

Questões e perspectivas para uma análise dos comportamentos de ausência

JOSÉ MIGUEZ *

Ao longo destes últimos anos temos vindo a desenvolver uma série de trabalhos orientados maioritariamente para a análise das questões teóricas e metodológicas presentes na área dos estudos sobre os comportamentos de ausência.

A tese que defendemos é de que a maioria das dificuldades, insuficiências e contradições que surgem neste domínio de investigação, resultam de uma incorrecta definição da problemática.

O método utilizado foi o clássico: análise crítica da literatura existente e exploração crítica dos resultados obtidos em duas amostras — uma belga e outra portuguesa (Miguez, 1984).

A literatura existente nesta área é abundante; os quadros de referência teórica utilizados são os mais diversos: *medicina do trabalho* (Bews, 1966; Kliesch & Wheeler, 1969; Furon et al., 1978); *psicologia industrial* (Metzner & Mann, 1953; Newman, 1974; Smith, 1977); *sociologia do trabalho* (AS, D., 1962; Linhard, 1978; Maggi, 1968); *management* (Calco, 1963; Bureau of Business Practice, 1957; Dreifack, 1970); *direito do trabalho* (Henrard, 1976; Matelle, 1977)...., etc..

Diversas são também as instituições em cujos quadros se desenvolveram estudos sobre os comportamentos de ausência: *Universidades* (Brocker, 1959; Brown, 1975; Nicholson, 1975); *Empresas* (Acton Society Trust, 1952; Dunlop Company, 1959;

Confederation of British Industry Co., 1951); *Serviços de Saúde* (Metropolitan Life Insurance Company Co., 1951; Australia Dep. of Health, 1972; USA Dep. of Health, 1972); *Departamentos de Estado ligados aos problemas do trabalho* (Bureau of National Affairs USA, 1954, 1960), etc..

No entanto, e contrariamente àquilo que se poderia esperar, esta diversidade de abordagens não contribuiu para o enriquecimento dos conhecimentos neste domínio: o consenso em matéria de conceitos e de medidas é fraco, os resultados são, na sua maioria, contraditórios e as explicações pouco convincentes ou tautológicas.

Por forma a explicitarmos estas questões, utilizaremos como ponto de partida uma questão frequentemente formulada pelos gestores: «Os valores observados na "minha" empresa podem ser considerados normais?».

Começemos por analisar a pertinência da questão. Para facilitar os cálculos, imaginemos que uma dada empresa com 100 empregados tem 10% de ausências como valor da taxa global de ausências [= (número de dias de ausência . 100) / (número de dias úteis de trabalho)] e que este valor é constante ao longo dos 12 meses do ano, o que quer dizer que num dado mês (20 dias úteis de trabalho) se produzem $(100 \cdot 20 \cdot 10) / 100 = 200$ dias de ausências.

Se se proceder às possíveis decomposições deste valor, poder-se-á constatar que esses 200 dias de ausência podem corresponder às mais variadas situações — desde a hipótese extrema de aos 200 dias corresponderem as ausências de 10 trabalhadores

* Prof. Auxiliar na Faculdade de Psicologia da Educação da Universidade do Porto.

doentes durante 20 dias, até à outra hipótese, também extrema, desse valor ser o resultado do facto de os 100 trabalhadores se terem ausentado alternadamente dois dias cada um.

Se a esta diversidade de «cenários» adicionarmos os possíveis motivos das ausências (parto, doença, acidentes de trabalho, motivos pessoais, ...) responsáveis pelo valor global, depressa nos aperceberemos que um mesmo valor pode englobar situações bastante diversas, tanto no que se refere ao significado psicológico e social, como no que diz respeito ao impacto no sistema económico-productivo da empresa.

Por exemplo, uma ausência de longa duração diferencia-se de uma ausência de curta duração não só por permitir a reestruturação do sistema produtivo, mas também porque uma parte substancial do salário é suportado por outras instituições que não a empresa.

Se se considerar ainda que o sistema de recolha e classificação das ausências (definição do conceito de «ausência» e/ou «absentismo») é bastante variável de uma empresa para outra, teremos de concluir que a validade e fiabilidade do valor referido são bastante duvidosas, não permitindo mesmo a comparação dos valores obtidos numa empresa com os valores obtidos noutras.

