

Comportamentos de ausência e níveis de análise

JOSÉ MIGUEZ *

A análise dos comportamentos de ausência que temos vindo a desenvolver (Miguez, 1984, 1986, 1987) conduziu-nos a algumas reflexões teóricas e metodológicas: estas reflexões não podem ser dissociadas da situação em que se encontra este domínio de investigação e que pode ser sintetizada em três pontos: i) resultados heteróclitos e contraditórios, ii) diversidade acrítica de metodologias, iii) nível de análise preferencialmente intra-individual.

Esta situação é evidenciada, de forma exemplar, nos estudos que utilizaram na análise dos comportamentos de ausência o quadro conceptual da «satisfação no trabalho», segundo o qual as ausências se produziriam na razão inversa do nível de satisfação expresso pelos trabalhadores.

À grande variabilidade dos resultados obtidos, que não confirmam a relação postulada pelo modelo, está associada uma igualmente grande variabilidade teórico-metodológica, conceptualização e operacionalização da noção de ausência, instrumentos utilizados para medir o nível de satisfação dos trabalhadores, unidade de análise, etc... (Miguez, 1986).

Estes modelos caracterizam-se também pelo carácter estritamente intra-individual dos mecanismos postulados como fundamentais na produção das ausências e, mesmo quando se introduzem no modelo elementos situacionais (ex: ordenados, pro-

moções, tipo de supervisão, condições de trabalho, etc.), constata-se que estes acabam por ser reduzidos a uma perspectiva intra-individual. Na realidade, o que nestes estudos é considerado como «variável independente» não são os níveis salariais, as promoções, os tipos de supervisão, as condições de trabalho, etc., mas antes a percepção em relação a estes elementos através do nível de satisfação que expressam. Esta perspectiva é claramente apresentada em Baum (1978):

«Os trabalhadores que se ausentam são, por definição aqueles que foram *incapazes* de corresponder aos incentivos normais (salários, supervisão, pressão dos colegas e prémios de produção) para se apresentarem regularmente ao trabalho».

Deste modo, a referência a elementos situacionais é apenas aparente uma vez que a explicação se focaliza, sempre e definitivamente, em argumentos disposicionais, fazendo apelo, de forma explícita ou implícita, à noção de predisposição.

Esta noção de predisposição pode ser considerada a dois níveis, o primeiro condicionando o segundo: um nível estatístico descrito e um nível interpretativo psicológico.

A nível estatístico descritivo, a noção de predisposição exprime a existência de certas propriedades inerentes às distribuições ou às correlações. Numa estatística univariada, uma curva de ocorrências que seja *binominal negativa* exprime o carácter não

* Centro de Psicologia das Organizações da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

aleatório de alguns indivíduos produzirem certos comportamentos em número bastante mais elevado do que a média observada (Greenwood *et al.*, 1919). No caso de uma estatística bivariada, essa mesma curva acrescenta, à expressão do carácter não aleatório das ocorrências, a ideia da estabilidade dos comportamentos: o aparecimento de uma correlação positiva e significativamente diferente de zero atestaria a existência de uma estabilidade individual dos comportamentos suficiente para fornecer um conteúdo estatístico à noção de predisposição (Frogatt, 1974; Mintz & Blum, 1949; Maritz, 1970; Blum & Mintz, 1951; Fitzparick, 1958).

No segundo nível, o conceito de predisposição pode ser investido dum certo conteúdo interpretativo/psicológico: ao carácter não aleatório e à estabilidade dos comportamentos são atribuídas características disposicionais, como por exemplo, certos traços de personalidade.

No domínio da Psicologia do Trabalho, as teorias da predisposição inserem-se numa importante corrente de investigação desenvolvida no sentido da prevenção dos acidentes de trabalho e de estrada (Shaw & Sichel, 1971). A noção apareceu em 1919 com os trabalhos de Greenwood & Woods, 1919) e sofreu uma evolução bastante controversa. Ao ponto de vista estritamente disposicionista defendido por Farmers (1926, 1931, 1937, 1939) sucedem-se as interpretações mais moderadas de Newbold (1926), Vernon (1951) e Shaw & Sichel (1971), as críticas de tipo metodológico de Bloom & Mintz (1951), Burke (1951), Webb & Jones (1953), Maritz (1974) e, finalmente, as críticas teóricas de Haddon *et al.* (1964), Cresswell & Frogatt (1963).

A noção de «predisposição» ainda hoje se encontra presente neste domínio de investigação tendo, no entanto, perdido o seu carácter disposicionista biopsicológico, e passado a desenvolver-se numa perspectiva mais alargada, mantendo ainda assim a tendência de centrar o nível da explicação nas características individuais (Baudot de Neve, 1975).

No domínio dos estudos das ausências, a ideia de «predisposição» apresenta-se tanto implícita, como explicitamente. Implícita quando os autores definem a «estabilidade» como qualidade fundamental de uma medida de ausência (Huse & Taylor, 1962; Chadwick-Jones *et al.*, 1971). Dado que a estabilidade de uma medida é fornecida pelas correlações obtidas no teste-reteste, torna-se óbvio que

esses valores só terão sentido se se partir do pressuposto de que os comportamentos de ausência se mantêm estáveis entre dois períodos. De outra forma, uma maior correlação obtida no teste-reteste não significaria uma qualidade indispensável da medida, mas, pelo contrário, um defeito, i. e., fraca sensibilidade dessa medida¹.

