
INSTITUTO SUPERIOR DE PSICOLOGIA APLICADA
MESTRADO EM COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ABSENTISMO: FENÓMENO INDIVIDUAL E/OU
ORGANIZACIONAL ?

Maria de Fátima Nunes Pinto - Nº 12114

ORIENTADORA: Prof. Doutora Teresa d'Oliveira

Instituto Superior de Psicologia Aplicada

CO-ORIENTADORA: Prof. Doutora Regina Bispo

Instituto Superior de Psicologia Aplicada

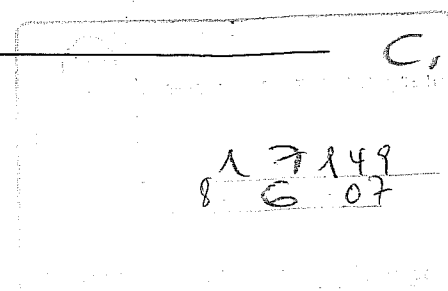
SEMINÁRIO DE DISSERTAÇÃO DIRIGIDO POR: Prof. Doutor Jorge Gomes

Instituto Superior de Psicologia Aplicada

2006



17149



ERRATA

Página	Linha	Onde se lê	Deve ler-se
26	3	"...poder predictivo..."	"...poder preditivo..."
32	4	"...papeis familiares..."	"...papéis familiares..."
36	14	"...faltavam menos..."	"...faltavam mais..."
43	7	"...potenciais predictores..."	"...potenciais preditores..."
"	11	"...ambos o grupo..."	"...ambos os grupos..."
44	3	"...flexíveis estão relacionam-se..."	"...flexíveis relacionam-se..."
46	1	"...acordo como número..."	"...acordo com o número..."
48	2	"...em as normas..."	"...em que as normas..."
"	16	"...quando o coesão..."	"...quando a coesão..."
54	13	"...as ausência por..."	"...as ausências por..."
56	6	"...princípio"	"...princípio..."
61	1 e 7	"...predictor..."	"...preditor..."
65	21	"...dimensão reduzia..."	"...dimensão reduzida..."
94	5	"...de é ausência..."	"...de ausência..."
104	12	"...concluiu-se o grupo..."	"...concluiu-se que o grupo..."
106	10	"...superior do ano..."	"...superior à do ano..."
114	16	"...que as solteiros..."	"...que as solteiras..."
115	10	"...à CGA se..."	"...à CGA que se..."
116	10	"São casados..."	"São os casados..."
121	9	"...para a da taxa..."	"...para a taxa..."
"	15	"Um das possíveis..."	"Uma das possíveis..."
126	3	"...por se lado..."	"...por seu lado..."
133	24	"...ter desenadeado..."	"...ter desencadeado..."
144	6	"Mas para estas..."	"Mas para que estas..."

AGRADECIMENTOS

Dado que um trabalho nunca é apenas fruto daquele que o apresenta e representa, não posso deixar de agradecer:

À Prof. Dr^a Teresa d'Oliveira por se disponibilizar a orientar esta dissertação, e por todo o apoio prestado ao longo desta jornada.

Ao Prof. Dr. Jorge Gomes pelos incentivos, sugestões e comentários críticos, mas sobretudo pelo “stress psicológico” exercido, para que se respeitassem os prazos de entrega dos relatórios. Se tal não tivesse acontecido....este trabalho não estaria aqui e agora! Obrigado!

À Prof. Dr^a Regina Bispo pela preciosa ajuda na análise deste “*mar*” de dados, assim como pela boa vontade e total disponibilidade que sempre demonstrou, no esclarecimento das muitas dúvidas e no fazer e refazer de análises estatísticas. Sem ela este trabalho não teria chegado ao fim.

À Prof. Dr^a Maria João Gouveia pelas conversas esclarecedoras que tive oportunidade de ter.

Ao Dr. Walter Batista que incentivou a participação neste Mestrado, e que abriu o caminho para que me fosse permitido ter acesso aos dados da Organização.

Ao Sr. Coronel Carlos Tapadinhas que tem facilitado a minha participação em projectos e seminários, assim como também tem permitido as ausências necessárias para a concretização deste projecto.