Estas insuficiências foram já explicitadas por vários autores (Lyons, 1972; Nicholson et al., 1976; Steers & Rhodes, 1978), que localizaram as suas causas no contexto de cada um dos três níveis de investigação.

Estamos convencidos, e esperamos poder demonstrá-lo neste artigo, que as questões circunscritas a este género de reflexão, deixam escapar o essencial. Dito de uma forma mais explícita, os incontestáveis problemas aos quais estas questões fazem referência têm as suas raízes num nível bem mais profundo — o da própria definição da problemática.

Com efeito, se reduzirmos à sua forma mais simples e mais geral o conjunto dos discursos, problemas e interrogações presentes na maioria das abordagens das ausências, constatamos que elas se centram, de maneira preferencial:

I) nos problemas das consequências nefastas dos comportamentos de ausência;

II) no que estes comportamentos podem conter de desviante;

III) no tema das ausências voluntárias.

É no cruzamento destes três eixos que se define o fenómeno «Absentismo», objecto de estudo das investigações. Assim, o objecto privilegiado da maioria das investigações são as ausências, cujas causas e consequências são julgadas de forma negativa, tanto no que se refere às causas (ausências voluntárias) como no que se relaciona com as consequências (ausências de curta duração) — e que são definidas pela célula «D» da Figura 1.

		CONSEQUÊNCIAS	
		Positivas	Negativas
CAUSAS	Válidas	A	B
	Não válidas	C	D

Fig. 1

Pode igualmente constatar-se que o interesse constante pelas ausências cujas consequências são consideradas nefastas e cujas causas são julgadas simultaneamente «não válidas», acaba por conduzir à assimilação, pela célula D, das células B e C (Figura 2).

Este processo de assimilação é ainda acompanhado pelo afastamento das ausências de tipo A (célula A) do estudo da problemática das ausências, processo que é facilmente observável ao nível da conceptualização do fenómeno. Com efeito, um exame dos diferentes modos de determinação do conteúdo da noção de «absentismo» evidencia que as definições se centram sempre nas ausências injustificadas (desde que elas existam) por referência às causas (célula C) e nas ausências injustificadas (desde que elas existam) por referência às causas (célula C) e nas ausências de curta duração (desde que elas existam) por referência às suas consequências (célula B). Quando existe uma referência às

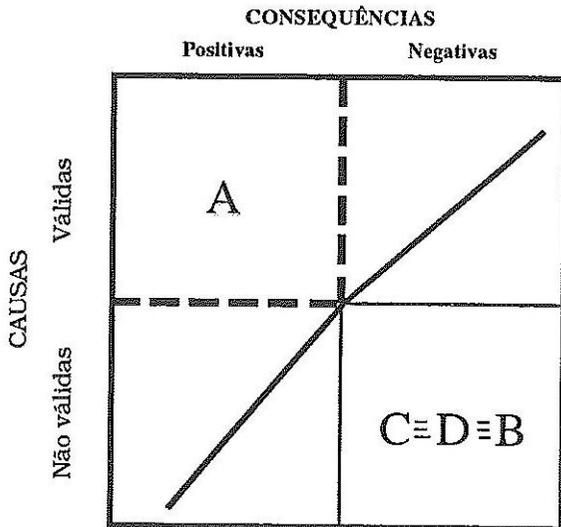


Fig. 2

ausências contidas na célula A (ex.: ausências por doença, mudança), é sempre referenciado que a abordagem se centrará nas ausências susceptíveis de serem «falsas doenças».

Um corolário importante da conservação do objecto de estudo da maioria das investigações sobre a célula D, consiste na instituição de uma separação bastante nítida entre aqueles que «produzem» as ausências (os trabalhadores) e aqueles que as «sofrem» (as administrações, os responsáveis pela gestão), considerando-se os primeiros como culpados e beneficiários e os segundos como vítimas.

Ora na realidade, nem sempre os trabalhadores beneficiam das suas ausências, assim como nem sempre estas se repercutem, nas empresas, de forma negativa.

