

Absentismo: conceito, métodos de análise

JOSÉ MIGUEZ*

«La réponse à la question pratique devrait nous amener à la réponse à la question théorique.»
(MOSCOVICI, 1970)

I — CONCEITO DE ABSENTISMO

Se no uso corrente o termo *absentismo* possui um conteúdo semântico perfeitamente claro, «hábito que têm certos trabalhadores de se ausentarem ao trabalho sem uma razão válida» (Moore, 1947), o mesmo não acontece, quer com as situações concretas a que é referido, quer com a definição operacional utilizada na sua pesquisa.

Definição operacional

De uma forma geral as ausências ao trabalho têm sido divididas em dois grandes grupos (Chadwick-Jones, 1973):

- A. Ausências inevitáveis.
- B. Ausências evitáveis/voluntárias. Ausências que envolvem o exercício de uma opção por parte de quem se ausenta.

O modo como as ausências são classificadas está, não só, directamente ligado aos direitos e deveres dos indivíduos em questão como está, também, relacionado com as práticas, hábitos e expectativas que predominam nas organizações,

* J. M. é docente de Psicossociologia das organizações no ISPA. Este artigo insere-se num trabalho mais vasto de construção de um modelo psicossociológico de análise do absentismo no meio industrial.

reflectindo de uma forma mais ou menos clara as condições políticas envolventes. Enquanto antes do 25 de Abril de 1974 uma ausência motivada por uma ida ao médico com o filho podia ser ou não considerada como uma justificação razoável conforme a organização onde essa situação se inserisse, hoje, com as mudanças que se produziram ao nível dos direitos dos trabalhadores, a sua aceitação já não se encontra dependente das normas/valores internos da organização, pois está consignada, como um direito, na lei do trabalho.

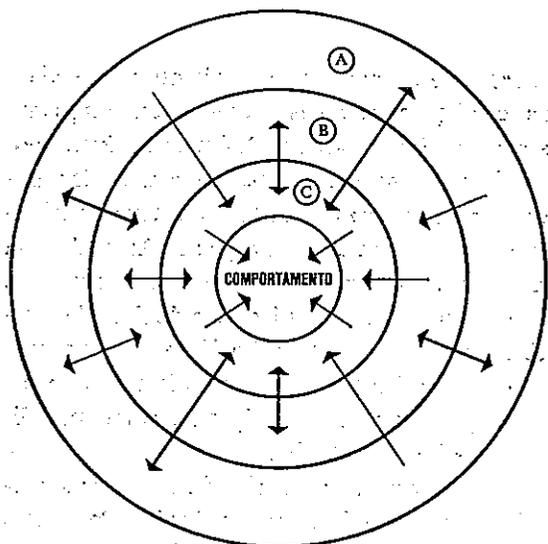
Desta forma, as ausências do tipo *A* são consideradas como legítimas e justificadas pelas definições de necessidade que lhes estão associadas, podendo as suas determinantes ser externas à organização (ex.: obrigações cívicas, doença de um familiar...) ou internas (ex.: acidente de trabalho, greves, doenças de etiologia profissional). Temos assim que a definição da inevitabilidade das ausências para além da mutabilidade no tempo — segundo uma análise diacrónica —, está a cada momento sujeita a diferentes interpretações — análise sincrónica.

As ausências de tipo *B* reflectem as posições tomadas em relação às de tipo *A* (por exclusão). Mas mesmo nestas, em que existe perfeito acordo nos critérios de distinção entre elas, o modo como as ausências são consideradas pode variar no tempo; «em períodos de inactividade certos comportamentos de tipo *absentista* po-

dem ser aceites pela gestão, o que não acontecerá noutras situações» (Chadwick-Jones, 1973).

Encontramo-nos assim perante um conceito, *absentismo*, com um conteúdo semântico perfeitamente definido mas que é constantemente contaminado pela sua definição operacional, originando as mais diversas utilizações.

Se a demarcação entre *A* e *B* (e o critério nesse sentido evocado) está dependente das diversas instâncias em presença — individuais, organizacionais e institucionais (fig. 1) — o mesmo acontece com a produção desses comportamentos que são também uma resultante da interacção entre as referidas instâncias.



