

COMPORTAMENTOS DE AUSÊNCIA, QUADROS DE ANÁLISE E SUAS OPERACIONALIZAÇÕES

José Miguez / Michel Bonami *

1. DA NOÇÃO DE AUSÊNCIA À NOÇÃO DE ABSENTISMO

Mercê do interesse cada vez maior que, ao longo deste século, têm suscitado os problemas de rendimento, assistimos a um incremento progressivo nos campos da investigação e da literatura relativas aos comportamentos de ausência ao trabalho. Com efeito, a evolução das condições sociais ligadas às práticas económicas, políticas e ideológicas, originou novos tipos de questões sociais a que as diferentes disciplinas científicas se têm vindo a esforçar para responder. Assim, o problema do absentismo passa a constituir objecto de estudo de disciplinas tão diversas como sejam a medicina no trabalho, a psicologia industrial, a sociologia do trabalho, o «management», o direito do trabalho, etc..

Ao contrário do que seria de esperar, esta diversificação de abordagens não contribuiu para enriquecer os conhecimentos existentes; não edificou um saber multidisciplinar, antes originou uma visão fragmentária dos comportamentos de ausência. O carácter dissipador de tais abordagens não se deve apenas à formação dos investigadores, mas também, e preponderantemente, à variedade de locais onde as investigações são realizadas e ao facto de que cada um desses locais — universidades, empresas, serviços de saúde, organismos públicos — se reveste de objectivos próprios.

A existência de dados contraditórios e singulares, e a diversificação acrítica das metodologias, bem como a inconsistência do enquadramento teórico de referência,

(*) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Univ. do Porto. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Univ. Católica de Louvain (Bélgica).

impedem o desenvolvimento cumulativo de um saber científico no domínio em causa. A redução dessa diversificação e a construção de quadros teóricos parece-nos exigir uma etapa de análise crítica das noções e dos critérios de medida que têm vindo a ser utilizados na maioria dos estudos existentes sobre o absentismo. Tal é o objectivo deste artigo: isolar e especificar de forma crítica os principais conceitos, enquadramentos teóricos e operacionalizações que figuram, explicitamente ou não, na literatura científica que se debruça sobre o fenómeno do absentismo.

A noção de absentismo faz referência, antes de mais, a um conjunto de comportamentos de ausência (não-presença) ao trabalho profissional, ausência essa expressa em termos de espaço (posto de trabalho, escritório, oficina,...) e de tempo (período do dia, da semana,...). Para além de significar uma não-presença num espaço-tempo delimitado, a noção de absentismo incluiu um *juízo* sobre essa não-presença; esse juízo pode ser de duas ordens: qualitativa e quantitativa. No plano qualitativo, julga-se a intencionalidade da ausência independentemente do seu estatuto oficial: a noção de absentismo associa-se, neste caso, à de *ausência voluntária*. No plano quantitativo, definir-se-á o absentismo como sendo a existência de um *número excessivo de ausências*, traduzido em frequência ou em duração.

Examinaremos, igualmente, aquilo que, na literatura científica, abrangem as noções de ausência e de absentismo, podendo definir-se esta última em termos qualitativos (ausência voluntária) ou quantitativos (número excessivo de ausências).

1.1. A noção de ausência

A ausência caracteriza-se pela não-presença de trabalhadores num espaço-tempo pré-determinado, de acordo com regras e estruturas organizacionais. Esta não-presença pode considerar-se, por um lado, como uma distorção de uma norma: de facto, o contrato estabelecido com a organização obriga à presença — as características das ausências são encaradas de um ponto de vista sócio-legal. Por outro lado, a não-presença pode ser considerada — quaisquer que sejam as causas — como fonte de perturbações para a organização que esperava a presença do trabalhador e que é, portanto, levada a tomar medidas correctivas julgadas necessárias. Trata-se aqui de uma concepção produtivista que considera as ausências do ponto de vista das consequências para a organização.

Comportamentos idênticos serão qualificados de modo distinto por cada uma destas concepções. Por exemplo, em dadas situações (doença, parto, estágios de formação, etc.) o contrato de trabalho explicita que não existe a obrigação de estar presente (Henrard, 1976; Mattele, 1977): consequentemente, e por definição, o facto de não se estar presente no local de trabalho em virtude de qualquer uma destas razões, não implica, «*stricto sensu*», a existência de ausência. Em contrapartida, na óptica do serviço em que a pessoa trabalha, o facto de se esperar a sua presença permite considerar essa não-presença como ausência.

Esta ambiguidade na definição está na origem da existência de vários tipos de conceitos e de medidas das ausências. Alguns autores, por exemplo, não consideram ausências aquelas não-presenças que são devidas a doença, férias ou licenças (visto

que o indivíduo não tinha de estar presente) e utilizam medidas que não têm em consideração tais situações (Weaver & Holmes, 1972). Outros autores (Miner, 1977) deixam de considerar como ausências as não-presenças que ultrapassem determinada duração (o trabalhador passa a já não ser esperado e o serviço foi, entretanto, reorganizado). No primeiro caso, as ausências são definidas pelas características do comportamento, enquanto que no segundo elas são-no, principalmente, pelas consequências desencadeadas no meio de trabalho.

Por outro lado, uma não-presença num espaço-tempo organizacional não corresponde necessariamente a não-trabalho, do mesmo modo que a presença não significa, automaticamente, trabalho. Pode-se estar presente no espaço-tempo organizacional sem se fazer nada e, no entanto, ser-se assinalado como presente. Inversamente, pode-se estar a trabalhar para uma organização e esta assinalar ausência do «local de trabalho».

Convém, finalmente, salientar que as noções de espaço-tempo são relativas às tarefas, funções e lugares ocupados no organigrama da empresa. A mobilidade dos horários e mobilidade no espaço variam muito consoante as categorias profissionais, responsabilidades e funções hierárquicas. Os métodos de detecção e identificação das ausências serão, em consequência, muito relativos, dependendo dos estatutos e das funções exercidas. Isto é muito nítido no caso dos quadros; é difícil delimitar com precisão a noção de ausência para esta categoria de trabalhadores, na medida em que a mobilidade de horários e as possibilidades que têm de trabalhar no espaço exterior à organização reduzem, consideravelmente, a importância de se esperar presença e da sua obrigatoriedade (Chadwick-Jones & al., 1982; Costelo, 1976). É esta, sem dúvida, a razão pela qual os quadros quase nunca constituem objecto de estudo (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Como se pode constatar, o conceito de ausência ao trabalho é fonte de ambiguidade na sua própria definição, dado que a «não-presença física num espaço-tempo determinado» (único elemento directamente mensurável) pode ser qualificado como ausência ou não-ausência conforme os pontos de vista considerados, além de que as noções de espaço-tempo são muito relativas, variando de função para função; tudo isto afecta a objectividade das medidas utilizadas.

A definição das ausências em função da duração

Até aqui considerámos o conceito de ausência numa perspectiva essencialmente espacial: (não)-presença num espaço determinado. Mas o registo de espaço não se pode separar do registo de tempo; com efeito, as medidas de (não)-presença num espaço determinado efectuam-se no tempo, em momentos precisos, porquanto os trabalhadores não têm que estar presentes no local de trabalho a todo e qualquer momento. Este considerando relativo ao registo temporal, conquanto necessário e elementar, não deixa de levantar novas dificuldades à definição de ausência.

A partir do momento em que se considera a ausência como a não-presença no tempo, há que determinar os limites mínimo e máximo dentro dos quais uma não-presença deva ser considerada como ausência. Isto é: convém precisar, por um lado,

a partir de que altura uma não-presença de curtíssima duração (por exemplo, um atraso) passa a ser *ausência* e, por outro lado, a partir de quando uma ausência deixa de o ser para passar a enquadrar-se no fenómeno de *turnover* (na acepção de deixar a empresa). Este tipo de problema levanta dificuldades ao nível da definição da ausência e da operacionalização dessa definição. Pelo levantamento que se pode fazer da literatura científica, a problemática reside em determinar se o atraso, a ausência e o *turnover* constituem comportamentos da mesma natureza, ou seja, idênticos no plano qualitativo conquanto diferenciados no plano da duração, ou se, pelo contrário, se trata de comportamentos de natureza distinta, cada um deles dotado de identidade própria.

Atraso e ausência

Poucos foram os autores que consideraram, nos seus estudos, os comportamentos de atraso (Beehr & Gupta, 1978; Edwards, 1979; Jamal, 1981). Habitualmente pensa-se que tais comportamentos não têm identidade própria. Assim, os atrasos são, no seu conjunto, integrados nas ausências, quando as análises se efectuam com base em horas de ausência; ou são excluídas dos cálculos quando as ausências são contabilizadas em dias. Neste último caso, os atrasos são considerados ora como presenças — ou seja, tempo de trabalho — ora como ausências não contabilizadas. As repercussões da escolha de um ou outro método podem ser importantes ao nível dos cálculos das taxas de ausência.

O facto de se ignorar a especificidade dos comportamentos de atraso explicar-se-ia, quanto a nós, menos por opções teóricas do que por elementos técnicos associados aos diferentes modos como as empresas habitualmente processam os seus registos de dados. Na verdade, o registo, *stockage* e tratamento dos atrasos implicam uma maior sofisticação dos meios e das lógicas empregues. Ora os investigadores só costumam ter acesso a dados arquivados e que foram já tratados pelas organizações (Chadwick-Jones, 1982).