De maneira explícita, a noção de «predisposição» aparece na literatura em numerosas formas, substantivas e/ou adjetivas: «*sickness-repeater*» (Gafafer, 1940), «*sickness-proneness*» (Russel, 1947), «*absence prinenus*» (Arbous & Sichel, 1954), «*tendency to sickness absence*» (Lockander, 1962), «*total day absence prone*» (Costello, 1976), «*absence prone*» e «*lateness prone*» (Nicholson & Godge, 1976).

A ineficácia teórica e metodológica da utilização, nos estudos sobre as ausências, da noção de «predisposição» e do nível de análise intra-individual foi demonstrada num estudo que efectuámos (Miguez, 1984 a). Nesse estudo, em que se analisou a evolução das ausências ao longo de um período de cinco anos, pudemos constatar que à forte estabilidade do perfil das ausências produzidas pela globalidade dos trabalhadores e quadros de uma empresa, estava associada uma não menos forte variabilidade na produção individual das ausências.

Estes resultados levaram-nos a considerar a necessidade de privilegiarmos, na abordagem do fenómeno das ausências, níveis de análise que tenham em conta factores grupais, organizacionais ou relativos ao meio socio-cultural em que os indivíduos/organizações se inserem².

Nesse sentido apresentaremos alguns resultados obtidos em investigações realizadas em duas empresas, uma portuguesa e outra belga.

1 Para uma análise mais aprofundada desta questão ver Miguez & Bonami (1987).

2 Antes de prosseguirmos o desenvolvimento destas hipóteses parece-nos conveniente esclarecer que os dados que iremos analisar não foram recolhidos no sentido de validar estas hipóteses devendo-se-lhes atribuir um valor mais heurístico que inferencial.

AS AUSÊNCIAS COMO FENÓMENO GRUPAL

Uma parte significativa dos estudos sobre as ausências pretende identificar os factores etiológicos das ausências, tentando determinar os factores susceptíveis de influenciar a sua ocorrência: a idade (Nicholson *et al.*, 1977; Chadwick-Jones *et al.*, 1973; Cooper & Payne, 1965; Nicholson & Godge, 1976), sexo (Isambert-Jamati, 1959, 1962; Garrison & Muchinsky, 1977; Flanagan, 1974), a antiguidade (Bernardin, 1977; Garrison & Muchinsky, 1977; Waters & Roach, 1971, 1973), o estado civil (Beatty & Beatty, 1975; Martin, 1971), etc.

Uma boa parte destes estudos parece ser orientada no sentido de confirmar a validade de um certo estereótipo de «absentista». A construção dum tal «retrato-robot» (trabalhador jovem, estrangeiro e/ou do sexo feminino, celibatário e cuja antiguidade, qualificação e salários são baixos (Klaric, 1976), apoia-se em dados que, sem dúvida, não podem ser considerados como inexactos, mas que perdem muito do seu significado quando se procede a uma análise mais cuidadosa.

Os resultados obtidos nestes estudos causais são, no seu conjunto, bastante contraditórios pelo que nos parece pouco interessante analisar em detalhe cada um destes factores. No entanto, e a título exemplificativo, apresentaremos a análise de um destes factores: a idade.

A literatura sobre a utilização do grupo etário como factor explicativo das ausências é tão abundante como contraditória. Por exemplo Porter & Steers (1973) afirmam: «O absentismo pode bem estar directamente relacionado com a idade ainda que tal relação seja provavelmente fraca». Dennerley (1952), Cornwall & Raffles (1961), Collins (1962), Buzzard & Shaw (1952) e Simpson (1962) defenderam a ideia de que a frequência das ausências diminua com a idade, mas que a sua duração, ao contrário, aumentava. Jackson (1944) e Shepherd & Walker (1956) postulam a existência de uma relação em «U»: os jovens e os mais idosos produzem mais ausências que os trabalhadores de meia idade. Enfim Schenet (1945), Gadourek (1965) e Naylor & Vincent (1959), utilizando uma amostra feminina, não encontram nenhuma relação entre grupos etários.

Para além da discordância das conclusões, estes trabalhos caracterizam-se também pela variedade dos métodos utilizados.

Já tivemos ocasião, noutro trabalho (Miguez, 1986), de abordar os numerosos e graves problemas metodológicos que coloca a análise causal dos comportamentos de ausência. No que diz respeito a este tipo de estudos e na tentativa de pôr um pouco de ordem nesta diversidade, Nicholson afirma que nos estudos sobre a relação entre grupos etários e comportamentos de ausência «é necessário distinguir os estudos em pelo menos três formas: pelo sexo da amostra, pela medida de ausência e pelo design utilizado» (Nicholson *et al.*, 1977).

Por exemplo na análise da incidência da idade sobre os comportamentos de ausência dois tipos de design foram utilizados: o «transversal» que consiste em comparar, num dado período de tempo, os valores das ausências em populações de dois grupos etários e o «longitudinal» que consiste em comparar as ausências de um grupo de indivíduos da mesma idade ao longo do tempo. Assim ou se faz variar a idade A1, A2, A3, A4 no tempo T1, (transversal) ou se faz variar o tempo T1, T2, T3, T4 para um mesmo grupo etário A1 (longitudinal). Com o objectivo de analisar a incidência de cada um destes métodos nos resultados. De la Mare & Sergean (1961) utilizaram sucessivamente os dois métodos. Nesta investigação o emprego do método transversal evidenciava uma diminuição da frequência das ausências com a idade, enquanto que o método longitudinal revelava um aumento da frequência com a idade. Estes resultados conduziram à emergência de defensores de cada um dos métodos. Assim Cooper & Payne (1965) e De la Mare & Sergean (1961), adeptos do método longitudinal, sublinham que os indivíduos com a mesma idade partilham também outras características como, por exemplo, o tipo de educação e as condições em que se operou a sua entrada na vida social e profissional, criticando os defensores do método transversal por não terem em conta que as variações observadas entre os diferentes grupos etários poderão resultar mais de factores ligados ao processo de socialização do que propriamente à idade cronológica. Por seu lado, os defensores do método transversal (Nicholson, 1977) criticam o método longitudinal pelo facto de este não ter em conta factores como a antiguidade e mudanças que se podem ter operado ao longo do tempo (por exemplo, a regulamentação em matéria de ausências, o nível de vida, as condições de trabalho, etc.).