Se por um lado é evidente que do ponto de vista da organização, as ausências engendram um certo número de efeitos negativos, não se pode negar que algumas das suas consequências acabam por produzir efeitos positivos. Este mesmo tipo de raciocínio poderia ser feito para o caso do indivíduo.

Ao longo das análises que efectuámos pudemos constatar que as ausências podem produzir efeitos positivos e efeitos negativos, independentemente do nível de análise utilizado: o indivíduo, o grupo, a organização ou a comunidade.

No caso específico da organização, por exemplo, as ausências podem ter um papel importante como redutoras de tensão, contribuindo para reequilibrar situações cuja evolução poderia produzir conflitos

com efeitos mais graves do que aqueles que as ausências produzem (Cfr. Figura 3).

Além disso, a avaliação das consequências dos diferentes tipos de ausência é condicionada pelo lugar que o observador ocupa. Para a organização são as ausências de curta duração que têm consequências mais pesadas, pois que desequilibram, mais do que as outras, o processo de produção. No entanto, para a comunidade, as ausências mais gravosas são as de longa duração, nomeadamente por doença, pois que para além dos seus efeitos negativos indirectos, é a comunidade que suporta uma parte significativa dos seus custos financeiros. Deverá ser referido que este tipo de relações se complexifica nos conjuntos de relações entre os subsistemas em causa (indivíduo, grupo, organização, comunidade) e seus meios envolventes. Assim, um comportamento de ausência que interfere negativamente no funcionamento da organização (por exemplo: desorganiza a produção) pode ter consequências positivas para aquele que se ausenta (redução do stress) e consequentemente as repercussões a nível organizacional vão ser, desta feita, positivas (diminuição das tensões, manutenção da motivação).

Por outro lado, um comportamento de ausência que produza efeitos positivos para a comunidade (por exemplo, harmonização da vida familiar e profissional) pode ser uma fonte de perturbações para a organização, o que engendrará por sua vez, efeitos negativos ao nível do indivíduo que se ausenta (por exemplo: sanções disciplinares). Como se pode constatar, a realidade é bem mais complexa do que deixa transparecer a descrição habitual da problemática do absentismo.

Também existe a ideia de que um grande número de ausências voluntárias não é menos vulnerável à crítica. Com efeito, como é que podemos definir a «ausência voluntária»?

Entre investigadores não existe nenhum tipo de consenso sobre a forma de operacionalizar esta noção, o que, de certa forma, não é de espantar até porque a determinação do carácter intencional de uma ausência não é menos relativo do que a determinação das suas consequências.

Tomemos como referência as ausências por doença, que são as que mais contribuem para os tais valores das taxas de duração global, e que suscitam frequentemente suspeitas acerca da sua validade.

A definição do estado de doença, já em si difícil de estabelecer (veja-se o carácter bastante genérico da

Fig. 3
 Sinopse dos níveis de análise, efeitos e condicionantes das ausências

	Positivos	Negativos	Factores condicionantes
INDIVÍDUO	Reduzir o stress e recuperar dos esforços físicos e psíquicos dispendidos Reequilibrar o sistema objectivos-constrangimentos pessoais/objectivos-constrangimentos organizacionais (motivação) Resolver os problemas extra-organizacionais	Diminuição do vencimento Prejudicar a sua imagem em relação aos colegas e superiores Acumulação de trabalho devido a ausência Perca de capacidades (ritmo de trabalho, informação) e necessidade de readaptação (sobretudo se a ausência foi longa).	Política da empresa sobre as ausências Natureza e nível da tarefa Normas do grupo sobre as ausências Frequência/duração das ausências Percepção das causas das ausências
GRUPO	Aumento da possibilidade dum enriquecimento das tarefas Desenvolvimento das competências Possibilidade de fazer horas extraordinárias Reconhecimento dos superiores Maior coesão intra-grupo	Aumento da carga de trabalho Deflagração dum situação conflituosa, deterioração das relações intra-grupo	Natureza e nível da tarefa Política de substituições Frequência/duração das ausências Constrangimentos devidos a carga de produção Nível de interdependência das tarefas Normas e valores existentes
ORGANIZAÇÃO	Diminuição das tensões e manutenção dum nível razoável da motivação Aumento do nível de polivalência e flexibilidade Indicador de possíveis disfunções Utilização das ausências como «bode expiatório»	Aumento do custo de produção: Pessoal suplementar Baixa de produtividade Acções de controlo Diminuição da competitividade Degradação das relações no interior da organização	Frequência/duração das ausências e seus efeitos negativos Interdependência técnica das tarefas executadas Nível de flexibilidade do sistema produtivo Situação do mercado Legislação sobre as ausências Normas e valores existentes sobre as ausências
COMUNIDADE	Manter um certo nível de saúde pública Recquilíbrio informal das tensões entre os diferentes sistemas: ex.: família-empresa Indicador de possíveis disfunções no conjunto da comunidade	Aumento das despesas públicas Exarcebamento das relações inter-grupos	Frequência/duração das ausências Causas que são atribuídas a produção das ausências Situação política, social e económica da comunidade