Um dos autores deste artigo (Miguez, 1984) teve oportunidade de realçar a especificidade dos comportamentos de atraso, por ocasião de uma investigação efectuada numa empresa portuguesa de fabrico de material eléctrico, ao longo de seis meses, englobando cerca de mil pessoas. Com efeito, neste estudo, os dois índices de frequência de ausências de curtíssima duração (no máximo, metade de um dia) em nada se correlacionavam com 13 outras medidas de ausências, e isto no seio dos diferentes grupos considerados. A especificidade dos comportamentos de atraso é muito compreensível se considerarmos os comportamentos de ausência como indicadores das relações, frequentemente de conflito, entre as exigências profissionais e extra-profissionais (sociais, familiares, saúde, estágios de formação, etc.). Os problemas concretos dos trabalhadores cuja resolução implica chegar atrasado ao local de trabalho, não seriam assim da mesma natureza daqueles que ocasionam ausências de maior duração.

Turnover e ausência

As relações entre comportamentos de ausência e *turnover* foram estudados por numerosos autores, principalmente no âmbito das teorias de satisfação e da motivação no trabalho. Sobre esta questão foram publicadas revisões bibliográficas interessantes (Lyons, 1972; Porter & Steers, 1973; Nicholson e al. 1977) que destacam uma problemática central: em que medida é que o comportamento de ausência é prenúncio do *turnover* (comportamento da mesma natureza mas em diferente grau), ou, pelo contrário, constitui uma alternativa ao *turnover* (comportamentos de natureza diferente, comportamentos independentes)?

A primeira tese é defendida nos anos 50 por Herzberg e al. (1957), que consideram as ausências como um comportamento precursor do *turnover*. A decisão tomada pelo trabalhador quando se ausenta constitui uma miniatura daquela que deverá assumir para deixar a organização em que trabalha. Nesta mesma perspectiva, Melbin (1961) considera que uma taxa elevada de ausências pode ser tida como sinal de um afastamento futuro, a 1ª fase de um processo de separação. Lyons (1972), a partir da análise das investigações empíricas publicadas sobre essa questão, destaca uma tendência vincada para associar comportamentos de ausência e *turnover*; chega mesmo a propor a existência de uma progressão nos comportamentos de afastamento, desde a ausência até ao *turnover*. No entanto, não descobre nenhuma evidência de factores comuns que possam determinar, influenciar ou sequer estar ligados aos dois comportamentos; daí que seja difícil atribuir qualquer sentido à associação estabelecida. Além disso, Lyons insiste na necessidade de se colocar grande atenção na leitura dos resultados. Com efeito, o exame da literatura mostra — segundo Lyons — a não-estandardização dos métodos utilizados; alguns autores servem-se do grupo como unidade de análise, outros do indivíduo. As medidas empregues para avaliar as ausências e o *turnover* são muito variáveis, pouco explícitas (modo de calcular, fenómenos considerados ou não) e, até, não referidas!

Os investigadores do Tavistock Institute (Hill & Trist, 1953, 1955) desenvolveram uma perspectiva oposta que sublinha a especificidade de cada um dos comportamentos de ausência (ausência e *turnover*). Assim, consideram os comportamentos de ausência como comportamentos de instalação (*stayer phenomenon*) de trabalhadores no seio de organizações que não desejam abandonar e das quais, progressivamente, vão integrando as regras (inclusive para se ausentarem). O comportamento de ausência permite, por meio de afastamento temporário, atenuar o «stress» que está ligado à prossecução do trabalho na organização. Este mecanismo psicológico é distinto do corte da relação de trabalho com a empresa, ruptura que, segundo os autores, sobrevem mais frequentemente durante o período inicial em que os trabalhadores são confrontados com uma nova empresa, que mais dificilmente deixarão à medida que a ela se forem aclimatando.

É difícil encontrar, na literatura científica, dados empíricos que confirmem a tese de Hill & Trist. Contudo, a ausência de causas comuns aos fenómenos, já assinalada por Lyons (em 1972) e confirmada por Porter & Steers (1973), leva estes últimos a considerar que ausências e *turnover* são comportamentos diferentes, cada um dotado de identidade própria. Na linha de March & Simon (1958), os autores constroem um

modelo de decisão no qual as ausências e o *turnover* são comportamentos racionais determinados pela avaliação subjectiva dos custos e benefícios associados às respectivas consequências. O exame deste modelo mostra, por exemplo, que as ausências permitem a melhoria temporária de uma situação penosa, sem perda dos benefícios do emprego, enquanto que o *turnover* acarreta perda de todos os benefícios possíveis. Da mesma forma, as ausências podem constituir um comportamento de substituição do *turnover*, quando as condições favoráveis a este não se encontram preenchidas, por exemplo quando as probabilidades de encontrar outro emprego são fracas.

Para Nicholson, a falta de clareza nos resultados obtidos está ligada a um conjunto de problemas metodológicos que importa considerar e resolver. Este autor efectua, em 1977, estudos metodologicamente bem elaborados que não confirmam a tese de Herzberg (1957), segundo a qual a ausência é a versão em miniatura do *turnover*, nem tão pouco a tese de Hill & Trist (1955) que afirmam serem as ausências um comportamento alternativo ao *turnover*. Trata-se de fenómenos complexos que se interpenetram parcialmente e que possuem particularidades próprias. Esta complexidade e a interacção dos fenómenos não podem, sob pena de reducionismo, ser apreendidas num único ponto de vista.

1.2. A noção de absentismo

Tentar definir, identificar e descrever os comportamentos de ausência constitui, conforme mostrámos, um empreendimento difícil e perigoso, se houver a preocupação de se ser objectivo e de dominar perfeitamente cada uma dessas operações. Acontece que a literatura, científica ou não, não trata propriamente de um assunto que parecia simples numa primeira abordagem — o comportamento de ausência do local de trabalho — mas sim do absentismo, noção mais complexa e ainda mais difusa, por implicar, além do mais, um juízo sobre o comportamento de ausência. Qualitativamente, este juízo consiste na suposição de que a ausência foi premeditada ou que, pelo menos, poderia ter sido evitada; existe o sentimento de que a ausência não é justificável ou que o motivo invocado não é o verdadeiro (atestado médico). Não são os aspectos espaço-temporais dos comportamentos de ausência, nem sequer as suas consequências que são aqui consideradas, mas sim o seu carácter intencional ou não; tratar-se-á de uma ausência *voluntária*? Esta noção de ausência voluntária implica uma abordagem simultaneamente menos imediata e menos objectiva do que a anteriormente feita: menos imediata porque não se baseia em elementos directamente observáveis do comportamento, mas requer um trabalho de inferência; menos objectiva porque se fundamenta no modo como o comportamento é subjectivamente percebido por outrem. Pretendemos mostrar, em seguida, que a inferência de intencionalidade do comportamento, que leva a identificar uma ausência com ausência voluntária, constitui um caso particular do fenómeno mais geral conhecido por processo de atribuição causal (Heider, 1958).

Ausência voluntária como processo de atribuição

A distinção «ausências voluntárias/ausências involuntárias» constitui uma figura importante da dicotomia *percepção de causalidade pessoal*, que preside às atribuições internas ligadas à intencionalidade, à responsabilidade, às disposições pessoais, e *percepção de causalidade impessoal*, que preside às atribuições externas ligadas aos factores de situação, às circunstâncias, ao meio ambiente. Jones & Davis (1965) distinguem dois momentos sucessivos no processo de atribuição causal, quando este consiste numa inferência de factores internos: os efeitos do comportamento são, primeiro, atribuídos às intenções do actor; estas são, em seguida, atribuídas a características intrínsecas do actor (disposições, traços de personalidade, etc.).

Analise-se em que sentido a distinção ausências voluntárias/involuntárias se insere na questão mais vasta dos juízos de atribuição. Definir uma ausência como voluntária, é ver nela o resultado de uma intenção da pessoa que se ausenta e é proceder a uma atribuição de causalidade interna (inferir uma disposição para se ausentar: a *proneness*, a *attitudinal absence*, etc.). Definir uma ausência como involuntária é considerá-la como resultado da acção de elementos exteriores à vontade daquele que se ausenta e proceder a uma atribuição de causalidade externa (as circunstâncias, o vírus, etc.).

Acontece porém que, de há cerca de dez anos para cá, os psicólogos sociais experimentais têm posto em evidência aquilo que Ross (1977) designou por *erro fundamental*, isto é, o facto de na vida quotidiana revelarmos uma marcada tendência para sobrestimar, nas explicações que damos, a parte que provém do indivíduo (causas internas) e subestimar a que resulta da situação (causa externas). Poder-se-ia, contudo, esperar que os homens de ciência, os psicólogos, escapassem a este processo nos seus trabalhos teóricos. Infelizmente, Leyen (1983) sustenta de forma convincente a tese segundo a qual, pelo contrário, os psicólogos, mais do que quaisquer outros, estão sujeitos ao «erro fundamental» que consiste em privilegiar os factores disposicionais em detrimento dos factores situacionais; são vítimas da sua «missão» que consiste em procurar nas pessoas que os consultam ou que eles examinam elementos de estabilidade, de consistência, de previsibilidade — o que talvez permita compreender melhor o lugar preponderante que o problema das ausências voluntárias continua a ocupar na literatura científica.

