Fórum AEDAR – Associação dos Ex-Deputados da Assembleia da República – Auditório do Edifício Novo da A. R., 11 de Março de 2013

“O lugar dos avós na Sociedade do Conhecimento - Um desafio/Uma oportunidade”

Adelinda Araújo Candeias

Professora Auxiliar com Agregação da Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora

Índice

[A Sociedade do Conhecimento, as Pessoas e o Trabalho 2](#_Toc350731112)

[As pessoas 3](#_Toc350731113)

[Formação ao longo da vida 4](#_Toc350731114)

[Novas formas de organização do trabalho 4](#_Toc350731115)

[Família 6](#_Toc350731116)

[TendÊncias geracionais na europa 6](#_Toc350731117)

[O valor dos avós – evidências em Portugal 8](#_Toc350731118)

[Avós – dasafio *vs* oportunidade 9](#_Toc350731119)

[O valor do vínculo avós netos 10](#_Toc350731120)

[Referências 11](#_Toc350731121)

*O vínculo entre avós e netos é o do amor presente, incondicional que flui*

*como a água da montanha – transparente, infinita.*

Gomes Pedro, 2006

## A Sociedade do Conhecimento, as Pessoas e o Trabalho

A globalização colocou um novo enfoque no conhecimento como gerador de inovação, o recurso fundamental para o sucesso económico dos países, das regiões, das empresas e das próprias pessoas na sociedade da tecnologia da informação e da comunicação que caracteriza a actualidade. Neste cenário, a necessidade de preparar as pessoas para fazer face à mudança e serem elas próprias agentes de mudança é crucial para o sucesso pessoal, económico, social e cultural. Esta necessidade foi transformada num dos objectivos da União Europeia, como ficou expresso no Conselho Europeu de Lisboa, em Março de 2000 (<http://ec.europa.eu/> employment\_social/knowledge\_ society/): “*The fast development of the Information and Communication Technology (ICT) has brought about deep changes in our way of working and living, as the widespread diffusion of ICT is accompanied by organisational, commercial, social and legal innovations. Our society is now defined as the ‘Information Society’, a society in which low-cost information and ICT are in general use, or as the ‘Knowledge (-based) Society,’ to stress the fact that the most valuable asset is investment in intangible, human and social capital and that the key factors are knowledge and creativity. This new society presents great opportunities: it can mean new employment possibilities, more fulfilling jobs, new tools for education and training, easier access to public services, increased inclusion of disadvantaged people or regions.”.*

#### As pessoas

A economia moderna fortemente orientada para a inovação tecnológica e organizacional tem como principal recurso o capital humano e social e como factores chave o conhecimento e criatividade (Cowan, David & Foray, 2000; Lundvall, 1992; OECD, 2005; Pärna & Tunzelmann, 2007; van Weert, 2006). Neste contexto o conhecimento tornou-se profundamente ideossincrático e não se difunde aberta e automaticamente entre as organizações (Lundval & Johnson, 1994; Metcalfe, 1998; Pärna & Tunzelmann, 2007).

Um dos componentes chave para a alta performance de uma organização é a construção de conhecimento, ou seja, a aprendizagem e a formação contínua que geram inovação e valor. A construção de conhecimento depende de factores externos, como o nível educacional do país, a qualidade e eficiência da investigação científica realizada no país, a competitividade internacional assim como as políticas e a legislação que regulam esse contexto. A construção de conhecimento depende também de factores internos à própria organização, como a capacidade da organização para identificar, assimilar e explorar conhecimento a partir do ambiente envolvente (Cohen & Levinthal, 1989; Pärna & Tunzelmann, 2007). A competência para lidar com o conhecimento dependerá da capacidade de aprendizagem técnica (acerca dos instrumentos), conceptual (objectivos e estratégias) e social (valores, responsabilidade e competência social) (Kemp & Weehuizen, 2004).