O mérito desta discussão ultrapassa a questão de se saber quem tem razão: do nosso ponto de

vista, o essencial reside no facto de que estes resultados evidenciam como os comportamentos de ausência constituem um fenómeno social dinâmico que não pode ser analisado «no vazio», uma vez que é inseparável do contexto histórico e social em que se produz.

Na continuação desta reflexão parece-nos importante apresentar os resultados de um estudo por nós realizado (Miguez, 1984), e que reforça esta ideia e põe em causa o estereótipo de que «as mulheres se ausentam mais do que os homens».

Conforme se observa no Quadro 1, existe uma relação inversa entre sexo e tipo de ausências. Enquanto 65.9% das ausências das mulheres são inferiores a um dia, apenas 37.7% das ausências dos homens são desse tipo. Inversamente, enquanto 62.3% das ausências dos homens têm duração de um dia ou mais, apenas 34.1% das ausências produzidas pelas mulheres são desse tipo.

QUADRO 1

Ausências	Homens	Mulheres
Inferiores a 1 dia	37.7%	65.9%
1 dia ou mais	62.3%	34.1%
Total	100%	100%

As diferenças observadas nos grupos masculino e feminino podem ser explicadas pelo facto de a mulher se ver habitualmente confrontada com dois papéis que lhe estão atribuídos: o de «mulher-mãe» na família e o de «mulher-trabalhadora» no emprego. Neste contexto, as suas ausências podem e devem ser lidas não como uma predisposição para a ausência, mas antes como o resultado do seu esforço para gerir o conflito de papéis com que se confronta na sua vida quotidiana. Esta nossa leitura vai no sentido da que foi proposta por Isambert-Jamati (1962), ao constatar que o perfil das ausências produzidas pela mulher-quadro são, de todo em todo, semelhantes ao perfil das ausências produzidas pelo homem.

AS AUSÊNCIAS COMO FENÓMENO ORGANIZACIONAL

Os dados que apresentamos de seguida foram obtidos na análise da validade da medida «índice de

segunda-feira», proposta por Hilde Behrend (1959, 1978) como medida de ausências voluntárias (Miguez, J., 1984)³. O princípio em que se baseia esta medida é o seguinte: dado que uma doença tem igual probabilidade de ocorrer em qualquer dia da semana, qualquer variação na curva semanal não pode ser explicada senão pela acção de outros factores e, em particular, pela existência de ausências voluntárias. No sentido de avaliar a validade desta hipótese, analisámos a frequência das ausências em função: i) do dia da semana em que ocorrem, ii) do dia da semana em que é retomado o trabalho, iii) da relação existente entre o dia da semana em que ocorre este tipo de ausências e o dia da semana em que os sujeitos retomam o trabalho.

O Quadro 2 agrupa o conjunto das informações sob a forma de um quadro de contingência.

Como primeira constatação pode referir-se a progressiva diminuição das ausências à medida que a semana avança. Esta diminuição, mais sensível de segunda a terça-feira, explica-se facilmente pela repercussão das situações de doença ocorridas no fim de semana⁴.

No que se refere aos dias da semana em que os sujeitos retomam o trabalho, constata-se a existência de uma forte concentração na segunda-feira. Observando-se que em cerca de 70% dos casos de ausência por doença os sujeitos retomavam o trabalho à segunda-feira, independentemente do dia da semana em que tinham iniciado a ausência, resol-

3 A amostra utilizada foi construída a partir duma população de empregados administrativos duma grande empresa de serviços Belga que possui filiais administrativas nas principais cidades do país. Esta amostra compreendia a totalidade dos empregados de duas filiais, uma estabelecida na zona francófona e outra na zona flamenga, com efectivos semelhantes (respectivamente N = 176 e N = 154).

O período de análise estendeu-se de 1 de Março de 1977 (ano em que a empresa começou a fazer uma recolha sistemática das ausências, no quadro de uma campanha lançada nessa data pela direcção no sentido de reduzir o nível das ausências) e o dia 30 de Abril de 1982. Este período foi dividido em cinco períodos de 12 meses cada.

4 Apesar de não estar directamente ligada à nossa presente análise parece-nos importante referir que contrariamente à hipótese avançada por Behrend a probabilidade de alguém se ausentar por doença duma terça à sexta-feira seguinte é de 1/7 (a semana tem 7 dias). O mesmo não se passa para a segunda-feira: a probabilidade será neste caso próxima de 3/7 visto que as situações de doença ocorridas durante o fim-de-semana só produzirão o seu efeito em termos de ausência no começo da semana laboral, quer dizer na segunda-feira.

veu fazer-se a mesma análise para os quadros das duas filiais belgas.