Chadwick-Jones et al. (1973), bem como Nicholson et al. (1978), merecem um tratamento particular, na medida em que tentaram relativizar esta dicotomia. Depois de terem categorizado dois tipos de ausências (A: ausência inevitável; B: ausência evitável, que implica uma escolha pessoal), puseram em evidência o carácter móvel da fronteira entre estes dois tipos de ausências e o facto de que esta delimitação é função de normas pessoais e de grupo. Introduziram também o princípio da existência de um *continuum* de ausências que se estendem desde um polo A (ausências em que não intervém a escolha pessoal) até um polo B (ausências que derivam inteiramente da escolha pessoal). Estes autores pretendem, desta forma, pôr em destaque as diferentes imposições passíveis de desencadear ausências e mostram em que grau tais imposições variam de pessoa para pessoa e de situação para situação. Colocando as ausências de cada indivíduo num *continuum* A — B, deveria chegar-se a uma

definição muito fluída das ausências voluntárias e involuntárias, compreendendo variantes de situação (factores externos) e de indivíduo (factores internos). No entanto, as enormes dificuldades de operacionalização deste tipo de *continuum*, apesar de tão claro a nível conceptual, reconduziram estes autores a realizar as suas investigações novamente dentro dos limites da dicotomia ausência voluntária/ausência involuntária.

1.3. O número excessivo de ausências

Depois de termos mostrado as dificuldades metodológicas e teóricas ligadas à definição de ausência ao trabalho, tentámos decompor a noção de ausência voluntária, mostrando que ela resulta sobretudo de uma psicologia *naïve*, pré-científica, que explica um comportamento a partir da inferência da disposição para ter esse comportamento (explicação tautológica). Qualitativamente, a noção de absentismo sobrepõe-se à de ausência voluntária. Do ponto de vista quantitativo, o conceito de absentismo implica o juízo de que as ausências, constatadas ou supostas, se situam num nível bastante elevado ou, mais exactamente, se situam num nível demasiado elevado em relação a uma situação normal ou ideal. O absentismo pode também ser definido pela existência de um número excessivo de ausências, calculado em frequência ou em duração.

Nesta óptica, convém introduzir uma distinção suplementar entre dois níveis da realidade estudada. Seja qual for a escala global que consideremos (por ex. região, sector, empresa,...), o número de ausências registadas pode ultrapassar determinado limiar considerado «crítico»; falaremos então de *fenómeno de absentismo*. A nível individual, as ausências produzidas por um trabalhador podem, igualmente, ultrapassar determinado limiar considerado crítico; aqui diremos tratar-se de *comportamento absentista*.

Estas duas noções não são concomitantes. A existência de um fenómeno de absentismo não implica automaticamente a existência de comportamentos absentistas: a produção global de ausências pode ultrapassar um limiar considerado crítico sem que nenhum limiar crítico individual seja ultrapassado. A explicação da existência, no seio de uma organização, de um fenómeno de absentismo fornecida através de comportamentos absentistas está longe de ser uma evidência e requer uma confirmação metodológica. Assim, Miguez (1984) registou, numa empresa belga do sector terciário, a conjugação, durante os 5 anos estudados, de uma estabilidade do perfil global das ausências com uma variabilidade da produção individual de ausências.

Acrescentaremos que se, de um ponto de vista abstracto, a noção de absentismo como excesso de ausências parece muito clara, quando se tenta definir o limiar crítico a partir do qual um número elevado de ausências pode ser considerado como absentismo, levantam-se inúmeros problemas. Como definir este limiar? Tratar-se-á de uma questão estatística? Terão todas as pessoas e grupos a mesma percepção desse limiar? A noção de absentismo, como qualquer outro conceito elaborado, não pode ser confundido com a própria realidade. Para dotar de sentido este conceito de absentismo, há que defini-lo conceptualmente e operacionalmente, sem o que não

passará de uma palavra ou de uma crença ideológica. Acontece que esta operação só muito raramente é realizada pelos investigadores. O exame da literatura existente mostra que, à custa de tanto se falar e de tanto se escrever sobre o «absentismo», este objecto elaborado se tornou uma certa realidade que possui existência própria e, por isso, já não precisa de ser definida claramente. A pouca nitidez desta noção permite, por conseguinte, a sua utilização para qualquer situação de ausência e, como veremos mais adiante, em associação com qualquer medida. Este fenómeno é tanto mais espantoso quanto é certo que a maioria da investigação se situa dentro da corrente empirista em que o rigor na atenção aos factos e a desconfiança dos conceitos demasiado vagos têm o valor de princípios.

2. QUADROS DE INVESTIGAÇÃO

Como veremos na terceira parte deste artigo, a investigação sobre o absentismo utiliza índices numerosos e variados de medidas das ausências. Estes índices, mais ou menos bem definidos, surgem de maneira desordenada e não facilitam a acumulação e comparação dos dados. Pensamos, no entanto, poder agrupar a maioria dos trabalhos de investigação sobre o absentismo dentro de três quadros teóricos e metodológicos que nós designamos por produtivista, sócio-legal e psico-legal.

2.1. Quadro produtivista

O quadro produtivista caracteriza-se pela ênfase dada ao problema de determinar os efeitos negativos das ausências ou da sua razão de ser (Morgan & Herman, 1976; Stephen & Burroughs, 1978).

De há uns 30 anos a esta parte que alguns organismos públicos, em particular nos E.U.A., têm vindo a elaborar definições dos comportamentos de ausência em função das suas consequências no processo de produção. Por exemplo, o «Minnesota Standard Absence Rate» de Heneman, 1961, considera que o trabalhador se ausentou quando não se apresentou ao trabalho, apesar de estar previsto e planificado que ele se deveria encontrar lá. Não será considerado ausente se não se apresentou por razões de serviço militar, deveres cívicos, greve, *lay-off* ou *lockout* e se a sua ausência tiver sido previamente autorizada. Por outro lado, se o trabalhador se ausentou sem pré-aviso, só será considerado ausente durante os cinco primeiros dias.

Mais recentemente, em 1971, Miner, na sequência de um estudo recapitulativo publicado pelo «Bureau of National Affairs» dos E.U.A., formula novas normas para analisar as ausências. São integrados nos cálculos os quatro primeiros dias de todas e quaisquer ausências (com ou sem pagamento). As ausências que se prolongam para além de quatro dias já não entram em consideração, o mesmo acontecendo com as férias, as ausências inferiores a um dia e as ausências por abandono do emprego, quando o trabalhador deu pré-aviso.

Estas definições são visivelmente determinadas pela preocupação exclusiva de só considerar as ausências que possam perturbar a produção: por exemplo, ao fim de quatro dias terá sido possível reorganizar o serviço, procedendo à substituição do ausente; o mesmo acontece para as ausências com pré-aviso, em relação às quais foi possível prever uma medida correctiva.

Constata-se igualmente que, nesta perspectiva, se faz intervir cada vez menos a origem e o tipo das ausências (justificada ou não, voluntária ou não, ...) com excepção do carácter previsível ou não. Os estudos behavioristas enquadram-se, de maneira típica, nesta concepção, na medida em que não se infere intencionalidade e se «desmentaliza» o conceito de absentismo para o reenviar para a constatação bruta de uma quantidade de ausências expressa em frequência ou em duração. O princípio destas investigações consiste habitualmente em introduzir no seio da população analisada reforços positivos (prémios, lotaria, poker, ...) ou aversivos (sanções económicas ou de outra natureza, ...) para os comportamentos de presença ou de ausência ao trabalho (Pedalino & Gatiboa, 1974; Herman e al., 1973; Stephens & Burroughs, 1978; Rosen & Turner, 1971; Seatter, 1961; Reid e al., 1978). Observam-se, em seguida, os efeitos destes reforços em termos de modificação comportamental. O objectivo destes estudos é, bem entendido, encontrar o conjunto de medidas cuja aplicação permitirá reduzir ao máximo as ausências, sem que esteja em causa distinguir tais ausências segundo o tipo ou a origem.

2.2. Quadro sócio-legal

No âmbito de uma reflexão sócio-legal, o estudo das ausências consiste no seu confronto com as normas em vigor na organização onde elas se produzem. Este confronto conduz à classificação das ausências em «justificadas» e «injustificadas». Convém distinguir claramente dois níveis diferentes e sucessivos de conformidade às normas. A ausência é, antes de mais, considerada lícita ou ilícita em função dos motivos apresentados; assim, uma ausência independente da vontade do seu autor, pode ser declarada ilícita por não corresponder a um motivo reconhecido como válido. A ausência conforme a motivos reconhecidos como válidos pode ser considerada lícita ou ilícita em função do respeito ou desrespeito pelo processo de justificação estipulado; assim, uma ausência que corresponde a um motivo reconhecido como válido, como seja o caso de doença, pode ser declarada ilícita se um atestado médico não for apresentado dentro do prazo fixado.

O que determina o carácter justificado ou injustificado de um comportamento de ausência é, pois, a sua adequação ou não ao conjunto de normas que regem estes comportamentos no interior da organização, tanto pelos motivos invocados como pelos processos de justificação. É evidente que as normas vigentes apresentam variações substanciais no espaço e no tempo; este facto limita enormemente comparações válidas entre resultados obtidos em períodos diferentes e em empresas que pertençam a sectores ou países diferentes.

O enquadramento sócio-legal também preside a uma classificação por vezes utilizada, em que as ausências são assinaladas consoante são ou não pagas; mas este cri-

tério recai na classificação das ausências em «justificadas» e «injustificadas», sem coincidir inteiramente com ela, pois que há ausências justificadas não pagas. No entanto, as duas classificações convergem quanto ao princípio que lhes está subjacente.