#### Formação ao longo da vida

Esta orientação da economia para o conhecimento, a criatividade e a inovação, progressivamente incrementada nas últimas duas décadas, tem tido implicações nas políticas educativas, profissionais e tecnológicas de diversos países que procuram fomentar a excelência através de políticas e práticas que incidem sobre o desenvolvimento das pessoas, do conhecimento e das oportunidades, assumindo a inovação como uma estratégia para um desempenho excelente. Esta necessidade requer uma preparação educativa e profissional das pessoas para enfrentarem tais requisitos dos contextos que é constante e se mantém ao longo da vida. É esperado que cada indivíduo desenvolva capacidades e competências – inteligência, criatividade e inovação – que lhe permitam uma adaptação e inovação com sucesso e com elevados níveis de excelência continuamente.

#### Novas formas de organização do trabalho

Partindo do relatório do Cluster de projectos Infowork (Webster, 2004), que analisa as mudanças na organização do trabalho na Europa e que lançam luz sobre as implicações dessas mudanças para a vida dos trabalhadores, das suas famílias e suas comunidades, especialmente em termos das relações e dos limites entre o emprego e outros aspectos da vida individual e social, percebemos que a proposta de 1993 de Jacques Delors de mudar a forma de organização do trabalho e do uso do tempo de trabalho e a introdução da flexibilidade laboral é uma realidade europeia.

As organizações europeias aumentaram progressivamente a utilização do tempo de trabalho 'fora do padrão', trabalho a tempo parcial. Durante as últimas duas décadas o trabalho a tempo parcial aumentou constantemente em toda a UE (Fundação Europeia de 1992, 1997, 2001; CEC 2000). O aumento do trabalho a tempo parcial foi responsável pelo aumento líquido de pleno emprego, assim como os postos de trabalho que foram criados na Europa foram principalmente a tempo parcial (CEC 2000).

Por outro lado, assistiu-se a uma “Intensificação do trabalho” – os trabalhadores viram os seus tempos privados no trabalho progressivamente e intensivamente tomados pelo tempo de trabalho (Ex. dos Call Center, em que se controlam todas as ausências do local de trabalho).

Noutras áreas profissionais a intensificação do trabalho expressa-se através da auto-exploração, mais do que a auto-exploração e é alcançada através da organização do trabalho em função de objectivos a cumprir em prazos curtos, ou através de pressão dos clientes e através do ‘levar trabalho para casa’. Este tipo de pressão está fortemente presente nas profissões de TI, onde há considerável autonomia de tempo de trabalho, mas muitas vezes a pressão de trabalho é considerável, levando ao que Lehndorff (2001) chama de "flexibilidade activa através de auto-organização".

As consequências destas exigências de formação ao longo da vida e de maior flexibilidade laboral estendem-se desde a gestão do tempo privado (pessoal e familiar), alteração dos hábitos de vida (interrupção dos tempos de descanso como o sono, ou o fim de semana ou as próprias férias) que podem requerer complexos e demorados arranjos domésticos, a fim de satisfazer os requisitos do trabalho e da família. E algumas vezes experimentam-se dificuldades de equilíbrio entre os requisitos do trabalho e as necessidades dos membros mais novos ou mais idosos da família. Podendo induzir stresse fadiga e a capacidade de envolvimento afectivo e social.

Como sugere Webster (2004) no relatório da Infowork, se as repercussões do trabalho são tão abrangentes como a pesquisa sugere, é importante olhar para esta questão do ponto de vista do "equilíbrio trabalho-vida" enfatizando a sua "sustentabilidade social". Ou seja, a organização do trabalho deve ser vista como uma questão que é fundamental não só para o bem-estar de grupos específicos de trabalhadores, mas como aquela que afecta as mulheres, homens, crianças, famílias, cidadãos, comunidades e sociedade em geral, bem como a própria sobrevivência do Espaço Europeu, dando oportunidades às pessoas “*to balance their working lives with their private lives”.*

http://www.tcd.ie/ERC/past%20symposia/infowork%20symposia%20docs/Infowork%20Knowledge.pdf

