forças internas e externas relacionadas às ações da pessoa, entre o que é para si mesmo e o que é para os outros” (p. 319). Para Cru (1987a), a identidade relacionada a ocupação é baseada em regras fundamentais, que guiam as relações entre os trabalhadores. A identidade relacionada à ocupação é definida como pertencente a um grupo específico e é um dos componentes de auto-realização. Cru e Dejours (1983) têm enfatizado a importância das regras contidas nas trocas, as quais podem até determinar a maneira de viver para uma ocupação específica. As regras de uma dada relação de trabalho serão a base para a produção e estarão relacionadas aos procedimentos a serem seguidos. Essas regras também serão a base para as relações sociais na situação do trabalho e criarão o sentimento de pertencimento à comunidade de trabalhadores. Carpentier-Roy (1995) e Dejours (1983) insistem na importância de um acordo coletivo para que um reconhecimento necessário aconteça.

Essa reflexão nos permite agora extrair os critérios essenciais para uma definição de trabalho:

1. na linguagem comum, o trabalho refere-se ao emprego regular remunerado;
2. o trabalho sempre acontece em um ambiente;
3. no mundo do trabalho, o ambiente é a organização do trabalho;
4. a organização do trabalho envolve quatro elementos:
 - a. o agrupamento de pessoas ao redor de um objetivo;
 - b. os resultados esperados;
 - c. as contribuições de um sistema dado;
 - d. o local de trabalho.
5. a organização do trabalho impõe uma dada tarefa prescrita que nunca corresponde ao trabalho real realizado pelos trabalhadores;
6. a organização do trabalho sempre leva a restrições;
7. as restrições do trabalho ocasionam cargas de trabalho para os trabalhadores;
8. para os trabalhadores, o trabalho sempre envolve relações sociais referidas ao trabalho;
9. relações sociais no trabalho são fortemente relacionadas à razão final de um dado trabalho;

10. relações sociais no trabalho facilitam o estabelecimento de uma identidade ocupacional.

Mais que um modo de ganhar a vida, o trabalho é um modo de definir alguém e criar uma identidade.

Estudo

A partir do ponto de vista de nossa definição de trabalho, nós concluímos que o estudo é uma atividade humana completamente diferente. Assim como o trabalho, o estudo implica em fazer esforços e ser regular em termos de estar presente por um dado período de tempo.

Entretanto, nós não devemos confundir as exigências ligadas ao trabalho com aquelas ligadas ao estudo. O estudo é, na verdade, uma atividade individual que tem como objetivo atingir uma meta final singular. Além da experiência pessoal de aprender, poucas responsabilidades são exigidas do estudante. Se os contatos sociais são centrais para o estudante, eles são muito diferentes das relações sociais no trabalho. Lembremos que, relações sociais no trabalho são caracterizadas por um projeto coletivo e uma ética de trabalho. Por exemplo, um estudante consciente pode tornar-se amigo de uma pessoa que esteja enfrentando fracasso por falta de esforços. Em um grupo de trabalho, realizar o que algum trabalhador não esteja fazendo bem a ponto de arriscar os objetivos da produção, irá envolver um conflito ético que afetará as relações sociais.

Finalmente, nenhuma conseqüência financeira é alocada para os estudantes e, conseqüentemente, os estudantes não têm obrigação de trabalhar para a escola em que estão.

Portanto, podemos concluir que estudo e trabalho não mobilizam as mesmas capacidades no indivíduo e não têm as mesmas necessidades. Definir pobremente esses conceitos pode causar um impacto negativo em nossa profissão. De modo mais concreto, se nós usamos estudo e trabalho como uma medida de resultado para a eficiência de uma intervenção, isso não parece ser uma medida de resultado válida.

Produtividade

A literatura em terapia ocupacional normalmente relaciona trabalho e escola ao termo “produtividade”, conforme já visto. Nós gostaríamos de explorar agora outro aspecto relacionado às conseqüências do que nós temos chamado de vocabulário “pobremente fundamentado”.

O dicionário define produtividade em termos de: a proporção entre quantidade e qualidade de unidades produzidas pelo trabalho por unidade de tempo. Esse conceito é usado em diferentes campos, tais como: economia, biologia, ecologia, comércio e política... Todas as definições

disponíveis no dicionário se referem ao mecanismo pelo qual um sistema irá mensurar seu nível de eficiência e eficácia.