Acrescentaremos algumas observações importantes sobre as ausências por doença. A noção de doença, já por si bastante difícil de definir se considerarmos, por exemplo, o carácter muito geral da definição de saúde proposta pela Organização Mundial de Saúde (O.M.S., Genève), vem a complicar-se particularmente nas suas relações com a ausência. O problema que se levanta é, na verdade, o de definir um estado de doença enquanto factor de incapacidade do indivíduo para o trabalho, pois o que autoriza a doença e motiva a suspensão do trabalho não é, evidentemente, a doença em si, mas a consequente incapacidade de trabalhar (Henrard, 1976). Mas esta incapacidade não se pode apreciar no vazio, mas sim em relação com as condições específicas de exercício do trabalho. Determinar o estado de aptidão para trabalhar, requer um juízo de apreciação duplo que tome em consideração a natureza do meio e da tarefa, assim como as particularidades do indivíduo.

Parece-nos importante introduzir neste ponto as noções de imposição e de adstrição: a imposição é objectiva e idêntica para todos os indivíduos, e consiste no conjunto das cargas físicas e psíquicas a que os trabalhadores estão submetidos nos seus postos de trabalho; a adstrição é subjectiva por se tratar das repercussões variáveis, de indivíduo para indivíduo, dessas cargas físicas e psíquicas (Gaussin e al., 1981). Para se determinar, com todo o rigor, o estado de inaptidão para o trabalho, há que ter em conta o tipo de imposição que caracteriza a situação de trabalho (escritório, ar livre, ruído, etc.) e o tipo de adstrição que ela impõe ao indivíduo. Por razões compreensíveis, nem sempre é com rigor que estas características se determinam; importa não o esquecer quando se procede à classificação das ausências em função do seu carácter justificado ou injustificado.

2.3. Quadro psico-social

No quadro psico-social, o estudo dos comportamentos de ausência desenvolve-se sempre no sentido de apurar a intencionalidade das ausências, o que origina uma classificação das ausências em termos de voluntária e involuntária. Depara-se-nos novamente a noção de ausência voluntária já discutida neste artigo. A perspectiva psico-social não toma, pois, em consideração os efeitos de ausência na produção nem tão pouco a conformidade às normas vigentes na organização, mas sim o *estado de espírito* daquele que se ausentou. E solicita às disciplinas psicológicas que assumam o papel de instância crítica que também desempenham noutros domínios, como por exemplo, o judicial.

Esta perspectiva permite, em princípio, ultrapassar dificuldades suscitadas por outras abordagens, como por exemplo, a variabilidade das normas em função das quais se processa a clarificação de ausências em «justificadas» e «injustificadas». No entanto, ainda que o quadro psico-legal englobe propostas indiscutivelmente correctas, a utilização das mesmas e os desvios de sentido conferem-lhe um alcance ideológico muito marcado.

Por exemplo, avança-se a proposta evidente de que não há uma correspondência necessária entre o motivo oficial da ausência e o motivo real. Esta asserção leva muitas vezes a supor que há, realmente, muitas ausências justificadas fraudulentamente. Isso transforma o estudo da intencionalidade da ausência num processo de desconfiança sistemática do tipo «os trabalhadores utilizam justificações legais para se ausentarem, sempre que precisam e quaisquer que sejam os motivos». Este tipo de raciocínio tem o efeito de privilegiar factores pessoais (internos) da população-alvo que se estuda, em detrimento dos meios circundantes e das interacções com outros actores.

O paradigma da ausência voluntária postula que os trabalhadores podem decidir ausentar-se, tomar a iniciativa de não se apresentarem ao trabalho. A ausência, nesta perspectiva, corre o risco grave e súbito de ser interpretada como recusa em se apresentar ao trabalho, comportamento desviante em relação à ideologia do trabalho presente na empresa e na sociedade e baseada na necessidade de regularidade e continuidade produtivas. O absentista será, conseqüentemente, classificado como trabalhador marginal, incapaz de um trabalho produtivo consistente (Porter, 1973). Esta lógica leva a encarar o fenómeno do absentismo como uma repercussão directa dos comportamentos dos absentistas, que é como quem diz «os que encobrem os verdadeiros motivos das suas ausências com motivos legais e que se aproveitam da sociedade e do seu semelhante (os madraços)». A etapa seguinte consistirá em identificar os absentistas como um grupo particular no conjunto de uma população (mulheres, imigrantes, etnias). Finalmente, para explicar as características absentistas deste grupo, bastará atribuir-lhe uma predisposição inata ou cultural para se ausentar (*proneness*).

Na terceira parte deste artigo abordaremos a operacionalização metodológica da noção de ausência voluntária e examinaremos os obstáculos muito difíceis de transpor a que esta concepção nos conduz.

2.4. Quadros de investigação e caracterização das ausências

Cada um dos quadros teóricos gerais que acabámos de descrever origina, como vimos, uma categorização particular das ausências. Cada paradigma que organiza estas diferentes abordagens destaca uma dimensão particular do fenómeno; assim, as ausências serão agrupadas de modo diferente consoante a abordagem em presença: duas ausências de curta duração classificadas, na perspectiva sócio-legal, em categorias diferentes devido ao facto de uma delas ser justificada e a outra não, entram segundo o quadro psico-social na mesma categoria se, pelo menos, houver a associação (frequente) ausências de curta duração-ausências voluntárias.

Estes quadros de investigação, tal como os definimos, constituem tipos puros que, em geral, surgem combinados e indistintos na maioria dos trabalhos sobre a matéria. Foi, aliás, esta conjugação de abordagens distintas que originou o que Lyons (1972) designou por «hoche pot» (hodgepodge) dos conceitos e medições no âmbito das investigações sobre os comportamentos de ausência. O problema — entenda-se

— não reside na mobilização de vários tipos de abordagens, que pode ser fecunda quando efectuada de modo consciente e crítico, mas sim na confusão a que pode conduzir: veja-se o uso sistemático que se faz da noção de absentismo, conferindo homogeneidade aparente a comportamentos que derivam de problemáticas tão diferentes.

3. OPERACIONALIZAÇÃO DA NOÇÃO DE ABSENTISMO

Visando o máximo de clareza, distinguimos neste artigo a problemática do absentismo (nível conceptual) da problemática da sua avaliação (nível operacional). O prosseguimento deste trabalho permitir-nos-á evidenciar a existência de uma relação, muito estreita, entre estes dois níveis de estudo dos fenómenos de ausências, bem assim como os problemas que derivam dessa relação.

3.1. Os índices utilizados

Em seguida faremos uma revisão da maior parte dos índices utilizados na literatura científica para medir o absentismo, reagrupando-os, para tal, em quatro grandes categorias: «taxa global de ausências», «índice de frequência», «índice de 2ª feira ou do pior dia da semana» e «frequência dos atrasos».

Taxa global de ausências

A taxa global de ausências exprime a quantidade das ausências em termos de percentagem do tempo total de trabalho previsto. Esta taxa aparece, na literatura, sob diversas designações: *time lost index* (Nicholson, 1977, 1978), *absence severity* (Huse & Taylor, 1962), *volume global de ausências* (Dubois, 1977), *inactivity rate* (Mikalacki & Gandz, 1979), *ineffectivity rate* (Hedgs, 1977), etc. Alguns autores calculam esta taxa global de ausências em dias (Hrebiniak & Roteman, 1973; Watson, 1981), outros em horas (Dalton & Perry, 1981; Burke & Wilcox, 1972) e outros, ainda, em minutos. Este índice é um dos mais frequentemente utilizados nas investigações; Chadwick-Jones e al. (1973) sublinham que, dos 71 estudos que passaram em revista, 55 fizeram uso deste índice. Além disso, e como assinalam Isambert-Jamati (1962), trata-se de dados que interessam muito directamente aos empregadores, dado representarem o tempo que é de facto perdido pela empresa.

No entanto, este índice oculta dimensões importantes do fenómeno de ausência. Dado que não considera a frequência das ausências, a sua utilização conduz à classificação conjunta dos indivíduos que, apesar de apresentarem um mesmo tempo de ausências, o atingiram de modos diferentes (por exemplo, doença prolongada ou

numerosas ausências de curta duração). Esta fraqueza torna-se ainda mais evidente quando a unidade de análise utilizada é o grupo; com efeito, este índice não dá informação acerca da forma como os comportamentos de ausência se produziram (por exemplo, algumas ausências de longa duração, ou numerosos indivíduos que se ausentam ocasionalmente).

Por outro lado, não existe qualquer standardização no modo como esta medida é construída: certos autores incluem nos cálculos as ausências inferiores a um dia (Burke & Wilcox, 1972; Ilgen & Hollenback, 1977); outros somente as que são iguais ou superiores a um dia (Caillard et al., 1978; Allen, 1971); e outros, ainda, não incluem as ausências de longa duração, ou seja, as que têm mais de quatro ou cinco dias (Heneman, 1961). Esta mesma falta de homogeneidade observa-se para outros aspectos que não a duração; certos autores calculam as taxas de ausências não contando com as que derivam de doença com atestado médico, e obtêm, assim, o índice O.R.I., *other reasons measure* (Cooper & Payne, 1965; Chadwick-Jones et al., 1971, 1982); outros autores não contam as ausências justificadas ou as ausências com pagamento (Garrinson & Muckinsky, 1977). Na medida em que todas estas ausências são normalmente consideradas como «involuntárias», sublinha-se que o seu afastamento dos cálculos constitui uma tentativa, em cada um dos casos, de melhorar as qualidades da taxa global de ausência como instrumento de medida das ausências voluntárias.