Aos meus amigos (as).....estou de volta. Acabou-se ... a Hibernação!!!

RESUMO

O presente trabalho teve dois objectivos: pretendeu averiguar se algumas características pessoais e outras que, embora individuais, estão mais ligadas ao contexto organizacional, influenciam o absentismo global e o absentismo desagregado por alguns motivos justificativos das ausências; e se a (não) influência dessas características perdurava no tempo, de tal forma que pudessem servir como indicadores de padrões elevados de absentismo, e permitissem a elaboração de um potencial perfil de absenteísta.

Este estudo foi feito com base em dados de arquivo. Foram analisados os registos individuais de 11837 empregados, que constavam numa base de dados de uma empresa nacional de prestação de serviços públicos – CTT Correios de Portugal, S. A., no período compreendido entre 2000 e 2003. Os dados desses registos referem-se: ao número de dias de ausência por ano; taxa global de absentismo por ano; e ao número de dias de ausência por motivo e por ano.

Os motivos analisados foram alguns dos que a empresa considera como ausências justificadas, mas que contabiliza no seu absentismo global, nomeadamente: a doença; os acidentes de trabalho; as consultas médicas e/ou tratamento médico; os atrasos e/ou saídas antecipadas; a actividade sindical; a greve; o estatuto de trabalhador estudante e outros motivos. Esses registos também incluem os factores a analisar e que são: idade; género; estado civil; antiguidade; nível de escolaridade; vínculo profissional; grupo profissional e tipo de tarefa.

Os dados foram analisados através da estatística descritiva e percentual, bem como dos testes paramétricos análise de variância de medidas repetidas e análise de variância multivariada.

Os resultados obtidos revelam que existem factores individuais e organizacionais que são relevantes para a taxa de absentismo. Contudo, e apesar de diminutas, salientam-se as características mais relacionadas com o contexto organizacional, uma vez que a sua influência perdura ao longo do período em análise. Verificou-se a existência de motivos específicos de ausência que caracterizam determinados grupos profissionais e determinados tipos de tarefa, porém não se pode traçar um perfil de um potencial absenteísta dado que os valores médios, associados a um absentismo elevado, variam por ano e por características pessoais.

São sugeridos vários tipos de acções, quer no âmbito da prevenção, quer no de uma actuação mais imediata, que auxiliem na redução do absentismo.

Índice Geral

Introdução	9
Definição e Classificação do Absentismo	15
Definição do absentismo	15
Classificação do absentismo	16
Abordagens ao absentismo	18
Abordagem individual	18
Abordagem Económica.....	19
Abordagem Psicosocial	20
Modelos do Absentismo	22
Modelo de Comparência ao trabalho de Steers e Rhodes	22
Modelo de Absentismo de Brooke	27
Alguns Determinantes do Absentismo	30
Factores Pessoais	30
Factores Psicológicos ou Atitudinais	37
Factores Organizacionais e do Contexto Sociolaboral	41
Componentes do Absentismo	51
Absentismo na União Europeia	55
Absentismo no Trabalho em Portugal	56
Mensuração do Absentismo	59
Objectivos do Estudo	64
Método	65
Participantes	65
Design	68
Variáveis	69
Procedimento	71
Resultados	72
Discussão	120
Referências	147

Anexos

Anexo A: Matriz individual de trabalho com a informação da base de dados	155
Anexo B: Tratamento estatístico	158
Anexo C: Quadros de resultados referentes a alguns motivos de ausência	176
Anexo D: Documentação relativa a informações dos órgãos representativos dos Trabalhadores	192