Através do Quadro 3 pode observar-se que os resultados apresentam um elevado nível de similaridade. De maneira a que se possa explicitar de uma forma mais clara as razões de tal resultado, resolveu analisar-se a duração das ausências em função do dia da semana em que começavam (Quadro 4).

Conforme se pode observar no Quadro 4, a grande maioria das ausências (cerca de 70%) tem uma duração de 5, 4, 3, 2 ou 1 dia, conforme tenham começado na segunda, terça, quarta, quinta ou sexta-feira, respectivamente. Nas análises efectuadas pôde constatar-se que esta relação se mantém no caso de ausências superiores a uma semana. Perante uma tal estabilidade e independentemente de tomarmos como amostra os quadros ou os empre-

gados administrativos, a população francófona ou a flamenga, resolveu alargar-se o estudo à amostra portuguesa.

Parece-nos importante referir que na empresa portuguesa os trabalhadores podiam utilizar 24 motivos para justificar as ausências, enquanto que na empresa belga a única hipótese de justificar as ausências era a utilização de um certificado médico.

Tendo em conta este facto, repetiu-se o mesmo tipo de análise, tomando como referência apenas as ausências por doença produzidas na empresa portuguesa durante um período de 3 anos (Quadro 5).

A leitura do Quadro 5 permite constatar que o fenómeno observado na empresa belga só em parte se reproduz no caso da empresa portuguesa, situando-se a semelhança a nível da distribuição do início das ausências pelos diversos dias da semana.

Procedeu-se em seguida à mesma análise, desta

QUADRO 2

Dia da semana em que recomeça o trabalho							
		Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	TOTAL
Dia da Semana em que se iniciam as ausências	Seg.	253	46	38	74	23	434 - 36.5%
	Ter.	169	8	17	27	15	236 - 19.8%
	Qua.	137	1	9	24	18	189 - 15.4%
	Qui.	145	8	11	15	24	203 - 17.1%
	Sex.	100	5	12	11	0	128 - 10.8%
	TOT.	804	68	87	151	80	1190
		67.6%	5.7%	7.3%	12.5%	6.7%	100%

QUADRO 3

Dia da semana em que recomeça o trabalho						
	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	TOTAL
Segunda	133	126	18	43	9	229 - 38.8%
Terça	90	4	9	7	4	114 - 19.3%
Quarta	77	1	3	12	8	101 - 17.1%
Quinta	70	3	3	6	10	92 - 15.6%
Sexta	33	3	9	9	0	54 - 9.2%
TOTAL	403	37	42	77	31	590
	68.3%	6.3%	7.1%	13%	5.3%	100%

vez com as ausências cujas justificações apresentadas tinham sido outras que não a doença (Quadro 6).

Este quadro apresenta uma relação bastante bem definida entre o dia em que as ausências começam e o dia em que os sujeitos retomam o trabalho, mas com características bem diferentes das que foram observadas para as ausências por doença na empresa belga. Neste caso, existe uma forte concentração nas células da matriz correspondentes ao dia da semana que se segue imediatamente ao dia em que as ausências tiveram início. A razão para tal facto é facilmente explicada através da leitura do Quadro 7, em que é apresentada a duração das ausências em função do motivo apresentado.

Neste quadro, pode observar-se que 62.6% das ausências que não são por doença têm a duração de um dia. Isto explica que uma grande parte das ausências que têm início na segunda-feira se interrompam na terça seguinte, que as que começam na terça se interrompam na quarta seguinte, e assim sucessivamente. Por outro lado, conforme se pode constatar através da comparação deste quadro com

o quadro equivalente para o caso da empresa belga (Quadro 8), as diferenças de perfis das ausências existentes entre a empresa portuguesa e a empresa belga não se limitam ao nível da relação entre o dia de começo das ausências e a sua duração. De facto, enquanto que na empresa portuguesa 84% das ausências por doença são superiores a uma semana e não representam senão 19% da totalidade das ausências produzidas, na empresa belga apenas 22-23% das ausências por doença são superiores a uma semana e sabe-se que representam a quase totalidade das ausências produzidas nesta empresa.

Se, a nosso ver, seria descabido tentar explicar estas diferenças através dos tipos de doença existentes em cada um dos países, parece-nos, por outro lado, difícil não relacionar esse conjunto de diferenças com os contextos jurídico-organizacionais específicos a cada uma das empresas.

Mesmo sem se analisar de uma forma muito aprofundada cada um dos regimes jurídico-organizacionais em causa, um facto parece evidente: enquanto que a empresa portuguesa «oferece» aos

QUADRO 4

	1 Dia	2 Dias	3 Dias	4 Dias	5 Dias
Segunda	33	33	63	17	195
Terça	12	20	14	133	5
Quarta	16	5	115	1	7
Quinta	21	109	4	9	9
Sexta	44	5	13	10	1

QUADRO 5

Dia da semana em que recomeça o trabalho						
	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	TOTAL
Segunda	22	32	11	8	13	86 - 35.4%
Terça	15	17	6	6	6	50 - 20.6%
Quarta	13	16	7	9	7	52 - 21.4%
Quinta	2	5	3	6	6	22 - 9.1%
Sexta	11	12	2	4	4	33 - 13.6%
TOTAL	53 25.9%	82 33.7%	29 11.9%	33 13.6%	86 14.8%	243 - 100%

QUADRO 6

	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	TOTAL
Segunda	18	184	48	6	3	259 - 25.4%
Terça	7	3	152	31	4	197 - 19.3%
Quarta	13	0	2	142	33	190 - 18.6%
Quinta	44	6	1	1	161	213 - 20.9%
Sexta	146	11	1	3	0	161 - 15.8%
TOTAL	228 22.4%	204 20%	204 20%	183 17.9%	201 19.7%	1020 - 100%