## Família

O aumento da longevidade humana provocou modificações nas estruturas familiares, especialmente no que diz respeito ao envolvimento e à participação dos avós na vida familiar (Dias; Costa & Rangel, 2005; Dias, Hora & Aguiar, 2010). São muito frequentes as histórias de avós que cuidam de seus netos, contando com a presença de um ou ambos os pais. Essa configuração tem recebido várias denominações, tais como: família multigeracional (Kemp, 2007) e família de três gerações (Goodman, 2007).

### TendÊncias geracionais na europa

Como referem Hank & Buber, 2009:

«Today, unprecedented low numbers of children are born in all contemporary Western societies, but because of advances in longevity, generations still enjoy “longer years of shared lives” than ever before (e.g., Bengtson & Lowenstein, 2003; Uhlenberg, 1996). This has been suggested to result in an increasing relevance of multigenerational bonds (cf. Bengtson, 2001), and recent studies have indeed shown that intergenerational relations continue to be strong across a wide variety of family systems (e.g., Attias-Donfut, Ogg, & Wolff, 2005a; Hank, 2007; Yi & Farrell, 2006) despite previous concerns about a possible “decline” of the family (e.g., Popenoe, 1993).

The grandparent role is central to the model of intergenerational solidarity (cf. Silverstein, Giarrusso, & Bengtson, 1998), and child care provided by grandparents has been identified as a particularly important form of multigenerational family support, which has received considerable attention in many U.S. studies (e.g., Fuller-Thomson & Minkler, 2001; Hayslip & Kaminski, 2005; Pebley & Rudkin, 1999; Vandell, McCartney, Owen, Booth, & Clarke-Stewart, 2003). The availability of grandparents and its implications regarding, for example, fertility decisions or mothers’ labor force participation has also been investigated in the European context (e.g., Gray, 2005; Hank & Kreyenfeld, 2003), which is characterized by very diverse regimes of fertility, female employment, and child care (e.g., Brewster & Rindfuss, 2000). A comprehensive cross-national account of European grandparents’ engagement in child care, though, I missing (see, however, Attias-Donfut et al., 2005b; Dimova & Wolff, 2006). The data for this study are drawn from the first public release version of the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe (SHARE; see Börsch-Supan et al., 2005). Release 1 of the data contains information on some 22,000 individuals ages 50 or older from 15,000 households in Austria, Denmark, France, Greece, Germany, Italy, the Netherlands, Sweden, Switzerland, and Spain. These 10 countries represent continental Europe’s economic, social, institutional, and cultural diversity from Scandinavia to the Mediterranean.

For 10 continental European countries, the authors investigate cross-national variations in grandparent-provided child care as well as differences in characteristics of the providers and recipients of care. Although they find strong involvement of grandparents in their grandchildren’s care across all countries, they also identify significant variations in the prevalence and intensity of care along the geographic lines of different child care and (maternal or female) employment regimes in Europe. Rooted in long-standing family cultures, the observed patterns suggest a complex interaction between welfare state–provides services and intergenerational family support in shaping the work–family nexus for younger parents. The authors conclude with a brief discussion of possible consequences of grandmothers’ increasing labor force participation for child care arrangements.»