definição proposta pela Organização Mundial de Saúde), complica-se ainda mais quando se trata de aplicar às ausências. O problema que se coloca nos casos de ausência por doença, é o de definir qual é o estado de doença que torna o indivíduo inapto para se apresentar ao trabalho, dado que o que justifica a sua ausência não é a doença em si, mas sim incapacidade em se deslocar ao local de trabalho e/ou trabalhar. Deste modo, a relação doença-incapacidade não se pode apreciar num vácuo, mas tem antes de ser integrada num sistema constituído pelas condições específicas do exercício das tarefas, do meio ambiente, organizacional e extraorganizacional e das

particularidades específicas de cada indivíduo.

Isto obriga-nos a não perder de vista que alguém que sofre de cancro pode estar perfeitamente apto para se apresentar ao trabalho e isso ser até clinicamente desejável, enquanto que outro que sofre de gripe se possa encontrar totalmente inapto e não ser clinicamente desejável a sua apresentação ao trabalho (sendo a gripe uma doença viral, pode contaminar os colegas de trabalho).

Por outro lado, e face ao caso da gripe, um empregado que trabalha num local protegido e um outro cujas tarefas se desenvolvem em condições ambientais não protegidas, não estão confrontados

com o mesmo tipo de incapacidade.

Torna-se ainda importante referir que, se por um lado um determinado posto de trabalho submete de forma idêntica todos os indivíduos que nele operam a um determinado conjunto de cargas físicas e psíquicas — «*carga objectiva do trabalho*» (Gaussin et al., 1981) —, por outro lado estas cargas são «sentidas» pelo trabalhador de forma diferencial — «*carga subjectiva de trabalho*» — que é variável de indivíduo para indivíduo de acordo com as suas capacidades físicas, psíquicas e educacionais e estão também dependentes das relações intra e inter-grupos estabelecidas no seio do sistema produtivo. Mais precisamente, o grau de intencionalidade de uma ausência parece esfumar-se à medida que se tem em consideração um quadro de referência mais vasto e que nos afastamos do ponto de vista restrito à organização e às suas exigências formais.

Como na avaliação das consequências, a avaliação do carácter intencional de uma ausência está condicionada não só pelo referencial a partir do qual a consideramos, como também pelas circunstâncias nas quais essa avaliação se efectua.

Por outras palavras, a utilização da noção de ausência voluntária, que é eminentemente psicológica, está sujeita a envezamentos e apresenta os defeitos dos julgamentos de atribuição de Psicologia «naïve» (Heider, 1958). Uma questão se destaca então da nossa análise: tendo em conta as questões teóricas que esta noção levanta e o insucesso dos estudos que se centram nela, como se explica que se continue a investir na noção de «ausência voluntária»?

Uma comparação entre a problemática do absentismo e da toxicomania parece-nos poder clarificar esta questão.

A oposição «ausências voluntárias» / «ausências involuntárias» constitui de certa forma, no domínio em que está, o correspondente à oposição instituída na representação comum da toxicomania, que distingue dois tipos de dependência: por um lado, os «dependentes voluntários», vulgarmente conhecidos como «drogados», aqueles que se precipitam «deliberadamente» no consumo de drogas e, por outro lado, os «dependentes involuntários», os «intoxicados por medicamentos», vítimas de um processo de habituação produzido quando prosseguiam uma acção terapêutica. Ainda que as substâncias utilizadas por uns e outros sejam próximas ou mesmo idênticas e que os mecanismos fisiológicos em causa

não se distingam, a representação comum traça (entre estes dois tipos de dependência) uma linha de demarcação bem nítida, distribuindo assimetricamente os seus julgamentos de valor.