Índice de frequência

A fim de reduzir o peso das ausências de longa duração, a Escola de Altos Estudos Comerciais de Harvard (Fox & Scott, 1944) propõe a utilização do índice de frequência: trata-se de contabilizar o número de ausências que ocorrem no decurso de um determinado período. Este período varia consoante os investigadores e pode ir desde um ano (Huse & Taylor, 1962) a um dia (Liaisons Sociales, 1975). Em princípio, o período considerado é mais longo quando o indivíduo é tomado como unidade de análise preferencialmente ao grupo; com efeito, quando as ausências são um comportamento de fraca ocorrência, o número de trabalhadores sempre presentes diminui com o prolongamento do período de observação (Behrend, 1959; Hullin & Rousseau, 1980; Hammer & Landau, 1981).

Contrariamente à taxa global de ausências, o índice de frequência é geralmente considerado uma boa medida das ausências voluntárias. Com efeito, supõe-se habitualmente que as ausências voluntárias são quase sempre de curta duração e o emprego do índice de frequência tem por efeito atribuir-lhes um peso comparável ao das ausências de longa duração, identificadas com as ausências por doença. Por outro lado, depois dos trabalhos de Huse & Taylor (1962) e Chadwick-Jones et al. (1973), atribui-se a esta medida uma muito boa *reliability* (fidelidade e consistência interna).

Aprofundando esta lógica, numerosos autores utilizaram — há já muito tempo — para os estudos sobre o absentismo, o índice de frequência das ausências de curta duração de um a três dias (Hart, 1922; Hill, 1929; Wyatt et al., 1943; Buzzard & Shaw, 1952; Fortuin, 1955; Gordeon, Emerson & Pugh, 1959; Simpson, 1962). Mais re-

centemente, Gibson (1966), Behrend (1976), Chadwick-Jones et al., (1973), propuseram a utilização deste mesmo índice como instrumento de medida das ausências voluntárias, postulando que uma ausência era tanto mais voluntária quanto mais curta duração tivesse.

Índice de 2ª feira ou do pior dia da semana

Se os casos de doença se repartissem ao acaso por todos os dias da semana, toda e qualquer variação da curva diária só poderia ser explicada com base noutros factores, como por exemplo a existência de ausências voluntárias. Com base neste princípio, Behrend (1959) propõe a utilização do índice de 2ª feira, que é obtido através do cálculo da diferença entre as ausências de 5ª feira e as de 2ª feira. Os resultados obtidos pelo autor em 1959 e em 1978, levaram-no a propor este índice como sendo uma medida muito indicada para medir as ausências voluntárias. Dúvidas apareceram, no entanto, no seguimento de certos estudos (Chadwick-Jones et al., 1971) e pelo facto de que esta medida estava envezada pela existência de outros factores para além do carácter voluntário das ausências. Com efeito, se a probabilidade de ocorrência de uma ausência por doença em qualquer dia de 2ª a 6ª feira (ambas incluídas) é de 1/7, esta probabilidade é maior para a 2ª feira, pois que se repercutem nesse dia as situações de doença que se declararam no fim-de-semana (Pocock, 1973). Considerando esta probabilidade, Miguez (1984) não encontrou diferenças significativas entre as ausências iniciadas à 2ª feira e as outras. Pelo contrário, este autor observou que numa importante empresa belga do sector terciário, cerca de 70% dos retornos ao trabalho se efectuavam à 2ª feira.

Em alternativa ao índice de 2ª feira, Liddel (1954), assim como mais tarde Argyle e al. (1958) propuseram o índice do pior dia, obtido pelo cálculo da diferença entre as ausências do dia que apresenta o maior número de ausências e o dia que apresenta menos ausências. Estes autores, bem como mais tarde Chadwick-Jones et al. (1973), não conseguiram estabelecer a validade desta medida para a análise das ausências voluntárias.

Frequência dos atrasos

Como já foi assinalado, este índice é pouco utilizado; de facto, para além da dificuldade em se distinguir, conceptualmente, a ausência do atraso, a maior parte das investigações apoia-se em dados que são fornecidos pelas empresas, e os atrasos raramente são contabilizados de forma sistemática. Por outro lado, os atrasos encontram-se integrados nas ausências, quando as análises são feitas em horas ou em minutos, mas quando elas são contabilizadas em termos de dias os atrasos já não são tidos em conta. Neste último caso, os atrasos são considerados quer como presenças (assimiladas ao tempo em que se trabalhou), quer como ausências não contabilizadas. Na primeira hipótese, mantém-se, no tempo previsto de trabalho, aquele que se deve aos atrasos; na segunda, retira-se esse tempo.

3.2. A impossibilidade de calcular as ausências voluntárias

A operacionalidade da noção de absentismo visa responder a um certo número de questões elementares, como: i) as ausências são de curta ou de longa duração? ii) as ausências são frequentes ou não? iii) as ausências são justificadas ou não? iv) as ausências dão ou não direito a pagamento? e, por último, v) as ausências são voluntárias ou involuntárias?

Algumas destas questões relacionam-se com a *forma* das ausências (duração-frequência); outras com o seu *conteúdo*. No entanto, olhando a questão mais de perto, não é possível atingir senão indirectamente o conteúdo das ausências, colocando hipóteses sobre a sua forma e sobre os procedimentos organizacionais. Também não é surpreendente que numerosos índices tenham sido criados na esperança de melhor circunscrever a intenção de ausência.

A hipótese mais frequentemente colocada consiste na associação estreita ausências de curta duração e ausências voluntárias. Esta hipótese assenta na «evidência intuitiva» de que as ausências voluntárias se arriscam a ser, quase que sistematicamente, ausências de curta duração. Mas por mais convincente que seja, numa primeira análise, esta justificação, tal hipótese parece-nos revestida de uma reflexão relativamente frágil, e isto por várias razões.

A noção de ausência voluntária coloca, como já foi visto, um importante problema de conceptualização; enquanto produto de um processo de atribuição, por parte do investigador, ela dá-nos mais informação sobre este último do que propriamente sobre o autor do comportamento de ausência. Por outro lado, a própria forma das ausências depende intimamente do contexto organizacional e institucional em que se produzem; toda e qualquer variação deste contexto se traduz, nomeadamente, pelas modificações do perfil das ausências, tanto em frequência como em duração (Buzzard, 1954; Hammer e al., 1981; Nicholson, 1978; Miguez, 1984; Taylor, 1969). Mesmo que, ainda que inconcebivelmente, estas duas dificuldades não existissem, permaneceria ainda a necessidade de, para se fundamentar a identificação «ausências de curta duração-ausências voluntárias», se demonstrar a afirmação recíproca da evidência intuitiva (as ausências voluntárias são — quase todas — ausências de curta duração), ou seja, que as ausências de curta duração são quase todas ausências voluntárias (Hammer & Landau, 1981).

Creemos que existe uma diferença qualitativa entre as ausências de curta duração e as ausências de longa duração; as causas e consequências associadas a estes dois tipos de ausências remetem-nos a problemáticas diferentes. Contudo, as observações que acabámos de fazer, parecem-nos suficientes para desacreditar gravemente toda e qualquer tentativa teórica de identificação das ausências de curta duração com ausências voluntárias.

Não nos parece necessário, nem justificável, continuar a fazer questão de descobrir, a qualquer preço, as significações «escondidas» das ausências de curta duração. Com efeito, mesmo no plano quantitativo, o crescimento das taxas de ausências parece estar mais ligado ao alargamento dos períodos de incapacidade de trabalho do que a um aumento dos casos declarados de paragens de trabalho (estatísticas belgas

dos seguros de doença-invalidade, apresentados por Lebbber (1980) na conferência do B.I.T., sobre «a ausência ao trabalho e a segurança social»). Mesmo que as ausências de curta duração sejam de natureza a perturbar, a curto prazo, o processo de produção das empresas, o peso económico e social ligado à indemnização de períodos mais longos de incapacidade de trabalho parece determinante do ponto de vista da sociedade em geral.

Por outro lado, constatamos que não era possível teórica e metodologicamente deduzir, a partir das ausências de curta duração, uma informação segura sobre [o interesse] dos indivíduos para o trabalho. A consideração das ausências por doença, habitualmente negligenciadas por serem consideradas pobres em informação, parece-nos desejável e talvez mesmo útil para a compreensão de outros tipos de ausências. Com efeito, para além do facto de que se trata do tipo de ausência que é, de longe, mais importante, a análise dos motivos declarados de doença (por exemplo, afecções de componentes mentais, problemas psicossomáticos ligados ao *stress*, doenças profissionais,...) pode fornecer-nos algumas indicações pertinentes sobre a relação de interacção entre «homem e trabalho».

O interesse dos investigadores pelo estudo das ausências de curta duração e sua identificação com as ausências voluntárias tem como objectivo a construção de uma medida da atitude dos indivíduos face à sua situação de trabalho. Colocando implicitamente a hipótese da existência de factores pessoais de predisposição para a ausência, certos autores estudam as qualidades psicométricas dos índices de absentismo como se se tratasse de escalas de atitudes ou de questionários. Sem a estabilidade das medidas, não é possível avançar, de forma séria, com hipóteses explicativas atitudinais.