### O valor dos avós – evidências em Portugal

A presença dos avós pode ainda ter um valor de suporte económico, no Centro de Administração e Políticas Públicas, estuda-se esta questão, procurando contabilizar “o trabalho doméstico, a guarda dos netos e o trabalho desenvolvido” após a aposentação. Como referia Fausto Amaro em 2010 (ver: http://expresso.sapo.pt/avos-sao-suporte-essencial-na-ajuda-da-educacao-dos-netos=f742387), quando um avô toma conta de um neto, a família economiza um salário. Além do bem-estar e segurança que um idoso representa, há uma vantagem económica. Em 2010, cerca de 274 mil crianças frequentavam o pré-escolar. De fora, estavam quase 454 mil. (Em 2010, nos infantários das Instituições de Solidariedade Social, as mensalidades rondam os 300 euros, sendo gratuitas para as famílias carenciadas. No privado, os valores podem ultrapassar os 400 euros mensais.). Também para as famílias que têm crianças na escola pública, o problema coloca-se todos os anos, quando as férias se aproximam: os trabalhadores têm 22 dias de descanso e as crianças do 1º ciclo têm 102 dias.

Segundo dados do Eurostat relativos a 2010, uma em cada quatro mulheres com mais de 50 anos deixa de trabalhar, alegando responsabilidades pessoais e familiares. Uma em cada quatro crianças diz que os avós os vão buscar à escola, revela a investigação "Relações Intergeracionais: Um estudo na área de Lisboa", realizado em 2011, num jardim de infância de Alenquer.

## Avós – dasafio *vs* oportunidade

Dias, Costa e Rangel (2005, p. 159) salientam que “a maior expectativa de vida do ser humano tornou possível a convivência entre avós e netos por um longo período, o que não ocorria há algumas décadas atrás. Existe, inclusive, a possibilidade da convivência com a quarta geração, a dos bisavós”.

As últimas três décadas caracterizaram-se por transformações nos arranjos familiares, as quais influenciaram as relações entre avós, pais e netos nas situações de cuidado e Educação das crianças. Nesses lares multigeracionais, podem ser apontados benefícios e dificuldades.

Essa maior proximidade pode funcionar como um desafio ou como uma oportunidade, para os netos e para os seus pais. De um ponto de vista mais positivo temos a influência que os avós podem ter na compreensão dos sentimentos dos netos em relação aos seus pais; a sua colaboração na diminuição da ansiedade infantil; pela forma como ajudam os netos a entender melhor os pais, bem como pela participação em vários aspectos da vida dos netos, como o social, o cognitivo, o emocional e o moral. Já a influência negativa está relacionada com o excesso de mimos, que acabam por “estragar” os netos, e as interferências e críticas à criação dada pelos pais (Dias, 2008).

### O valor do vínculo avós netos

De maneira geral, para os avós, os netos são objecto de um amor incomensurável e fonte de renovação de si mesmos e da família. O vínculo estabelecido com eles é algo bastante particular, pois muitos avós tendem a idealiza-los. A idealização e o investimento nos netos servem como uma defesa contra as aflições da idade avançada e da morte inevitável, assim como representam uma oportunidade mágica de reparar sua própria vida por meio da imortalidade genética (Colarusso, 1997 apud Kipper & Lopes, 2006). Pessoa (2005) observa que o papel dos avós se caracteriza pela gratuidade de atenção, amor e carinho, embora a responsabilidade da criação seja dos pais. Havendo respeito mútuo entre avós e pais, não haverá prejuízos à autoridade paterna e ao desenvolvimento dos netos. É preciso que os pais tenham consciência de que a responsabilidade acerca da educação e formação dos filhos recai sobre eles e não pode ser delegada a terceiros, nem mesmo aos seus próprios pais. Os avós que estão convivendo com os netos devem apoiar a tarefa de educar, mas não permitir que essa obrigação lhes seja repassada (Pessoa, 2005). Segundo Otero e Altarejos (2007), a principal condição para que exista uma boa convivência nas famílias co-residentes é o respeito. Por parte dos filhos casados, deve prevalecer o respeito pela casa e pelos costumes dos seus pais, e, por parte dos avós, o respeito à nova família e ao modo de criação que é adoptado com os netos. Agindo assim, haverá mais acertos do que erros e as gerações terão mais possibilidade de conviver em harmonia.

## Referências

Cohen, W., & Levinthal, D. (1989), Innovation and Learning: The Two Faces of R&D, *Economic Journal, 99,* 569–596.