A — Nível institucional B — Nível organizacional
C — Nível individual

Fig. 1 — Sistema de produção dos comportamentos nas organizações.

Estamos assim em presença de um sistema complexo, no qual os seus subsistemas não só inter-agem na produção dos comportamentos como também na sua análise/classificação, o que origina a produção de diferentes atitudes e acções em relação ao indivíduo que se ausenta.

II — INSTRUMENTOS DE ANÁLISE E SUA UTILIZAÇÃO

A não existência de uma definição operacional do conceito não possibilita a sistematização dos instrumentos utilizados. Assim, vejamos:

num estudo feito em 1976 (Miner, 1977) pelo BNA (Bureau National Affaires, USA) um dos problemas encontrados na obtenção dos dados que possibilitassem uma análise comparativa entre as diversas empresas estudadas, foi o da definição dos tipos de ausências que deveriam ser incluídos no cálculo dos *ratios* de *absentismo*. O inquérito passado às empresas em estudo indicou que 55% das que calculavam regularmente índices de absentismo não incluíam nos seus cálculos as ausências de menos de um dia.

Outra das questões levantadas nesta pesquisa foi a de definir se as ausências de longa duração deveriam entrar nos cálculos. Também aqui se encontram dificuldades, pois enquanto numa empresa só entravam para os cálculos os primeiros dias (normalmente até 5), noutras entrava-se com o total dos dias de ausência. É de referir que as variações obtidas eram enormes: 3,15% contando até 4 dias e 6,31% quando contados todos.

O BNA, tendo em conta os objectivos do seu programa de pesquisas — medir os tipos de ausência que tenham um efeito mais adverso sobre a produtividade —, resolveu que só se contariam os quatro primeiros dias (visto que uma ausência longa poderia ser superada, em termos dos efeitos na produção, por acções que entretanto poderiam ser desenvolvidas) de qualquer ausência que não tivesse sido avisada com antecedência, quer ela fosse justificada ou com pagamentos. Não eram incluídas as ausências para além de quatro dias, as férias, os feriados, as ausências inferiores a um dia e o abandono do emprego caso se tivesse avisado com antecedência.

Neste caso, é evidente que, apesar de se utilizar o mesmo termo, *absentismo*, não se está a analisar o comportamento conceptualizado por Moore (1947) mas sim outro definido enquanto influente negativamente e de uma forma incisiva no processo de produção.

Assim, têm sido utilizados diversos índices, dos quais apresentaremos os mais empregues.

Índice global de ausências: exprime o tempo perdido pelas ausências em percentagem do tempo total de trabalho previsto. Este valor não só é falseado pelo factor doença (longa duração) como também pelos métodos de registo de ausências — não serem retirados da lista do pessoal os trabalhadores que abandonaram a empresa sem aviso prévio. Por outro lado, o nível interno de emprego vai influenciar o valor da variável que daí descola — número de dias de trabalho previsto.

Índice de ausências não compreendendo baixas: exprime o tempo perdido por ausência (deduzidas as que sejam por doença com certificado), em percentagem do tempo total de trabalho previsto. Pretende-se assim eliminar o desvio provocado pelas situações de doença de modo a haver uma maior aproximação às ausências de tipo voluntário. Coloca-se aqui o problema de se saber até que ponto a doença, mesmo com certificado, não pode servir como encobridora do *absentismo* (da demarcação entre um estado normal e o patológico). No entanto sabe-se (Behrend, 1959), que uma situação de trabalho intolerável pode provocar doenças de tipo psicossomático e que o *absentismo* funciona por vezes como factor preventivo dessas situações.

Índice de frequência: com o objectivo de reduzir o desvio devido às ausências por doença, a Escola de Altos Estudos Comerciais de Harvard, baseando-se no princípio de que as ausências voluntárias são normalmente de curta duração, propôs este índice para o cálculo do *absentismo*. O índice de frequência indica o número de acontecimentos/ausência durante um período de tempo (semana, mês, ano).