3.3. A estabilidade dos índices de frequência

A afirmação acerca da boa estabilidade das medidas de frequência, apoia-se nos trabalhos de Huse & Taylor (1961) e de Chadwick-Jones e al. (1971). Estes autores, em análises do tipo teste-reteste, correlacionaram os valores obtidos através da aplicação de diferentes medidas de ausências de um dado período com as que foram obtidas num outro período. Pelo facto de terem obtido, nas duas investigações, os melhores *scores* para os índices de frequência, estes autores elegeram o índice *absence frequency* como sendo um instrumento privilegiado para o estudo das ausências voluntárias: Huse & Taylor falam de *criterion variable*, e Chadwick-Jones de indicador geral da ausência voluntária. Este raciocínio parece-nos dever ser sujeito a certas precauções, dado existir, na nossa opinião, confusão entre a noção de estabilidade (fidelidade, consistência interna) e a de validade (adequação da medida ao objecto estudado). Uma medida pode ser estável e fiel sendo, no entanto, pouco adequada para representar o fenómeno observado, neste caso as ausências voluntárias. Infelizmente, outros autores utilizaram, com base nesses trabalhos, esta medida (*absence frequency*) como se ela já tivesse sido validada.

Para aprofundar esta questão, servimo-nos de uma análise factorial em compo-

nentes principais com rotação ortogonal varimax, a partir dos dados de Huse & Taylor (1961). Os autores aplicaram quatro medidas diferentes às ausências dos anos de 1957 e 1958, estudando as correlações inter-anos: *medical absences* (número de ausências de três dias ou mais), *attitudinal absences* (número de ausências de um dia), *absence severity* (número total de dias de ausência) e *absence frequency* (número total de ausências). O Quadro 1 indica os resultados da análise factorial após rotação, calculada com base nas correlações obtidas por Huse & Taylor (1961).

Quadro 1
Matriz factorial após rotação

MEDIDAS (variância explicada)	FACTOR I (0.3335)	FACTOR II (0.2506)	FACTOR III (0.2759)
MED. 1957	-0.0292	0.9525	0.1071
MED. 1958	0.0279	0.1122	0.9636
ATT. 1957	0.8677	0.1361	0.0850
ATT. 1958	0.8488	-0.0471	0.1861
SEV. 1957	0.2576	0.9040	0.0739
SEV. 1958	0.3097	0.0930	0.8644
FRE. 1957	0.7999	0.4833	0.2473
FRE. 1958	0.6254	0.0718	0.6414

As associações mais significativas entre medidas e factores são retomadas no segundo quadro (Quadro 2)

Quadro 2
Medidas mais saturadas em cada factor

FACTOR I (curta duração)	FACTOR II (longa duração 1957)	FACTOR III (longa duração 1958)
ATTITUDINAL ABSENCES (1957-58)	MEDICAL ABSENCES (1957)	MEDICAL ABSENCES (1958)
ABSENCES FREQUENCY (1957-58)	ABSENCES SEVERIRY (1957)	ABSENCES SEVERIRY (1958)

As associações produzidas confirmam que um índice de frequência tem mais tendência a fazer sobressair as ausências de curta duração e a taxa global de ausências, isto é, as ausências de longa duração. Por outro lado as taxas globais de ausências separam-se consoante se trata de 1957 ou de 1958 (factores II e III), enquanto que os índices de frequência permanecem ligados (factores I). Como explicar este facto?

Se examinarmos a medida *absence frequency* no Quadro 1, apercebemo-nos de que ela é a única a obter taxas de saturação significativas para todos os factores; este facto é compreensível dado que ela contém não só as *medical absences*, mas também as *attitudinal absences*. Para o ano de 1957, a saturação máxima da medida *absence frequency* é obtida para o factor I (que faz sobressair as ausências de curta duração), enquanto que essa saturação é, para o ano de 1958, obtida tanto pelo factor I como pelo factor III (que faz sobressair as ausências de longa duração). O deslize desta medida de um factor a outro pode, na nossa opinião, ser interpretado como sendo o resultado de uma modificação da morfologia das ausências dos anos de 1957 para 1958: não considerando a duração das ausências, o índice de frequência aproxima-se mais das ausências de curta duração ou de mais longa duração, consoante o tipo de ausência que sobrevive preferencialmente de um ano para outro.

Assim, podemos, de forma bastante verosímil, supor que a obtenção dos factores II e III está ligada a uma variação importante da duração das ausências em 1958, por comparação com 1957. Neste caso, a baixa correlação inter-anos que Huse & Taylor constatam para as medidas de duração das ausências, aparece mais ligada a uma instabilidade dos comportamentos do que a um defeito do instrumento utilizado. Inversamente, a forte correlação inter-anos que eles observam, para o índice de frequência parece ser proveniente não de uma melhor fiabilidade da medida, mas antes de uma menor sensibilidade dessa medida às variações de comportamentos entre os dois momentos do teste-reteste.

Com base em Neale & Liebert (1973), duas razões são, com efeito, susceptíveis de explicar uma baixa de correlação no teste-reteste: a primeira consiste no facto de que o objecto, o fenómeno estudado, permanece constante, mas o instrumento de medida é fraco e contém erros; a segunda razão consiste no facto de que o objecto, o fenómeno estudado, mudou do primeiro teste para o segundo. Neste caso, a baixa correlação resulta mais de uma medida correcta e precisa destas mudanças do que de uma falta do instrumento.

Chadwick-Jones e al. (1971), tentaram igualmente estabelecer a *reliability* de diferentes medidas; correlacionaram os resultados de sete índices que visam medir as ausências de um grupo de sujeitos durante as 39 primeiras semanas do ano de 1968, com os valores obtidos por esses mesmos índices durante as 39 primeiras semanas de 1969. A sua unidade base era a semana, o que basta para retirar todo o carácter convincente às suas análises. O princípio fundamental que se deve respeitar quando se realiza um teste-reteste é, com efeito, velar para que nenhuma mudança significativa se produza, entre os dois momentos de avaliação, nas condições de aparecimento do fenómeno em estudo. Ora sabe-se que não existe equivalência entre as semanas de um ano para o outro; a ocorrência dos dias feriados é diferente, o que pode modificar consideravelmente o aspecto das diferentes semanas de trabalho, pela constituição de fins de semana prolongados ou pelo estabelecimento de pontes, etc..

É de lamentar que os raros autores que demonstram as suas preocupações metodológicas concluíam tão precipitadamente com base em dados tão imprecisos e justificações tão contestáveis. Com efeito, no final das suas análises comparativas, Huse & Taylor e Chadwick-Jones e al. elegem como instrumento privilegiado de estudo das *ausências voluntárias* a medida *absence frequency* que reduz o desvio potencial das longas ausências por doença. Importa sublinhar que a redução deste desvio não é possível senão mediante a introdução de um outro desvio: de facto, assimilando todas as durações das ausências à unidade, a medida de frequência transforma todas as ausências em ausências de curta duração. Para além deste facto, a razão fundamental invocada pelos autores — uma fiabilidade superior destas medidas — parece-nos altamente contestável. Como já demonstrámos, a fidelidade e estabilidade das medidas não contém indicação sobre a validade destas mesmas medidas. No caso dos comportamentos de ausência, isto é ainda mais verdadeiro do que em outros casos; de facto, se o fenómeno observado varia e se modifica, uma medida estável acaba por revelar-se de pouca sensibilidade e discriminação.

O que apoia o raciocínio dos autores acima citados, são menos os dados que o pressuposto raramente explícito e nunca verificado que consiste em postular a existência, em certos indivíduos, de uma predisposição (*proneness*) para a ausência. A boa fidelidade das medidas de frequência é interpretada como sinal da sua capacidade para fazer sobressair os comportamentos de ausência mais estáveis, os comportamentos dos «absentistas», daqueles que, sendo mais ou menos os mesmos, se ausentam deliberadamente!

4. DISCUSSÃO

Posto este panorama dos problemas metodológicos que se colocam no estudo dos comportamentos de ausência ao trabalho, é observável o aspecto anárquico e caótico de que se reveste o conjunto global deste campo de investigação. Qualquer tentativa de teorização, em todos os domínios, pressupõe que seja atingido um certo grau de precisão e de homogeneidade na conceptualização dos fenómenos estudados, e que seja possível operacionalizar os conceitos em causa, determinando um conjunto de indicadores válidos e de medidas correctas. Podemos constatar que, neste domínio, esse está longe de ser o caso. O problema da proliferação de conceitos e de medidas de ausência e de absentismo, já denunciado há muitos anos (Kerr e al., 1961; Gaudet, 1963; Lyons, 1972; Muckinsky, 1977), subsiste ainda nos nossos dias por resolver. A conceptualização aparece heteróclita, fluida e cega à existência de diferentes quadros de referência a que as noções em causa fazem apelo. O principal defeito desta conceptualização é o de ser edificada sobre o pressuposto de que as ausências constituem um conjunto homogéneo de comportamentos. A maior parte dos estudos utilizam, por consequência, qualquer tipo de comportamento como variável, e qualquer tipo de medida como instrumento de investigação, sem consideração pela

heterogeneidade dos diferentes comportamentos nem pela adequação das medidas empregues para os comportamentos considerados.

Por outro lado, pensamos que a continuação fecunda das investigações neste domínio implica o abandono de algumas quimeras e, particularmente, a renúncia à identificação e à medida do *carácter voluntário das ausências*, através de índices e de manipulações estatísticas. Assim, parece-nos inútil procurar uma estabilidade atitudinal eventual através do desvio de medidas consistentes e fiéis. Não existe, em cinquenta anos de trabalhos realizados, nenhuma evidência de estabilidade individual no que diz respeito às ausências. A procura de *reliability* informa-nos menos sobre o fenómeno das ausências do que sobre o modelo psicométrico utilizado pelos investigadores. Neste mesmo espírito, é vão e inútil continuar a querer identificar ausências voluntárias e ausências de curta duração, na medida em que estas últimas não se reduzem às primeiras e em que o carácter voluntário de uma ausência não está ligado à sua duração; assim, pode prolongar-se «artificialmente» uma ausência por doença de média ou de longa duração. Mais do que criar índices ou medidas de alcance interpretativo, será melhor desenvolver medidas precisas que permitam descrever o fenómeno das ausências em toda a sua complexidade e heterogeneidade.