QUADRO 7

	1 Dia	2 Dias	3 Dias	4 Dias	5 Dias	> 5 Dias
Doença	7 2.8%	7 2.8%	2 0.8%	13 5.4%	11 4.5%	203 83.5%
Outras	791 62.6%	163 12.9%	26 21%	13 1%	12 1%	15 1.2%

QUADRO 8

	1 Dia	2 Dias	3 Dias	4 Dias	5 Dias	> 5 Dias
Sede	126	182	209	170	217	269
Francófona	11%	16%	18%	14%	18%	23%
a Sede	109	117	152	93	132	169
Flamenga	14%	15%	20%	12%	17%	22%

seus empregados uma vasta gama de possibilidades de enquadramento (justificação) das ausências, na empresa belga essas possibilidades estão reduzidas, apenas e unicamente, à apresentação de um certificado médico. Assim, a comparação entre as duas empresas permite captar, de forma bastante nítida, a influência que os dispositivos regulamentares que vigoram em cada uma das organizações têm na determinação da frequência e duração das ausências.

AS AUSÊNCIAS COMO FENÓMENO SOCIO-CULTURAL

Os dados utilizados nesta análise foram recolhidos num estudo (Miguez, 1984) em que se analisou: — A multidimensionalidade do fenómeno das ausências;

— A necessidade de utilizar, num mesmo estudo, várias medidas de ausência por forma a viabilizar a «captação» da estrutura de produção do fenómeno das ausências no interior de cada quadro organizacional. Neste sentido, calcularam-se os valores das ausências mediante a utilização de cinco medidas de ausência⁵ durante cinco anos consecutivos (Quadros 9 e 10). Nesta análise utilizou-se como amostra a totalidade dos empregados de duas sedes administrativas de uma grande empresa belga de serviços (cf. nota 2).

5 Frequência das ausências de um a cinco dias
Frequência das ausências de seis a quinze dias
Frequência das ausências de mais de quinze dias
Frequência global das ausências
Duração global das ausências

No Quadro 9 figuram os valores obtidos na sede administrativa da região francófona, podendo observar-se que, ao longo dos cinco anos, a uma diminuição constante da *frequência global das ausências (FGA)* está associada uma flutuação, bem nítida, dos valores da *duração global das ausências (DGA)*. Associado à diminuição dos valores da *FGA* do primeiro para o segundo ano (274; 239) está um aumento sensível dos valores da *DGA* (1430; 1735). Um exame dos valores das três

QUADRO 9

	1º Período	2º Período
Freq. 1-5 Dias	235	164
Freq. 6-15 Dias	27	55
Freq. > 15 Dias	12	20
Freq. Global	274	239
Duração Global	1430	1735

primeiras medidas permite explicar de forma detalhada a maneira como esta evolução se produz: enquanto que a «*Frequência das ausências de 1 a 5 dias*», nesse mesmo período, diminuiem 30% (325-164), a «*Frequência das ausências de 6 a 15 dias*» aumenta em 51% (27-55), e a «*Frequência das ausências de mais de 15 dias*» aumenta também em cerca de 40% (17-30). A estas variações, nítidas sucedem-se, nos períodos seguintes, uma relativa estabilização das três medidas, mas sempre a um nível mais elevado que o nível do primeiro período.

A situação no interior da sede administrativa flamenga é sensivelmente diferente (Quadro 10).

Exceptuando-se a medida «*Frequência das ausências de mais de 15 dias*» que se mantém estável e apresenta um pico inexplicável no terceiro ano, as medidas de frequência seguem um movimento de diminuição regular e constante. No que diz respeito aos valores da *DGA*, pode constatar-se uma flutuação mais ténue do que na sede administrativa francófona (o aumento significativo observado no último ano é devido a duas ausências excepcionalmente longas).

Sabendo-se que tanto a população como as tarefas executadas nas duas sedes são semelhantes e fazem parte da mesma organização, como poderá ser interpretada esta diferença?

A diferença observada pode estar associada ao

facto de que o início de recolha e da análise das ausências coincidiram com o lançamento, em toda a empresa, de uma acção de luta contra as ausências. Nesse contexto, foram iniciadas e desenvolvidas uma série de acções «terapêuticas» e de dissuasão, cujo impacto, diferente em cada uma das sedes, pode estar na origem do fenómeno observado.

Assim, no caso da sede francófona, parece ser possível avançar a hipótese de que a evolução observada seja resultante do desenvolvimento de um

QUADRO 10

	1º Período	2º Período
Freq. 1-5 Dias	136	127
Freq. 6-15 Dias	39	30
Freq. > 15 Dias	7	6
Freq. Global	182	163
Duração Global	943	807

mecanismo de defesa já clássico em meios industriais. Com efeito, este tipo de evolução das ausências foi observado por vários investigadores em circunstâncias semelhantes às referidas: Buzzard & Liddell (1958) ao compararem os níveis de ausência anteriores e posteriores à realização de entrevistas disciplinares, constataram que uma diminuição das ausências de curta duração era acompanhada de um aumento das ausências de longa duração; Nicholson (1976) observou o mesmo fenómeno acompanhado por um desvio das «ausências sem justificação» para «ausências justificadas», após a introdução na empresa de sanções disciplinares punitivas das ausências. O impacto da modificação socio-legal no perfil de produção das ausências foi ainda observado por outros autores, podendo a direcção da evolução operar-se ainda noutros sentidos. Hammer *et al.* (1981), por exemplo, observaram que a introdução de mudanças na situação socio-jurídica de uma empresa (neste caso a passagem de uma empresa privada a um sistema de auto-produção do tipo *employee owned firm*) originou uma diminuição bastante significativa nas ausências voluntárias e um aumento das ausências involuntárias: mais precisamente, deu origem a uma diminuição das «ausências injustificadas» e a um aumento das «ausências justificadas», às quais as

primeiras são respectivamente assimiladas por estes autores, de acordo com um princípio cuja validade já tivemos ocasião de contestar (Miguez & Bonami, 1986).