A condenação social da qual unicamente os primeiros são alvo, a dramatização exclusiva do problema da sua multiplicação e a focalização da inquietude sobre as consequências sociais da sua existência, constituem expressões, entre outras, da tendência de opinião geral em qualificar num sentido inverso condutas que são materialmente idênticas, mas opostas na sua significação social.

Tal como se projectam na representação corrente, os comportamentos dos dependentes voluntários, ou os comportamentos dos que se ausentam voluntariamente e que são vulgarmente conhecidos como «absentistas», são considerados e vividos como ataques às instituições e à sociedade em geral, como sinais de uma recusa dos valores da «normalidade».

A utilização preferencial da noção de «ausência voluntária», traduz na maioria dos casos o apego aos valores da normalidade e a repulsa em relação àqueles sobre quem recai a desconfiança de poderem pôr em questão esses valores.

Esta é uma explicação de tipo sociológico. Uma explicação mais «psicológica» seria a de identificar a utilização preferencial da noção de ausência voluntária como manifestação do que Ross chama «erro fundamental» e que consiste em, no processo de avaliação das causas de um comportamento, sobrestimar sistematicamente o peso dos factores internos (Ross, 1978).

Referi atrás que a problemática do absentismo surge na confluência de um conjunto de afirmações que, como se acabou de ver, são perfeitamente contestáveis.

Empregando uma fórmula forte, poderíamos afirmar que o absentismo, tal como tem sido abordado, constitui um objecto de estudo imaginário.

Não pretendemos com isto afirmar que os trabalhos desenvolvidos neste domínio tenham tentado abordar algo de inexistente. A opinião é justamente de que na expressão «fenómeno de ausências» se encontram, não uma, mas várias espécies de realidades diferentes — quer dizer que os comportamentos de ausência aparentemente idênticos, constituem uma realidade que não é homogénea, nem ao nível das causas nem ao nível da sua significação.

Que processos devemos então utilizar para apreender esta realidade complexa? A resposta

parece-nos clara: será necessário ter em conta um certo número de elementos que, na maioria das vezes, são ignorados mais ou menos deliberadamente. As ausências são habitualmente analisadas numa perspectiva individualista e psicologizante. Ora na nossa perspectiva, é necessário alargar o quadro do seu estudo ao contexto social e tecnológico no qual elas se produzem, necessidade que aparece aliás de maneira bem explícita nos trabalhos que realizamos (Miguez, 1984) e que, por razões de espaço, não nos é possível desenvolver neste artigo.

Nesses trabalhos sobressai a importância capital do papel desempenhado pelo contexto social (organizacional e extraorganizacional) na determinação do nível e da forma como as ausências se produzem.

A organização, lugar de confrontação de interesses sociais divergentes, mas igualmente de definição e de convergência de um interesse comum, está submetida a constrangimentos internos e do mundo exterior dos quais as ausências constituem o produto e o testemunho, o que faz com que as ausências contenham um considerável potencial informativo raramente explorado — o que é de lamentar.

A consideração dos comportamentos de ausência como fontes de informação não é seguramente uma perspectiva muito comum, pelo contrário, a atitude que prevalece neste domínio opõe-se frontalmente à sua difusão. Com efeito, a tendência maioritária define o estudo dos comportamentos de ausência numa perspectiva, quase exclusiva, da sua rápida eliminação. Do ponto de vista que defendemos, esta posição significa a pretensão de destruir a fonte de informação, antes mesmo que ela nos possibilite a apreensão do estado do sistema observado. Assim, a tarefa prioritária em matéria de estudos sobre comportamentos de ausência, não deverá ser a determinação imediata, e a todo o custo, dos meios mais eficazes de luta contra a ausência, mas antes a melhoria das nossas capacidades de recolher, tratar e interpretar a informação produzida pelas ausências. Cremos sinceramente que é na base de investigações conduzidas no quadro desta perspectiva, que será possível examinar caso por caso a questão das modalidades de intervenção em matéria de ausências. Demasiada precipitação conduzir-nos-á a uma situação em que não só os objectivos não são atingidos, como também somos arrastados para um impasse metodológico.