Walker e Guest (1952) com o objectivo de isolarem os diversos tipos de ausências, introduziram uma escala de notações em relação às situações de ausência: um atraso tem um ponto, uma ausência de um ou dois dias tem dois pontos e uma ausência sem motivo terá três pontos.

Índice de segunda-feira: este índice baseia-se no princípio de que as ausências por doença ocorrem de uma forma aleatória em todos os dias da semana, donde a variação na curva de ausências semanais teria como origem as ausências voluntárias. Calcula-se este índice diminuindo as ausências ocorridas na segunda-feira das de sexta-feira. Apesar de reduzir a influência do factor doença, e eliminar completamente o efeito das longas ausências (pois vão-se repercutir igualmente em todos os dias da semana), os resultados obtidos são controversos (Behrend, 1959; Chadwick-Jones, 1971).

Índice do pior dia: Argyle e outros (1958) utilizaram este método como alternativa ao índice de segunda-feira. É obtido pela diferença entre o dia com mais ausências e o com menos ausências. Estudos efectuados por Chadwick-Jones colocaram dúvidas acerca da validade deste índice como indicador de ausências voluntárias.

Índice de ausência de curta duração: este índice é obtido pelo número de ausências inferiores a dois dias durante um período determinado de tempo.

Definindo-se todos como estudos sobre *absentismo* (veja-se títulos dos artigos), uns autores utilizam *índices globais de ausência* (Kilbridge, 1961), outros diferenciam os tipos de ausência — justificadas, injustificadas e doença — (Smith, 1977; Cooper, 1978), outros os índices de frequência (Hackman, 1971), outros o *índice de segunda-feira* (Behrend, 1959), outros o *índice do pior dia* (Argyle, 1958), outros utilizam no mesmo estudo vários índices (Behrend, 1976), outros calculam índices pelas presenças (Lathan, 1975) e outros nem sequer especificam nos seus artigos qual o tipo de índice utilizado (Fried, 1972).¹

¹ Por questões de espaço não se fazem referências desenvolvidas dos artigos citados. Os leitores interessados em informações mais detalhadas poderão solicitá-las para Grupo de Estudos de Psicologia Social (G.E.P.S.) do I.S.P.A.