Por seu lado, Taylor (1969) ao estudar numa refinaria de petróleo os efeitos da substituição dos certificados médicos, até à altura utilizados por «certificados de honra» (em que o próprio atestava a sua incapacidade) observou uma diminuição de 15% da duração global das ausências, uma diminuição das ausências de média duração e um aumento das ausências de curta duração. É de referir que um «follow-up» efectuado três anos depois permitiu constatar que, contrariamente às apreensões de alguns responsáveis, este sistema não deu origem a qualquer abuso por parte dos trabalhadores (Taylor, 1969). O mesmo fenómeno foi observado por Nicholson (1976) numa outra empresa onde tinha sido instituído o mesmo sistema.

Podemos considerar este fenómeno como o produto do funcionamento de um mecanismo que se pode descrever da seguinte maneira: a ligação duma reacção de defesa à preocupação em conservar zonas de liberdade ou de vantagens ameaçadas engendra uma deslocação, mais ou menos consciente e voluntária, dos comportamentos proscriitos em direcção a comportamentos mais tolerados e susceptíveis de gerar os mesmos efeitos. Gouldner (1972) refere-se no seu modelo da burocracia impessoal ao efeito não pretendido das regras impessoais, regras essas que fornecem àqueles que se pretende controlar a informação acerca dos padrões mínimos de comportamento que são aceitáveis pelo sistema.

Do nosso ponto de vista foi este o mecanismo que funcionou na sede administrativa francófona. Reduzindo por um lado o número de ausências de curta duração, associadas negativamente às ausências voluntárias consideradas como as mais nefastas ao nível dos efeitos, e, por outro lado, ausentando-se menos, os trabalhadores reduzem a zona de comportamentos vulneráveis à crítica proveniente do poder organizacional e dos seus efeitos negativos, diminuindo assim a sua zona de incerteza. Aumentando o número das ausências de longa duração, às quais é normalmente reconhecida uma maior legitimidade e um efeito menos nefasto no sistema, os trabalhadores criam um «espaço» através do qual lhes é possível aliviar as tensões e dar resposta aos constrangimentos a que estão submetidos, recu-

perando assim a sua «margem de liberdade» (Crozier, 1977). No que se refere à sede flamenga, é incontestável que as acções terapêuticas levadas a cabo pela direcção encontraram um sucesso bem mais evidente.

Quais serão as causas deste duplo fenómeno?

Baum & Youngblood (1975) e Baum (1978) constataram que o sucesso obtido pelas políticas de controlo das ausências se apioava no *motivational pattern of legal compliance*⁶. Estes resultados positivos, bastante diferentes dos que foram constatados por Buzzard & Liddell (1958) e Nicholson (1976) e dos observados na sede francófona, mas muito semelhantes aos observados na sede flamenga, poderão ser compreendidos através da explicação avançada por Baum & Youngblood (1975): «A crucial factor in the success of this strategy (...) is the recognition and acceptance of the legitimacy of the policy and the policy making process by the organizational members. Once the worker knows and accepts the rules of the system, then much behavior can be predicted. Thus, an attendance control policy, established by a legitimated source of authority and enforced with adequate legal sanctions, should lead to significant improvements in attendance». Assim e segundo estes autores uma das possíveis explicações para os diferentes resultados das acções levadas a cabo pela empresa para diminuir as ausências poderia residir na diferente forma como era percebida a legitimidade da autoridade e a adequação das sanções introduzidas em cada uma das sedes administrativas. Se considerarmos as diferenças significativas que existem entre as culturas francófona e flamenga relativamente à forma como o poder é percebido e que se exprimem, por exemplo, nos princípios e estratégias desenvolvidas pelos sindicatos implantados em cada uma das regiões socio-linguísticas, enquanto que na Walónia a perspectiva dominante é a da luta de classes e, por consequência, a percepção do poder patronal como algo de ilegítimo, na Flandres essas relações estruturam-se numa perspectiva mais reformista (de colaboração, ainda que

6 «Legal compliance» pode ser definido como o sentimento de submissão em relação aos imperativos de comportamento tidos como válidos para todo o cidadão (Katz & Khan, 1966).

conflitual) sendo o poder patronal aceite como legítimo⁷.

Deste modo, os resultados obtidos em cada uma das sedes administrativas estariam associados aos valores dominantes presentes em cada grupo sócio-cultural, exprimindo de uma forma clara a necessidade de, nas análises das ausências, se considerarem as organizações como um sistema aberto e os comportamentos de ausências como um dos *outputs* das interações existentes entre os diversos subsistemas (técnicos e sociais) presentes na Organização.

CONCLUSÕES

Que conclusões poderão ser retiradas desta série de estudos? Qual a contribuição das constatações efectuadas para uma melhor compreensão, quer ao nível mais geral da apreensão e do estudo das ausências quer ao nível da avaliação do peso de factores individuais e/ou colectivos, psicológicos ou socio-culturais?