Levar mais longe o raciocínio, conduz-nos a renunciar a este conceito particularmente ambíguo (Muchinsky, 1977) que é o *absentismo*. Com efeito, este conceito reenvia-nos mais a uma norma que fundamenta um julgamento sobre comportamentos (as pessoas ausentam-se demasiado; nesta situação, não é conveniente que as pessoas se ausentem), do que ao fenómeno em si mesmo de «não-presença» no local de trabalho no tempo previsto. Poderíamos compreender que se utilizasse o conceito em estudos que tentam investigar as normas dos diferentes actores sociais. Mas uma revisão bastante pormenorizada da literatura deste domínio (Miguez, 1984) indica, de forma bastante [evidente], que o termo «absentismo» continua explicitamente a designar o conjunto das ausências ao trabalho, e implicitamente, a lançar a suspeita sobre todas essas ausências, através de um processo de amálgama. É por isso que, pensamos que, fora de qualquer caso preciso (estudo dos critérios normativos a partir dos quais os actores sociais fazem julgamentos, inferências e atribuições) é preferível não utilizar o termo absentismo e substituí-lo por uma designação daquilo que efectivamente se estuda, ou seja, este ou aquele tipo de comportamento de ausência, ou o conjunto do fenómeno...

O esforço dispendido pelos investigadores no sentido de validar a utilização de medidas de frequência como instrumento de avaliação das ausências voluntárias, reenvia, como já foi referido, para a utilização de um modelo explicativo do tipo da predisposição individual (*proneness*); em função de características pessoais, os indivíduos manifestam a intenção e a vontade de se ausentarem do trabalho. Tal modelo parece ser bastante pobre e reducionista relativamente à complexidade do fenómeno, qualquer que seja o ângulo por que o encaremos. Se considerarmos, por exemplo, a totalidade dos comportamentos de ausência, apercebemo-nos de que a sua situação na intersecção dos níveis organizacional e extra-organizacional da existência do trabalhador, torna quase que fatal que se estabeleça uma etiologia compósita e complexa, relativa à amplitude do campo de realidades consideradas. É claro, por exemplo, que o grau de intencionalidade aparente da ausência se amenize à medida que

umenta o número de factores organizacionais (constrangedores e adstritores, tanto físicos como psíquicos) ou extra-organizacionais (obrigações legais ou familiares, necessidades económicas) em consideração.

A mesma rede emaranhada de relações entre elementos de ordens diferentes é observada se examinarmos as ausências sob o ângulo dos seus efeitos. Assim, um comportamento de ausência perturbador para a organização (desorganiza a produção) pode trazer, para o indivíduo, consequências positivas (redução do stress) e, por isso, as repercussões ao nível organizacional acabam por ser positivas (diminuição da tensão com os outros; manutenção da motivação pelo trabalho). Um comportamento de ausência benéfico no plano ambiental (harmonização da vida profissional e familiar) pode ser fonte de perturbação para a organização o que, por sua vez, dá origem a efeitos negativos ao nível ambiental (sanções financeiras de ausências e de atrasos). É facilmente observável que as repercussões vividas pelos indivíduos, organizações e ambientes de uns e de outros, estabelecem múltiplos anéis de retroacção e de regulação. A utilização do modelo explicativo predisposicional é bastante pobre devido ao seu carácter de unicausalidade linear do fenómeno que pretende explicar.

Parece-nos importante, para terminar, sublinhar o potencial de informação que os comportamentos de ausência contêm; potencial que importa poder tratar a partir de uma boa descrição do fenómeno, ou seja, graças a medidas precisas e pelo estabelecimento de relações dessas medidas com configurações de variáveis próprias da situação estudada. Temos necessidade de estudos monográficos que digam respeito à complexidade da sobreposição dos diferentes níveis pessoais, organizacionais, familiares, culturais, económicos, etc.. Desta forma, poderão ser feitas e apresentadas teorizações mais convincentes acerca dos comportamentos de ausência. Mas outras condições deverão ser, igualmente, satisfeitas, nomeadamente o abandono da abordagem moralista, ideológica e negativista que está presente na maioria das investigações e que contamina a construção dos conceitos e a escolha das medidas. Esta mesma recomendação foi emitida várias vezes por altura da conferência do B.I.T. sobre «a ausência ao trabalho e segurança social» (Genève, 1980, contribuições de Bunnage, Johansen, Trufimvuk, Heilbronner). Resumindo, é importante, como o assinalaram Chadwick-Jones e al. (1982), que uma melhor abertura e colaboração possa reinar entre os parceiros sociais e científicos; o problema das ausências é ainda, nos nossos dias, um domínio «tabu» e não analisado com base em dados precisos.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, P.T. (1982); Size of workforce, morale and absenteeism: a reexamination. *British Journal of Industrial Relations*, 20, 1, 83-99.
- ARGYLE, M., GARDNER, G. & CIOFFI, F. (1958); Supervisory methods, related to productivity, absenteeism and labour turnover. *Human Relations*, 11, 23-40.

- BEEHR, T. A. & GUPTA, N. (1978); A note on the structure of employee withdrawal. *Organisational Behavior and Human Performance*, 21, 73-79.
- BEHREND, H. (1959); L'absentéisme dans l'industrie. *Revue Internationale du Travail*, XIII, 117-153.
- BEHREND, H. & POCOCK, S. (1976); L'absentéisme individuel: résultat d'une étude de six ans dans une entreprise. *Revue Internationale du Travail*, 114, 3, 345-363.
- BURKE, R. J. WILCOX, D.S. (1972); Absenteeism and turnover among telephone operators. *Personnel Psychology*, 25, 639-648.
- BUZZARD, R. B. & SHAW, W. J. (1952); An analysis of absence a scheme of paid sick leave. *British Journal of Industrial Medicine*, 9, 282-295.
- BUZZARD, R. B. (1954); Attendance and absence in industry: the nature of the evidence. *British Journal of Sociology*, V, 238-252.
- CAILLARD, D. J., FRIMAT, P. & FURON, D. (1978); L'absentéisme; statistiques méthodes de calcul. *Archives de Maladies Professionnelles*, 4, 5, 271-277.
- CHADWICK-JONES, J. K., BROWN, C. A., NICHOLSON, N., SHEPPARD, C. (1971); Absence measures; Their reliability and stability in an industrial setting. *Personnel Psychology*, 24, 463-470.
- CHADWICK-JONES, J. K., BROWN, C.A., NICHOLSON, N. (1973); Absence from work: its meaning, measurement and control. *Internacional Review of Applied Psychology*, 22, 2, 137-155.
- CHADWICK-JONES, J. K., BROWN, C. A., NICHOLSON, N. (1973); A-type and B-type absence: empirical trends for women employees. *Occupational Psychology*, 47, 1/2, 75-80.
- CHADWICK-JONES, J.K., BROWN, C. A., NICHOLSON, N. (1982); *Social psychology of absenteeism*. Praeger Special Studies, New York.
- COOPER, R. & PAYNE, R. (1965); Age and absence: a longitudinal study in three firms. *Occupational Psychology*, 39, 1, 31.
- COSTELLO, T. W. (1976); The industrial Psychologist looks at absenteeism. In YOLLES e al. (eds.), *Absenteeism in Industry*, Springfield, III Charles Thomas.
- DALTON, R. D., & PERRY, J. L. (1981); Absenteeism and the collective bargaining agreement: an empirical test. *Academy of Management Journal*, vol. 24, 2, 425-431.
- DUBOIS, P. (1977); L'absentéisme ouvrier dans l'industrie. *Revue Française des Affaires Sociales*, Avril-juin, 15-37.
- EDWARDS, P. K. (1979); Attachment to work and absence behavior. *Human Relations*, 32, 12, 1065-1080.
- FORTUIN, G.J. (1955); Sickness absenteeism. *Bull. Wld. Hlth. Org.*, 13, 513-541.
- FOX, J. B. & SCOTT, J. F. (1944); Management causes absenteeism. *Personnel Journal*, 23, 326-329.
- GAUDET, F. J. (1963); *Solving the problems of employee absence*. American Management Association research study nr. 56.
- GAUSSIN, J., DAVID, W. & VAN LAETHEM, A. (1981); Nouvelles technologies et évolution de l'organisation du travail. In *Les Moyens de l'informatisation, recueil des conférences de la Convention Informatique*, Paris, vol. 101-104.
- GIBSON, J. B. (1966); Toward a conceptualization of absence behavior of personnel in organization. *Administrative Science Quarterly*, 2, 107-133.
- GORDON, C., EMERSON, A.R. & PUGH, D. S. (1959); Patterns of Sickness absence in a railway population. *British Journal of Industrial Medicine*, 16, 230-243.
- HAMMER, T. H. & LANDAU, J. (1981); Methodological issues in the use of absence data. *Journal Applied Psychology*, 66, 5, 574-581.
- HART, J. Y. (1922); An investigation of sickness data of public elementary school teachers in London, 1904-1919. *Journal Roy. Statist. Soc.*, 85, 349-411.
- HEDGES, J.N. (1973); Absence from work: a look at some national data. *Monthly Labor Review*, July, 24-30.