Pensamos que o desenvolvimento fecundo e eficaz das investigações implica o abandono radical de

algumas quimeras e, particularmente, a renúncia em tentar medir o carácter voluntário das ausências através de índices e de manipulações estatísticas.

O esforço desenvolvido no sentido de validar a utilização de medidas de frequência como instrumento de avaliação das ausências voluntárias reenvia-nos, como já referimos, para o caso da utilização de um modelo pré-disposicionista, em que os comportamentos de ausência são preferencialmente explicados através das características pessoais dos sujeitos (Miguez, 1984).

Um tal modelo parece-nos pobre e reducionista, se atentarmos na complexidade dum fenómeno que se situa na intersecção dos níveis organizacionais da existência do trabalhador.

Assim, parece-nos mais importante desenvolver medidas precisas que permitam descrever o fenómeno das ausências em toda a sua complexidade e heterogeneidade, do que procurar criar índices ou medidas de tipo interpretativo.

Parece-nos também inútil procurar uma eventual estabilidade atitudinal através de medidas fiáveis e consistentes. Em cinquenta anos de investigação não existe nenhuma evidência no que diz respeito à estabilidade individual dos comportamentos de ausência (Miguez, 1984). A procura dessa estabilidade informa-nos mais sobre o modelo psicométrico utilizado pelo investigador, do que propriamente sobre o fenómeno das ausências. Para finalizar o que diz respeito à utilização do termo «absentismo», conceito particularmente ambíguo e mais conotativo do que denotativo, parece-nos importante referir algumas considerações.

Na nossa perspectiva, o conceito de absentismo tem mais a ver com a norma em que se fundamenta um julgamento sobre os comportamentos de ausência (existem demasiadas ausências ou esta situação não justifica uma ausência) do que ao próprio comportamento de ausência (não presença no local de trabalho no horário previsto). Poderíamos aceitar que se utilizasse este conceito em estudos que procuram analisar a formação de normas nos diferentes factores sociais, mas já não podemos aceitar que se continue a utilizar o conceito de absentismo para, de forma explícita, designar o conjunto das ausências e implicitamente lançar a suspeição sobre a globalidade dos comportamentos de ausência.

Assim, para além de alguns casos precisos (por exemplo, em estudos dos critérios normativo a partir dos quais os actores sociais produzem interferências,

juizamentos e atribuições) (1) parece-nos preferível a substituição da noção de absentismo pela designação daquilo que efectivamente se analisa; por exemplo, ausências por doença, ausências de curta duração ou ainda pela utilização do termo «comportamentos de ausência», quando se analisa a globalidade destes. Enfim, gostaria ainda de recordar a fonte de informação potencial contida nos comportamentos de ausência, informação que é possível recolher e trabalhar se efectuarmos uma boa descrição do fenómeno, utilizando medidas precisas e relacionando-as com as configurações de variáveis próprias da situação estudada.

Precisamos de estudos monográficos que respeitem a complexidade e a imbricação dos diferentes níveis: pessoais, organizacionais, familiares, culturais, económicos...

Desta forma parece-me possível chegar a teorias mais convincentes sobre os comportamentos de ausência.

Parece-nos importante garantir ainda outras condições, nomeadamente o abandono da perspectiva moralista, ideológica e negativista presente na maioria das análises, que acabam por contaminar a construção dos conceitos e a escolha das medidas e que se exprimem nos fracos resultados até hoje obtidos, recomendações essas presentes em diversas comunicações realizadas numa conferência da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema «Ausência ao Trabalho e Segurança Social», realizada em Genebra no ano de 1980.