Na resposta a estas questões distinguiremos dois tipos de contribuições: as de ordem metodológica e as de ordem teórica.

No que se refere à contribuição metodológica, parece-nos relevante sublinhar a importância da escolha das medidas utilizadas na análise das ausências e a necessidade imperiosa de proceder a uma descrição completa, de tipo monográfica, da realidade considerada (antes de qualquer tipo de análise de verificação de hipótese). A que conclusões poderíamos ter chegado se tivéssemos procedido a uma análise menos profunda e tivéssemos utilizado uma única medida de ausência? Por exemplo a análise prévia da distribuição ao longo da

semana das ausências da empresa belga e a constatação da influência do dia da semana em que as ausências têm início na sua duração.

Esta associação levou-nos a introduzir a distinção entre «comportamentos de ausência» e «fenómeno de ausência», distinção que, quanto a nós, se reveste de uma importância teórico-metodológica não negligenciável. Com efeito, esta distinção traduz a existência de processos diferentes que fazem apelo a níveis de explicação diversos. Ao não ter em linha de conta esta diferenciação, investigadores e gestores dos sectores de pessoal têm confundido os dois níveis da realidade e, a partir de uma estabilidade do fenómeno de ausências, extrapolam a estabilidade dos comportamentos individuais de ausência – estabilidade que, na maioria dos casos, é inexistente (Garrinson & Muchinsky, 1977).

Estes resultados sugerem que, à variabilidade existente a nível da produção individual das ausências, no interior do grupo masculino ou do feminino, pode estar associado um determinado perfil de ausências relacionado com o grupo a que cada indivíduo pertence. Por outras palavras, a variabilidade individual anteriormente referida poderá não ser aleatória, mas antes estar estruturada segundo perfis de produção associados aos problemas que cada grupo social tem de enfrentar, assim como às normas próprias desses grupos.

A grande estabilidade de um fenómeno de ausência deverá assim ser interpretada como sinal de existência, numa dada unidade socio-organizacional, de uma estrutura que filtra a expressão dos constrangimentos (internos ou externos à organização) presentes na vida quotidiana dos trabalhadores. É esta estrutura que institui e modela a forma e os limites da expressão destes comportamentos.

Apreende-se, deste modo, a necessidade de considerar os *factores organizacionais* como variáveis intermédias que se interpõem entre toda a série de causas das ausências e sua expressão nos comportamentos, isto é, evidencia-se a necessidade de ter em conta a «modelagem» que é feita no contexto organizacional na produção das ausências.

REFERÊNCIAS

ARBOUS, A. G. e SICHEL, M. S. (1954) – «The uses of estimates of absences-proneness for guiding executive action», *Applied Statistics*, 3, 159-173.

BAUDOT DE NEVE, M. (1975) – *Le phénomène accident*, INRS, rapport nr. 511 RE, Paris.

BAUM, J. F. e YOUNGBLOOD, S. N. (1975) – «Impact of an organizational control policy on absenteeism, performance and satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, 60, 6, 688-694.

BAUM, J. F. (1978) – «Effectiveness of an attendance control policy in reducing chronic absenteeism», *Personnel Psychology*, 31, 71-81.

BEHREND, H. e POCOCK, S. (1978) – «L'absentéisme individuel: résultats d'un étude de six ans dans une entreprise», *Revue Internationale du Travail*, 114, 3, 345-363.

BEHREND, H. (1959) – «L'absentéisme dans l'industrie», *Revue Internationale du Travail*, XIII, 117-153.

BLUM, M. L. e MINTZ, A. (1951) – «Correlation versus curve fitting in research on accident proneness, reply to Maritz», *Psychological Bulletin*, 48, 5, 413-418.

BURKE, C. J. (1951) – «A chi square test for proneness in accident data», *Psychological Bulletin*, 48, 6, 496-504.

BUZZARD, R. B. e LIDDELL, F. D. K. (1958) – «Coal miners' attendance at work», in Nicholson, N. (1976).

CHADWICK-JONES, J. K., BROWN, C. A., NICHOLSON, N. e SHEPPARD, C. (1971) – «Absences measures: Their reliability and stability in an industrial setting», *Personnel Psychology*, 24, 463-470.

COSTELLO, T. W. (1976) – «The industrial psychologist looks at absenteeism», in Yolles, S. F., Caronne, P. A. e Kinsky (eds.), *Absenteeism in Industry*, Springfield III, Charles Thomas.

CRESWELL, W. C. e FROGGATT, P. (1963) – *The causation of bus driver accidents: an epidemiological study*, Oxford University Press, London.

FARMER, E. e CHAMBERS, E. G. (1939) – «A study of accident proneness amongst motor driver», *Industrial Health Research Board*, report nr. 84, London.

FROGGATT, P. (1970) – «Short-term absence from industry, I, II, III», *British Journal of Industrial Industry*, 27, 199-224; 297-312.

GAFATER, W. M. (1940) – *Disabling morbidity among male and female industrial workers during 1938 and 1939*, in Froggatt (1970). ?????

GARRISON, K. R. e MUCHINSKY, R. M. (1977) – «Attitudinal and biographical predictors of incidental absenteeism», *Journal Vocational Behavior*, 10, 221-230.

GREENWOOD, M., WOODS, H. M. e YULE, G. U. (1919) – «A report of the incidence of industrial accidents upon individuals with special reference to multiple accidents», *Industrial Fatigue Research Board*, report nr. 4, London.