Lista de Quadros

QUADRO 1: Modelo da Comparência ao trabalho de Steers e Rhodes.....	22
QUADRO 2: Modelo causal do absentismo de Brooke	27
QUADRO 3: Apresentação dos motivos das ausências e respectiva operacionalização.....	71
QUADRO 4: Estatística descritiva e resultado da ANOVA de medidas repetidas da variável taxa de absentismo global	74
QUADRO 5: Estatística descritiva e resultado da ANOVA de medidas repetidas para o número de dias de ausência	74
QUADRO 6: Análise descritiva das variáveis motivos das ausências e valores da ANOVA de medidas repetidas	75
QUADRO 7: Resultados da análise da influência das características individuais sobre a taxa de absentismo	78
QUADRO 8: Resultados da análise da influência das características organizacionais sobre a taxa de absentismo	81
QUADRO 9: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a doença inferior a 30 dias.....	90
QUADRO 10: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a doença inferior a 30 dias.....	93
QUADRO 11: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a actividade sindical.....	96
QUADRO 12: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a actividade sindical.....	99
QUADRO 13: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a doença superior a 30 dias e inferior a 365 dias.....	100
QUADRO 14: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a doença superior a 365 dias.....	103
QUADRO 15: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a acidentes de trabalho.....	105
QUADRO 16: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a acidentes de trabalho.....	107

Lista de Gráficos

GRÁFICO 1: Nível escolaridade dos participantes.....	67
GRÁFICO 2: Categorias profissionais dos participantes.....	68
GRÁFICO 3: Distribuição dos motivos das ausências entre 2000 a 2003	88

INTRODUÇÃO

Há mais de meio século que os comportamentos de ausência dos trabalhadores, vulgo absentismo, tornaram-se numa questão crucial para as organizações, públicas e privadas, para a gestão e para a comunidade em geral.

O conceito de absentismo tem sido definido de modo diferente por vários autores, contudo o consenso mais universal é de que o absentismo no trabalho se refere à ausência de um trabalhador no seu posto de trabalho, nas horas correspondentes a um dia de trabalho, quando se esperava a sua presença (Brooke & Price 1989; Drago & Wooden, 1992; Harrison & Martocchio, 1998).

A ausência surge, como sendo o ponto principal do conceito de absentismo no trabalho. Uma visão mais tradicional considera a ausência como todo o tempo que o trabalhador está ausente do seu local de trabalho, sem que tal tenha sido programado pelo empregador (VandenHeuvel & Wooden, 1995). Esta definição considera que as ausências planeadas ou antecipadas tais como férias, maternidade etc., não são contabilizadas no absentismo, dado que são situações distintas que fazem parte do contrato de trabalho.

A literatura tem vindo a distinguir diferentes tipos de absentismo, isto é, têm sido feitas várias classificações do mesmo em função do indivíduo e/ou da organização. Considerando que o absentismo é uma decisão individual, este pode ser visto como voluntário/involuntário, evitável/inevitável, consoante se presume que a presença ao trabalho (não)está sob o controlo individual do trabalhador. As ausências ao trabalho por motivo de doença ou acidente são consideradas como involuntárias/inevitáveis, enquanto que as ausências devido a outros motivos são classificadas como voluntárias (Chadwick-Jones, Brown & Nicholson, 1973; Harrison & Martocchio, 1998; Thomson, Griffiths & Davison, 2000).

Do ponto de vista da organização e de acordo com as normas vigentes na mesma, o absentismo pode ser considerado como justificado/injustificado, desde que a justificação cumpra os requisitos estabelecidos pelas normas da empresa (Leigh, 1981; Paringer, 1983). Contudo nem sempre existe uma correspondência entre o motivo legal apresentado pelo trabalhador e o motivo real da ausência, dito de outro modo, quando uma pessoa tem necessidade de se ausentar, independentemente do motivo, vai utilizar um justificativo que seja considerado legal na organização (Miguez & Bonami, 1988).

Cada ausência pode envolver uma decisão individual e complexa, motivada por múltiplos e complicados factores individuais, organizacionais e extra organizacionais (Behrend, 1974; Berkman & Goldberg, 2003; Harrison & Martocchio, 1998; Melchior, Niedhammer, Berkman & Golberg, 2003; VandenHeuvel, 1997). Alguns estão fora do controlo da gestão, mas outros podem ser alterados ou manipulados com o objectivo de se mudar eficazmente o comportamento grupal ou individual, daí que uma das questões fundamentais da investigação sobre o fenómeno do absentismo no trabalho é a identificação dos seus factores determinantes (Harrison & Martocchio, 1998).