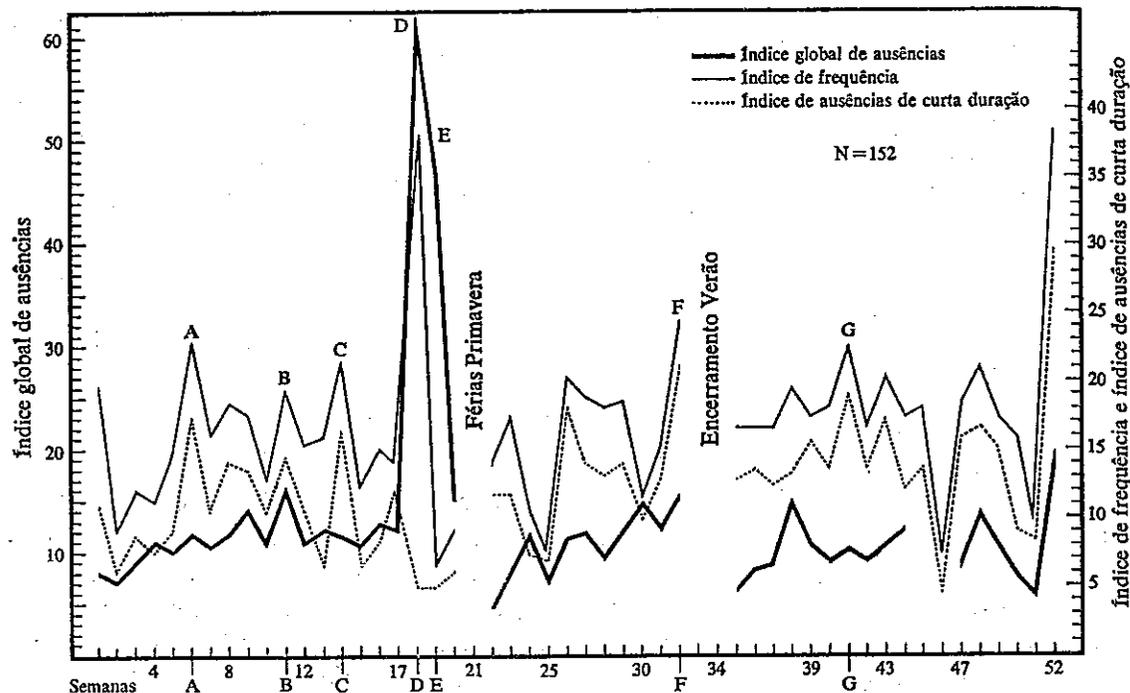


Fig. 2 — Três índices de absentismo numa fábrica de vestuário em Yorkshire, Jan.-Dez. de 1970 (Chadwick-Jones).

Chadwick-Jones (1973) utilizou para a análise do absentismo três índices diferentes — *índice global de ausências*, *índice de frequências* e *índice de ausências de curta duração* — numa população de 152 operárias de uma fábrica de confecções em Yorkshire.

Observando o gráfico (fig. 2), para além da diversidade dos valores obtidos em cada um dos índices, encontramos também o seguinte: ao longo das 52 semanas analisadas, existem momentos (ex.: entre as semanas 17 e 19), em que, enquanto os valores dos índices de curta duração (que para muitos dos autores são considerados como eficazes na medição do absentismo) diminuem, observa-se um aumento em flecha das outras taxas utilizadas, o que explicita a diversidade dos comportamentos analisados.

Após este levantamento, que não pretende ser exaustivo «pois pelo menos já foram usadas no passado 41 medidas diferentes de absentismo» (Gaudet, 1963), ficamos com a sensação de estarmos perante «a hodgepodge of conceptually and operationally differing definitions of absenteeism» (Lyons, 1972).

III — CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. A situação apresentada reflecte o melindre de que se reveste o estudo do *absentismo*. Ele envolve/questiona de tal modo os processos produtivos que, embora as organizações sofram profundamente os seus efeitos, não se dispuseram ainda a desenvolver acções relevantes — para além das de tipo moral/repressivo — no sentido de uma efectiva compreensão da situação. Limitam-se, e poucas vezes, a «calcular» certos índices, que, na maioria dos casos, não sabem o que na realidade significam, o que impossibilita não só o diagnóstico da situação, como também uma efectiva intervenção a partir dele desenvolvida.

2. Ao longo deste levantamento analisámos os diversos níveis do processo de pesquisa do *absentismo*. A não existência de um aparelho conceptual homogêneo leva a que os factos (comportamentos) estabelecidos de uma forma empírica não passem de um amontoado polimorfo de acontecimentos. Esta situação impossibilita a confrontação entre os diversos resul-

tados obtidos, isto é, que os factos acumulados possam ser integrados de forma a possibilitarem não só a sua descrição como também a sua explicação.²

3. Como último ponto de reflexão, e hipótese para estudos posteriores, queremos referir que os comportamentos ditos de *absentismo* não poderão/deverão ser considerados enquanto factos isolados, pois a sua desinserção do quadro mais global que é o do TRABALHO — enquanto processo de socialização — impossibilita a sua compreensão; isto é, não existem dois tipos diversos de comportamento, o trabalho por um lado e o não trabalho por outro, mas sim um *continuum* trabalho-não trabalho que vai reflectindo os vários processos de socialização existentes (veja-se o papel social do trabalho nas diversas culturas — Mead, 1970).

Assim, tendo como hipótese este *continuum*, desenvolveremos o nosso projecto de construção de um modelo psicossociológico de análise do absentismo.

SUMMARY

Based, for his analysis, on several published works, the author of this study approaches the *absenteeism* concept, its operating definition and evaluating instruments.