Para finalizar queríamos expressar aqui um voto

(1) Estamos a recordar-nos dos quatro tipos de representação das ausências voluntário-absentismo definidas pela aproximação às quatro atitudes ideais propostas por Boffi et al. (1981): I) a atitude de tipo «patronato conservador» que consiste em ver nas ausências uma forma de desobediência civil, de ataque às instituições; II) a atitude de tipo «patronato esclarecido» que congrega a denúncia da influência nefasta das ausências sobre o nível de produtividade e o reconhecimento da necessidade de analisar sem preconceitos as causas e o significado do fenómeno; III) a atitude tipo «sindicato-esquerda institucional» que consiste em considerar as ausências como uma resposta inevitável à rapidez das cadências e ao carácter penoso e monótono das tarefas, ao mesmo tempo que combate este tipo de comportamento vendo nele uma forma pouco interessante e perigosa de luta social; IV) e, por fim, a atitude «radical-libertária» dos que vêem nas ausências uma forma autónoma de luta operária de carácter não necessariamente defensiva, perfeitamente recomendável ainda que não reflecta uma forma de luta individual necessitando de tomar formas mais organizadas.

no sentido do estabelecimento de uma maior abertura e colaboração entre os diferentes parceiros sociais e os investigadores: o problema das ausências continua ainda um assunto tabu, o que não possibilita a sua análise com base em dados precisos.

REFERÊNCIAS

- ACTON SOCIETY TRUST (1952) — *Size and morale: a preliminary study of attendance at work in large and small units*, London, 43 p.
- AS, D. (1962) — Absenteeism — a social fact in need of theory. *Acta Sociologica*, 6: 278-285.
- BEWS, D. C. (1965) — A medical program to assist management in the control of absenteeism. *Journal of Occupational Medicine*, 8: 243-250.
- BOGGI, A. G. (1981) — *Immagini di devianza*, ed. Giangiacomo Feltrinelli, Milano.
- BROWN, C. A. (1975) — *A methodological investigation of absence rates among industrial employees*. Tese de Doutoramento não publicada, University of Wales.
- BROOKER, W. M. A. (1959) — *Some factors associated with absenteeism in a printing factory*. Med. Soc. Sci. Thesis, University of Cape Town.
- BUREAU OF BUSINESS PRACTICE (1957) — How to control absenteeism, *Dynamic Management*, nr. 102, April 25.
- BUREAU OF NATIONAL AFFAIRES (1954) — Computing absenteeism rates. *Personnel Policies Forum*, Survey nr. 27, Washington.
- BUREAU OF NATIONAL AFFAIRES (1960) — Controlling Absenteeism. *Personnel Policies Forum*, Survey nr. 57, Washington.
- CIVIL SERVICE DEPARTMENT, GREAT BRITAIN (1971) — *Sickness in the Civil Service. C.S.D. Management Studies 1*, London, H.M.S.O.
- CALEO, R. L. (1963) — Absenteeism, *Administrative Management* 24, June, 22-29.
- FEDERATION OF BRITISH INDUSTRY (1970) — *Absenteeism: an analysis of the problem*, London.
- DEPT. OF HEALTH, AUSTRALIA (1974) — *Absenteeism in Industry*. Report on Proceedings of a Seminar, Lindcombe, April, 19-20.
- DEPT. OF HEALTH, USA (1972) — Time lost from work among the currently employed population United States - 1968, series 10, n.º 71, Washington, G.P.O.
- DREYFACK, R. (1970) — Program for controlling Absenteeism. *Supervisory Management*, 15: 32-35.
- DUNLOP COMPANY LIMITED (1969) — The effects of absence on efficiency. *Personnel Policies Report nr. 2*, Personnel Research Section Central personnel Division, London.