Cowan, R., David, P., & Foray, D. (2000). The Explicit Economics of Knowledge Codification and Tacitness, *Industrial and Corporate Change, 9*(2), 211–253.

CEC (2000). *Employment in Europe 2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of theEuropean Communities.

Dias, C. (2008) Pais são para criar e avós para estragar: será? In: Gomes, I. C. (Org.). *Família, diagnóstico e abordagens terapêuticas* (p. 67‑72)*.* Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Dias, C.; Costa, J. & Rangel, V. (2005) Avós que criam seus netos: circunstâncias e consequências. In: T. Feres‑Carneiro (Org.). *Família e casal: efeitos da contemporaneidade* (p. 158‑176)*.* Rio de Janeiro: PUC‑Rio.

Dias, C., Hora, F. & Aguiar, A. (2010). Jovens criados por avós e por um ou ambos os pais.*Psicologia: Teoria e Prática, 12*(2), 188-199

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1992) *First European Survey on the Work Environment 1991-1992.* Dublin: European Foundation forthe Improvement of Living and Working Conditions.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997) *Second European Survey on Working Conditions 1996*. Dublin: European Foundation for theImprovement of Living and Working Conditions.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001) *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Goodman, C. (2007). Family dynamics in three generations grandfamilies. *Journal of Family Issues, London, 28*, 355‑379.

Hank, K. & Buber, I., (2009). Grandparents Caring for Their Grandchildren Findings From the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal *of Family Issues, 30(1), 53-73.*

Kemp, C. L. (2007). Grandparent‑grandchild ties: reflections on continuity and change across three generations. *Journal of Family Issues, 28,* 855‑881.

Kemp, R., & Weehuizen, R. (2004). Policy Learning, What Does it Mean and How Can We Study it? *PUBLIN - Project on Innovation in the Public Sector*, Report n. D15, Oslo: Nifu Step.

Kipper, C. & Lopes, R. (2006). O tornar‑se avó no processo de individuação. *Psicologia:Teoria e Pesquisa, 22 (*1), 29‑34.

Lehndorff, S. et al (2001) *NESY: New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy*. Final Report to the European Commission, Brussels.

Lundval, B., & Johnson, B. (1994). The Learning Economy. *Journal of Industry Studies, 1*(2), 23–42.

Lundvall, B. (1992). *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning,* London: Printer.

Metcalfe, S. (1998). *Evolutionary Economics and Creative Destruction,* London: Routledge.

OECD/Eurostat (2005). *Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data,* 3rd Edition. Paris: OECD.

Otero, O. & Altarejos, J. (2007). *Como educar os netos*. Disponível em: <http://www. portaldafamilia.org/artigos/artigo153.shtml>. Acesso em: 29 Jan.

Pärna, O., & Tunzelmann, N. (2007). Innovation in the public sector: Key features influencing the development and implementation of technologically innovative public sector services in the UK, Denmark, Finland and Estonia. *Information Polity. 12*, 109–125.

Pessoa, A*. (2007). Os avós.* Disponível em: <http://www.portaldafamilia. org/artigos/artigo403.shtml>. Acesso em: 12 Fev.

van Weert, T. J. (2006). *Education of the twenty-first century: New professionalism in lifelong learning, knowledge development and knowledge sharing. Education and Information Technologies, 11(3/4),* 217-237.

Webster, J. (2004). Working and Living in the European Knowledge Society: The policy implications of developments in working life and their effects on social relations. *Report for the project ‘Infowork: Social Cohesion, the Organisation of Work and Information and Communication Technologies: drawing out the lessons of the TSER research programme and the Key Action on Socio-economic Research’*. Dublin: Employment Research Centre, Department of Sociology, Trinity College. Disponível em <http://www.tcd.ie/ERC/past%20symposia/infowork%20symposia%20docs/Infowork%20Knowledge.pdf>)