- HEDGES, J. N. (1975); Unscheduled absence from work: a update. *Monthly Labor Review*, aug.
- HEIDER, F. (1958); *The psychology of interpersonal relations*. New York, Wiley.
- HEILBRONNER, F. (1980); L'absence au travail: une analyse introductive. *L'absence au travail et la sécurité sociale*, O.I.T., Genève.
- HENEMAN, H.G. (1961); Standardized absence rates: a first step towards comparability. *Personnel Journal*, 40, 114-115, 127.
- HERMAN, A., de MONTES, A. S., DOMINGUEZ, B., MONTES, F. & HOPKINS, B. L. (1973); Effects of bonuses for punctuality on the tardiness of industrial workers. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 6, 563-570.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., PETERSON, R. & CAPWELL, D., (1957) *Job attitudes: Review of research and opinion*. Psychological service of Pittsburg.
- HENRARD, M. (1976); Les journées d'absence non rémunérées autorisés pour des raisons familiales impérieuses. *Orientations, Droit Social et Gestion du Personnel*, oct.
- HILL, A.B., (1929); An investigation of sickness in various industrial occupations. *Journal Royal Statistics Society*, 92, 183-238.
- HILL, J. M. M. & TRIST, E.L. (1953); A consideration of industrial accidents as a means of withdrawal from the work situation. *Human Relations*, VI, 4, 357-380.
- HILL, J.M.M. & TRIST, E.L. (1955); Changes in accidents and other absences with length of service. *Human Relations*, 8, 121-152.
- HREBINIAK, L.G. & ROTEMAN, M.R. (1973); A study of the relationship between satisfaction and absenteeism among managerial personnel. *Journal of Applied Psychology*, 58, 381-383.
- HULIN, C.L. & ROUSSEAU, D.M. (1980); *Analysing infrequent events: once you find them your troubles begin*. Technical report 80-3. Univ. of Illinois, Urbana - Champaign.
- HUSE, E. F. & TAYLOR, E.K. (1962); Reliability of absence measures. *Journal of Applied Psychology*, 46, 3, 159-160.
- ILGEN, D.R. & HOLLENBACK, J. (1977); The role of job satisfaction absence behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 19, 148-161.
- ISAMBERT-JAMATI, V. (1962); Absenteeism among women workers in industry. *International Labour Review*, 85, 248-261.
- JAMAL, M. (1981); Shiftwork participation to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: a study of nurses and industrial workers. *Personnel Journal*, 34, 535-547.
- JOHANSEN, S. (1980); Qualité de la vie active. Absence et mesures à prendre: quelques aspects d'un projet de recherches et d'intervention concernant l'absence au travail. *L'absence au travail et la sécurité sociale*, O.I.T., Genève.
- JONES & DAVIS (1965); From actors to dispositions: the attribution process in person perception. In: BERKOWITZ, L. (ed.): *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York.
- KERR, W.A., KOPPELMEIER, G. J. & SULLIVAN, J. J. (1951); Absenteeism, turnover and morale in a metals fabrication factory. *Occupational Psychology*, 25, 50-55.
- LEBEER, L. (1980); L'absence au travail en Belgique. *L'absence au travail et la sécurité sociale*, O.I.T., Genève.
- LEYENS, J. P. (1983); *Sommes-nous tous des psychologues?* Mardaga, Bruxelles.
- Liaisons Sociales* (1975); le point sur l'absentéisme. n° 116/75.
- LIDDEL, F.D.K. (1954); Attendance in the Coal-mining industry. *British Journal of Sociology*, 1, 78-86.
- LYONS, T.F. (1972); Turnover and absenteeism: a review of relationship and shared correlates. *Personnel Psychology*, 25, 271-281.
- MARCH, J. G. & SIMON, H. H. (1958); *Organizations*, John Wiley and sons, New York.
- MATTELE, J. (1977); Les journées d'absence non rémunérées autorisées pour des raisons familiales impérieuses. *Orientations, droit social et question du personnel*, 4, 101-106.

- MELBIN, M. (1961); Organizational practice and individual behavior: Absenteeism among psychiatric aids. *American Sociological Review*, 26, 14-23.
- MIGUEZ, J. (1984) *Absences, Absences volontaires, Absentéismes: de la problématique à la méthodologie*. Thèse de doctorat en psychologie. Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- MIKALACHKI, A. & GANDZ, J. (1979); Measuring absenteeism, *Industrial Relations Industrielles*, 34, 3.
- MINER, M. G. (1977); Job absences and turnover: a new source of data, *Monthly Labour Review*, october, 24-31.
- MORGAN, L. G. & HERMAN, J. B. (1976); Perceived consequences of absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 61, 738-742.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. & STEERS, R. M. (1982); *Employee-organisation linkages*. New York, Academic Press.
- MUCHINSKY, P.M. (1977); Employee absenteeism a review of the literature. *Journal Vocational Behavior*, 10, 316-340.
- NEALE, J.M. & LIBERT, R.M. (1973); *Science and behavior: an introduction to methods of research*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New-Jersey.
- NICHOLSON, N. (1976); Management sanctions and absence control, *Human Relations*, 29, 139-150.
- NICHOLSON, N., WALL, T. & LISCHERON, J. (1977); The predictability of absence and propensity to leave form employee's job satisfaction and attitudes toward influence in decision-making. *Human Relations*, 30, 6, 499-514.
- NICHOLSON, N., BROWN, C.A. & CHADWICK-JONES, J.K. (1977); Absence from work and personal characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 62, 3, 319-327.
- NICHOLSON, N. (1977); Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis. *Journal Management Studies*, 14, 231-252.
- NICHOLSON, N. & PAYNE, R. L. (1978); Attachment to work and absence behaviour, *XIX congress of I.A.A.P.*, Munich.
- PEDALINO, E.D., GATIBOA, U.A. (1974); Behavior modification and absenteeism: intervention in one industrial setting. *Journal of Applied Psychology*, 59, 694-698.
- POCOCK, S. J. (1973); Relationship between sickness absence and length of service. *British Journal of Industrial Medicine*, 30, 64-70.
- PORTER, L.W. STEERS, R.M. (1973); Organisational, work, and personal factor employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- REID, D. H., SCHUH-WEAR, C.L. & BRANNON, M.E. (1978); Use of group contingency to decrease staff absenteeism in a state institution. *Behavior Modification*, 2, 251-266.
- ROSEN, H. & TURNER, J. (1971); Effectiveness of two orientation approaches in hard-core unemployed turnover and absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 55, 296-301.
- ROOS, L. (1977); 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.
- SEATTER, W.L. (1961); More effective control of absenteeism, *Personnel*, 38, 16-29.

RESUMO

Tomando como base a análise crítica a) das noções de ausência, ausência voluntária e de absentismo, b) das suas operacionalizações e c) dos quadros de análise—produtivista, sócio-legal e psico-social—que caracterizam a maioria dos estudos, os autores evidenciam o estado anárquico deste domínio de investigação.

Situando os comportamentos de ausência na intersecção dos níveis pessoal, organizacional e extra-organizacional da existência do trabalhador, os autores propõem:

— o abandono da perspectiva moralista, ideológica e negativista presente na maioria das investigações; o abandono das tentativas de identificação e de medida do carácter voluntário das ausências ao qual está associado o conceito particularmente ambíguo de absentismo;

— o estabelecimento de uma etologia compósita e complexa dos comportamentos de ausência, de maneira a permitir a utilização do potencial de informação que possuem;

— o desenvolvimento das estratégias de análise que permitem obter boas descrições do fenómeno estabelecendo relação entre medidas precisas com configurações de variáveis próprias a cada situação estudada.

RÉSUMÉ

Sur la base de l'analyse critique a) des notions d'absence, d'absence volontaire et d'absentéisme, b) de leurs opérationnalisations et c) des cadres d'analyse — productiviste, sociolégal et psychosocial — qui caractérisent la plupart des études, les auteurs mettent en évidence l'état anarchique de ce domaine de recherche.

En situant les comportements d'absence à l'intersection des niveaux personnel, organisationnel et extra-organisationnel de l'existence du travailleur, les auteurs proposent:

— l'abandon de l'approche moraliste, idéologique et négativiste présent dans la majorité des recherches; l'abandon des tentatives d'identification et de mesure du caractère volontaire des absences auquel est associé le concept particulièrement ambigu d'absentéisme;

— l'établissement d'une étiologie composite et complexe des comportements d'absence, de façon à permettre l'utilisation du potentiel d'information qu'ils contiennent;

— le développement des stratégies d'analyse qui permettent d'obtenir de bonnes descriptions du phénomène en mettant en relation des mesures précises avec des configurations de variables propres à chaque situation étudiée.

ABSTRACT

Analysing: a) the concept of absence, voluntary absence and absenteeism; b) pointing out the way these concepts have been operationalized; and c) outlining the different frames—productivist, socio-legal, psychosocial—which form the basis of most studies, the authors aim at showing the chaotic state of the research field.

Considering absenteeist behavior as situated at the intersection of the personal, organisational and extra-organisational level of a worker's life, the authors propose:

— that the moralistic, ideological and negativistic approach characterizing most studies is to be given up as well as the attempt to identify and measure the intentionality of absence behavior, associated with the particularly ambiguous concept of absenteeism;

— further that a composite and complex etiology of absence behavior is to be established in order to make available the information hidden in this behavior;

— and finally that research strategies leading to relevant descriptions and accurate measurements are developed allowing a display of the relations between these measurements and the idiosyncratic configuration of the variables in the focused situation.