- FURON, D., CAILLARD, P. ET CAILLARD, J. F. (1978) — L'ergonomie dans les petites entreprises, *Archives des Maladies Professionnelles*, nr. 4-5, pags. 290-292.
- GAUSSIN, J., DAVID, W. & VAN LAETHEN, A. (1981) — Nouvelles Technologies et évolution de l'organisation du travail, in *Les Moyens de l'informatisation, recueil des conférences de la convention informatique*, vol. B: 101-104, Paris.
- HEIDER, F. (1958) — *The psychology of interpersonal relations*. New York, Wiley.
- HENRARD, M. (1976) — *Les journées d'absence non rémunérées pour des raisons familiales imperieuses*. Orientations, Droit Social et Gestion du Personnel.
- KLIESCH, W. F. & WHEELER, M. K. (1969) — A hospital health service evaluation of absence control, *Industrial Medicine and Surgery*, 38: 46-49.
- LINHART, D. (1978) — Quelques réflexions à propos du refus au travail, *Sociologie du travail*, 3: 310-321.
- LYONS, T. F. (1972) — Turnover and absenteeism: a review of relationship and shared correlates, *Personnel Psychology*, 25, pags. 271-281.
- MAGGI, B. (1968) — L'assenteismo operario in una grande azienda; differenze tra uomini et donne, *Quaderni di Sociologia*, 2, pags. 119-143.
- MATELLE, J. (1977) — Les journées d'absences non rémunérées autorisés pour des raisons familiales imperieuses, *Orientations*, 4, pags. 101-106.
- METZNER, M. & MANN, F. (1953) — Employee attitudes and absences, *Personnel Psychology*, 6: 647-485.
- METROPOLITAN LIFE INSURANCE CO. (1951) — *Control of absence. Reducing absenteeism through employee education*. Policy Holders Service Bureau, Home Office, New York.
- MIGUEZ, J. (1984) — *Absences, Absences Volontaires, Absenteismes: de la problematique à la methodologie*, Tese de Doutoramento (não publicada), Université Catholique de Louvain.
- NEWMAN, J. E. (1974) — Predicting absenteeism and turnover: a field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures, *Journal of Applied Psychology*, 5: 610-615.
- NICHOLSON, N., BROWN, C. A. & CHADWICK-JONES, J. K. (1976) — Absence from work and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 61(6): 728-737.
- ROSS, L. (1978) — Update to the intuitive psychologist and his shortcomings: distinction in the attribution process. In Berkowitz, L. (Ed.), *Cognitive Theories in Social Psychology*, New York, Academic Press.
- SMITH, F. J. (1977) — Work attitudes as predictor of attendance on a specific day, *Journal of Applied Psychology*, 62(1): 16-19.
- STEERS, R. M. AND RHODES, S. R. (1978) — Major

influences on employee attendance: a process model, *Journal of Applied Psychology*, 63: 391-407.

RESUMO

Neste trabalho pretende-se demonstrar que a maioria das dificuldades, insuficiências e contradições que têm surgido nas investigações no domínio dos comportamentos de ausência resultam de uma incorrecta definição da problemática ao se considerar como o objecto de estudo — O ABSENTISMO — as ausências cujas causas e consequências são julgadas de forma negativa, tanto no que se refere às causas (ausências voluntárias) como no que se relaciona com as consequências (ausências de curta duração). Tendo em conta o carácter conotativo da noção de Absenteísmo — à qual está associado uma perspectiva moralista, ideológica e negativista — propõe-se neste artigo o seu abandono e o desenvolvimento de estudos que rejeitem a complexidade e a imbricação dos diversos níveis: pessoais, organizacionais, familiares, culturais e económicos.

RÉSUMÉ

Dans cet article nous essaions de démontrer que la plupart des difficultés, insuffisances et contradictions qui existent dans les recherches sur les comportements d'absence sont le résultat d'une définition incorrecte de la problématique en considérant comme objet d'étude — L'ABSENTÉISME — les absences dont les motifs et les conséquences sont pensées négativement. Vu le caractère connotatif de la notion d'Absentéisme — auquel est associé une perspective moraliste, idéologique et négativiste — l'auteur propose l'abandon de cette notion et le développement d'études qui respectent la complexité et imbrication des différents niveaux: personnelles, organisationnelles, familiales et culturelles.

ABSTRACT

In this paper we pretend to demonstrate that most of the difficulties, insufficiencies and contradictions that have appeared in the researches regarding the absentee behaviour are the result of an inaccurate definition of the problem by considering ABSENTEEISM the study of those absences whose causes and consequences are thought of as negatives, in what concerns its causes (voluntary absences) and its consequences (short-period absences). Bearing in mind the conotative nature of the notion of absenteeism — associated with a moralist, ideological and negative perspective — the author proposes in this article its abandon and the development of studies that respect the complexity and the overlapping of the different levels: individual, organizational, familiar, cultural and economical.