No mundo do trabalho, a produtividade se refere à equação entre quantidade de bens e serviços fornecidos e aos fatores de produção envolvidos para produzi-los. Esses fatores podem ser as características dos materiais, do tempo de produção, do lixo, dos recursos necessários, etc. O resultado desejado é obter o máximo possível pelo menor custo.

Quando aplicada aos indivíduos, a produtividade se refere ao desempenho do trabalhador, do grupo de trabalhadores ou da unidade de produção comparada à norma pré-estabelecida, introduzindo, então, a noção de comparação, mensuração e padrão.

Dessa forma, a produtividade está relacionada ao aspecto competitivo de nosso sistema econômico. Desde a década de 1990, está relacionada ao neoliberalismo e normalmente leva as organizações a intensificarem o trabalho. É frequentemente associado a recursos racionalizantes. Na realidade, parece que sob a hegemonia da vontade de aperfeiçoar a produtividade, o ambiente de trabalho parece agora apresentar dois pólos opostos: muito trabalho ou nenhum trabalho.

Baseados no significado do conceito de produtividade, nós podemos nos perguntar por que os terapeutas ocupacionais insistem em colocar a produtividade no centro de seus modelos conceituais? Os terapeutas ocupacionais vêm os indivíduos enquanto fortemente ligados ao seu ambiente, como premissa fundamental. O indivíduo molda seu ambiente e o ambiente, por sua vez, influencia o indivíduo. É possível que a terapia ocupacional esteja sendo influenciada pelo ambiente, ou seja, pela cultura sociopolítica com uma influência econômica predominante? Nessa cultura, produtividade, desempenho e resultados se tornaram valores predominantes e são sinônimos de inclusão social. Pode ser também fato de um deslize conceitual entre “ser produtivo” (conforme relacionado ao seu sentido abstrato de ser

laborioso) e “produtividade”?

Devido ao fato de o trabalho ser o principal fator de aceitação social em nossa sociedade, um paradoxo está surgindo em nossa profissão: o paradoxo da produtividade. De um lado, parece haver um movimento em direção a adoção de uma linguagem ligada aos valores neoliberais predominantes e, de outro, a um grupo de atividades humanas diferentes, tais como escola, trabalho voluntário e lazer, todos agrupados juntos sob o termo “trabalho”. É como se nossos clientes que estudam, fazem trabalho voluntário, se divertem ou vão, religiosamente, às suas consultas em um centro dia se tornassem trabalhadores e estivessem, portanto, melhor integrados em nossa sociedade.

CONCLUSÃO

Falando sobre o uso da linguagem, Hinojosa et al. (2003), em “Perspectivas sobre ocupação humana”, colocam: “uma vez que adotamos o termo normalmente usado pela maioria das pessoas para significar uma coisa e o usamos de maneira inteiramente diferente, nós recriamos situações nas quais não somos compreendidos pelos outros?” Se sim, os autores dizem que “isso pode criar circunstâncias nas quais queremos dizer uma coisa e apenas um grupo muito limitado de pessoas poderá entender o que nós estamos dizendo” (p. 5). “Toda profissão tem sua própria linguagem e terminologia que as fazem únicas. Como terapeutas ocupacionais, nós precisamos considerar o significado preciso das palavras e o público pretendido conforme nos comunicamos”. A terapia ocupacional, tanto quanto nos preocupa, tenta ajudar pessoas frágeis, em risco de serem excluídas da sociedade, a tornarem-se cidadãos. Considerá-los em termos de uma perspectiva da produtividade é arriscar interferir em seu processo de reintegração, pois produtividade em nosso mundo ocidental causa exclusão. Vamos deixar as crianças brincarem, os estudantes estudarem, nem tudo é produtividade.

SAINT-JEAN, M.; THERRIAULT, P. Work, study and productivity: from confusion to definition. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 18, n. 1, p. 11-16, jan./abr., 2007.