HADDON, W., SCHUMAN, E. A. e KLEIN, D. (1964) – *Accident research*, Harper & Row, New York.

HAMMER, T. H., LANDAU, J. C. e STERN, R. N. (1981) – «Absenteeism when workers have a voice: the case of employee ownership», *Journal of Applied Psychology*, 66, 5, 561-575.

HUSE, E. F. e TAYLOR, E. K. (1962) – «Reliability of absences measures», *Journal of Applied Psychology*, 46, 3, 159-160.

ISAMBERT-JAMATI, V. (1962) – «Absenteeism among women workers in industry», *International Labour Review*, 85, 248-261.

KATZ, D. e KAHN, R. L. (1966) – *The social psychology of organizations*, Wiley & Sons, New York.

LOCKANDER, S. (1962) – «Sick absence in a Swedish company a sociomedical study», *Acta Medica Scandinavica*, 171, suppl. 377.

MARITZ, J. S. (1950) – «On the validity of inferences drawn from the fitting of Poisson and negative binomial distributions to observed accident data», *Psychological Bulletin*, 47, 5, 434-443.

MIGUEZ, J. (1984) – «Prédisposition à l'absence: de la stabilité du phénomène à la stabilité des comportements», *Actas do Congresso de Psychologie du Travail de Langue Française*.

MIGUEZ, J. (1984) – «Absences, absences volontaires, absentéismes: de la problématique à la méthodologie», Univ. Catholique de Louvain.

MIGUEZ, J. (1986) – «E você também acredita no absentismo?», *Indústria do Norte*, 6, 14, 35-41.

MIGUEZ, J. (1986) – «Questões e perspectivas para a análise dos comportamentos de ausência», *Psicologia (policopiado)*.

MIGUEZ, J. (1986) – «O paradigma psico-legal na gestão dos recursos humanos: para uma gestão socio-técnica», *Pessoal*, nrs. 23/24, 2ª série, 41-47.

MIGUEZ, J. (1987) – «Satisfação no trabalho e comportamentos de análise», *Revista de Psicologia e Ciências da Educação*, nr. 2, 17-35.

MIGUEZ, J. (1987) – «Comportamentos de ausência, quadros de análise e suas operacionalizações», *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 6, 3-29.

MIGUEZ, J. (1984) – «Absences volontaires. Absenteismes: de la problematique à la methodologie», Tese de Doutoramento (não publicada), Université Catholique de Louvain.

NEWBOLD, E. M. (1927) – «Practical application to the statistics of repeated events, particularly of industrial accidents», *Journal of the Royal Statistics Society*, nr. 90.

NICHOLSON, N. e GOODGE, P. M. (1976) – «The influence of social organizational and biographical factors on female absence», *Journal of Management Studies*, October, 234-254.

NICHOLSON, N. (1976) – «Management sanctions and absence control», *Human Relations*, 29, 139-151.

RUSSEL, W. T., WHITWELL, G. P. e RYLE, J. N.

⁷ Faucheux & Rojot (1980) explicam as diferenças das relações sindicato-patronato nos países anglo-saxões (tipo «consensual») e nos países latinos (tipo «politicizado») pelo facto de que nos países anglo-saxões os sindicatos não tiveram de lutar tanto pelo seu reconhecimento enquanto que nos países latinos ainda que reconhecidos legalmente pelo Estado continuam a ter grandes dificuldades na sua actividade quotidiana nas empresas.

Esta situação foi-nos ainda recentemente confirmada por um sindicalista: quando da visita, à sua empresa, da delegação de uma empresa congénere alemã, constituída por membros da administração e de representantes dos trabalhadores. Na reunião desta delegação com a Administração, os membros da Administração da empresa alemã recusaram-se a iniciar a reunião sem a presença dos representantes dos trabalhadores da empresa portuguesa.

- (1947) – «Studies in occupational morbidity», *British Journal of Industrial Medicine*, 4, 56-61.
- SHAW, L. e SICHEL, H. (1971) – «Accident proneness», *International Series of Monographs in Experimental Psychology*, vol. II, Pergamon Press Ltd., Oxford.
- TAYLOR, D. G. (1979) – «Absence from work: measuring the hours lost. May, 1978», *Monthly Labor Review*, 49-52.
- WEBB, W. B. e JONES, E. R. (1953) – «Some relations between two statistical approaches to accident proneness», *Psychological Bulletin*, 50, nr. 2, 133-139.

RESUMO

No presente artigo, o autor aborda a questão das ausências profissionais, bem como dos contributos diferenciais dos factores individuais e/ou colectivos, psicológicos e socio-culturais para esses mesmos comportamentos de ausência. Acentua-se a importância de tomar em consideração na abordagem dos fenómenos de ausên-

cia tanto as contribuições de carácter metodológico como teórico. Constatando a necessidade de níveis de explicação diversos, introduz-se a distinção entre comportamentos de ausência e fenómenos de ausência. Termina-se sublinhando a importância de se considerar os factores organizacionais como variáveis intermédias, que se interpõem entre as causas das ausências e a sua expressão nos comportamentos.

ABSTRACT

In the present paper, the author addresses the question of professional absenteeism, as well as its differential contributes: individual and/or collective, psychological and socio-cultural. The importance of taking into account, when dealing with absenteeism, methodological and theoretical perspectives is stressed. A differentiation between absent behavior and absent phenomena is introduced as a way of providing different levels of explanation. The author ends stressing the need to consider organizational factors as intermediate variables, that mediate the causes of absenteeism and its behavioral expression.