The goal of this work is not only to explain the difficulty/impossibility in achieving an extended analysis of *absenteeism* so as to enable

² «Dans les sciences humaines, force est de constater arborescence de faits et de théories, donc une absence de progrès réels pour autant que les faits ne sont pas intégrés dans un univers conceptuel homogène et aucune théorie n'est vraiment infirmée ou rendue obsolète par une autre. Les concepts utilisés sont empruntés à un auteur ou à un autre; les modèles théoriques sont juxtaposés dans une confrontation où n'ont place ni le dialogue réel, ni la contestation fondée et féconde. Comment s'attendre dès lors à ce que les faits établis empiriquement soient autre chose qu'une accumulation hétéroclite puisque les théories dont ils sont censés dépendre, ne procèdent pas elles-mêmes autrement. Les expériences ou les études empiriques ne sont pas vraiment confrontables, les résultats contradictoires avancés à propos d'une même phénomène ne conduisent que rarement à la démarche théorique que permettrait de trancher et transformer le champ du savoir.» (Moscovici, 1970.)

an added knowledge, but also to put forward possibilities to position the absentist behaviour within a broader reference field in order to help overpass the present situation.

REFERÊNCIAS

- ARGYLE, M.; GARDNER, G. e CIOFFI, F. (1958) — «Supervisory methods related to productivity, absenteeism and labour turnover», *Human Relations*, 11:23-40.
- BEHREND, H. (1959) — «L'absentéisme dans l'industrie», *Rev. Int. Trav.*, 13:117-153.
- BEHREND, H. e POCOCK, S. (1976) — «L'absentéisme individuel: résultats d'une étude de six ans dans une entreprise», *Rev. Int. Trav.*, 114, 3: 345-363.
- CHADWICK-JONES, J. K.; BROWN, C. A.; NICHOLSON, N. e SHEPPARD, C. (1971) — «Absence measures: their reliability and stability in a industrial setting», *Personnel Psychology*, 24: 463-470.
- CHADWICK-JONES, J. K.; BROWN, C. A. e NICHOLSON, N. (1973) — «A-type and B-type absence; empirical trends for woman employees», *Occupational Psychology*, 39, 1:31-35.
- COOPER, R. e PAYNE, R. (1965) — «Age and absences; a longitudinal study in three firms», *Occupational Psychology*, 39, 1:31-35.
- FRIED, J.; WEITMAN, M. e DAVIS, M. K. (1972) — «Man-machine interaction and absenteeism», *Journal Applied Psychology*, 56, 5:428-429.
- GAUDET, F. J. (1963) — «Solving the problems of employee absence», *American Management Association*, New York, (citado por Lyons, 1972).
- HACKMAN, J. R. e LAWLER III, E. E. (1971) — «Employee reactions to job characteristics», *Journal Applied Psychology*, 55, 3:259-286.
- KILBRIDGE, M. D. (1961) — «Turnover, absence and transfer rates as indicators of employee dissatisfaction with repetitive work», *Industrial and Labor Relations Review*, 15:21-32.
- LATHAN, G. P. e PURSELL, E. D. (1975) — «Measuring absenteeism from the opposite side of the coin», *Journal Applied Psychology*, 60, 3:369-371.
- LYONS, T. F. (1972) — «Turnover and absenteeism: a review of relationship and shared correlates», *Personnel Psychology*, 25:271-281.
- MEAD, M. (1970) — *O homem e a mulher*, ed. Meridiano, Lisboa.
- MINER, M. G. (1977) — «Absence and turnover — a new source of data», *Monthly Labor Review*, Outubro, 24-31.
- MOORE, W. E. (1947) — *Industrial relations and social order*, MacMillan Co., New York (citado por Behrend, 1959).
- MOSCOVICI, J. (1970) — *La psychologie sociale, science ou mouvement: sa spécificité et ses tensions*, in preface à JODELET, D. e outros, *La psychologie sociale une discipline en mouvement*, Mouton; Hays.
- SMITH, F. J. (1977) — «Work attitudes as predictors of attendance on a specific day», *Journal Applied Psychology*, 62, 1:16-19.
- WALKER, C. R. e GUEST, R. M. (1952) — *The man on assembly line*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.