ABSTRACT: In the last decade, the concepts of “Work”, “Study” and “Productivity” have been closely associated in clinical and theoretical research in Occupational Therapy. In fact, these concepts are very different from one another and are wrongly associated to “Occupational performance”. This association provokes confusion and negative effects on both the clients and the theoretical development of the profession. From a psycho sociological point of view, this article aims to demonstrate the fundamental differences between the three concepts and discuss the pernicious effects of maintaining the conceptual confusion. The analysis will explore the following topics: peer recognition, autonomy, social relationships, identity, and performance measure

KEY WORDS: Work. Work/psicologia. Efficiency. Efficiency organizational. Occupational therapy.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIATION CANADIENNE DES ERGOTHÉRAPEUTES. *Promouvoir l'occupation : une perspective de l'ergothérapie*. Ottawa: CAOT Publications ACE, 2002.
- BOUCHARD, A., BOURBONNAIS, R., TÉTREAULT, S. Étude descriptive sur l'intégration au travail des jeunes adultes présentant une infirmité motrice cérébrale. *Rev. Can. D'ergothér.*, v. 65, n. 1, p. 20-29, 1998.
- CARPENTIER-ROY, M.-C. Anomie sociale et recrudescence des problèmes de santé mentale au travail. *Santé Mentale Québec*, v. 20, p. 119-138, 1995.
- CICERONE, K. D.; MOTT, T., AZYLAY, J., RIEL, J. C. (2004). Community integration and satisfaction with functioning after intensive cognitive rehabilitation for traumatic brain injury. *Arch. Phys. Med. Rehabil.*, v. 85, p. 945-950, 2004.
- CRU, D. Les règles du métier. In: DEJOURS, C. (Ed.). *Plaisir et souffrance dans le travail (Tome I)*. Paris: Éditions de l'Association pour l'ouverture du Champ D'investigation Psychopathologique (AOCIP) et Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), 1987a.
- CRU, D. Les règles du métier. In: DEJOURS, C. (Ed.). *Plaisir et souffrance dans le travail (Tome I)*. Paris: Éditions de l'Association pour l'ouverture du Champ D'investigation Psychopathologique (AOCIP) et Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), 1987b.
- CRU, D.; DEJOURS, C. Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Cahiers Médico-Sociaux*, v. 27, n. 3, p. 239-247, 1983.
- DEJOURS, C. L'organisation du travail entre aliénation et identité. *Approches*, v. 39, p. 19-31, 1983.
- DEJOURS, C. *Le facteur humain*. Paris: Presses Universitaires de France, 1995.
- DEJOURS, C. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. *J. Psychol.*, v. 155, p. 23-24, 1998.
- DEJOURS, C.; DESSORS, D.; MOLINIER, P. Comprendre la résistance au changement. *Documents pour le Médecin du Travail*, v. 58, p. 112-117, 1994.
- HAGLUND, L.; KJELLBERG, A. A critical analysis of the model of human occupation. *Rev. Can. D'ergothér.*, v. 66, n. 2, p. 102-108, 1999.
- HINOJOSA, J.; KRAMER, P.; ROYEEN, C. B.; LUEBBEN, A. J. Core concept of occupation. In: KRAMER, P.; HINOJOSA, J.; ROYEEN, C. B. *Perspectives in human occupation: participation in life*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2003. p.1-17.
- LE GOFF, J. Il était une fois le travail. *Panoramiques*, 4, 1992.
- MARX, K. *Le capital (Tome I)*. Paris: Éditions Sociales, 1965.
- MERRIAM-WEBSTER'S Collegiate® Dictionary. Springfield (MA): Merriam-Webster, 2005.
- MEUNIER, J. L'organisation du travail. In: CAPET, M. F.; CAUSSE, G.; MEUNIER, J. (Eds.). *Diagnostic, organisation, planification d'entreprise*. Paris: Economica, 1983.
- PHARO, P. *Politique et savoir vivre*. Paris: L'Harmattan, 1991.
- SAINSAULIEU, R. *L'identité au travail - Les effets culturels de l'organisation*. 2. ed. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1985.
- UNRUH, A. M. Reflections on: «So... what do you do ? » Occupation and the construction of identity. *Rev. Can. D'ergothér.*, v. 71, n. 5, p. 290-295, 2004.
- WILCOCK, A. *An occupational perspective of health*. Thorofare (NJ): Slack Incorporated, 1999.

Recebido para publicação: Fev./2007

Aceito para publicação: Mar./2007