Qual o tipo de pessoa que tem maior probabilidade de ter uma boa ou má assiduidade? Até que ponto os trabalhadores com certas características pessoais têm maior probabilidade de estarem ausentes do que outros com outras características? Existem condições de trabalho específicas nas quais se podem encontrar melhores ou piores absenteístas? Respostas a estas questões facilitariam o trabalho da gestão, quer através da selecção de pessoal, quer através do desenvolvimento de estratégias de intervenção para redução do absentismo no trabalho (Behrend & Pocock, 1976; Johns, 1994).

A literatura sobre absentismo tem referido alguns dos seus factores determinantes tais como: factores pessoais - personalidade; idade; género; antiguidade; estado de saúde; educação; satisfação com o trabalho; stress laboral; envolvimento com o trabalho;

comprometimento organizacional, etc. - (Munchinsky, 1977; Spencer & Steers, 1980; Steers & Rhodes, 1978); factores organizacionais - conteúdo do trabalho; horários de trabalho; permissividade organizacional; condições de trabalho; tamanho da empresa; políticas organizacionais de controlo de absentismo, etc- (Brooke & Price, 1989; Brown, 1999; Leigh, 1981; Smulders, 1980; Smulders & Nijhuis, 1999); factores do contexto social - grupo de trabalho; cultura de ausência; coesão - (Nicholson & Johns, 1985), e factores extra organizacionais - transportes; responsabilidades familiares; condições do mercado económico- (Steers & Rhodes, 1978; Xie & Johns, 2000).

Persistem dois temas convencionais, que têm vindo a dominar a investigação sobre as ausências ao trabalho, sendo que um deles envolve a relação entre satisfação com o trabalho e absentismo, e o outro refere a associação entre as características pessoais e as ausências (Munchinsky, 1977; Steers & Rhodes, 1978). Lentamente, cada um destes temas tem vindo a perder a sua dominância, uma vez que têm surgido outros temas alternativos como, por exemplo, o contexto social; cultura; grupos de trabalho; sistemas de incentivos/recompensas (Nicholson & Johns, 1985; Smulders & Nijhuis, 1999).

Tem-se postulado que o trabalhador decide ausentar-se conscientemente e que tais decisões podem prever as ocorrências de ausência futuras (Harrison & Martocchio, 1998). Contudo uma visão alternativa considera que qualquer ausência pode surgir como resultado de um hábito ou de uma decisão inconsciente, motivada por obrigações fora do local de trabalho, em vez de ser uma decisão consciente (Johns & Nicholson, 1982).

Também se considera que a ausência individual sofre o efeito do comportamento colectivo dos outros. Através da interacção com outros membros do grupo, ou com outros grupos, os trabalhadores aprendem qual o nível desejado de ausências, podendo ser socialmente pressionados para aumentar ou reduzir o seu nível de ausências individuais, de acordo com a norma que foi estabelecida pelo grupo de trabalho ou pela cultura

organizacional (Gellatly & Luchak, 1998; Harrison & Shaffer, 1994; Johns, 1994; Mathieu. & Kohler, 1990).

As consequências do absentismo podem ser negativas ou positivas, diferindo de acordo com os intervenientes, ou seja, estas consequências podem ter reflexos individuais, sociais e organizacionais (Harrison & Martocchio, 1998; Mowday & Spencer 1981). A nível individual, um comportamento de ausência, que resulte num afastamento temporário do indivíduo pode ser positivo pois funciona como um mecanismo libertador do stress que está associado ao desempenho da sua tarefa (Geurts, Buunk & Schaufeli, 1994; Smulders & Nijhuis, 1999). Nesse caso, também acaba por ser positivo para a organização, na medida em que ajuda a reduzir a tensão com os outros e a manter a motivação para o trabalho (Miguez, 1994). Por outro lado, as ausências também podem ser negativas para o trabalhador pois implicam uma diminuição de salário, podem influenciar as suas promoções, e inclusive originar o despedimento (Harrison & Martocchio, 1998).

As consequências sociais das ausências relacionam-se com os colegas e supervisores. Os colegas têm, geralmente de fazer o trabalho do colega ausente, o que pode originar sentimentos de iniquidade, afectos negativos, influenciar negativamente o desempenho do grupo reduzindo a produtividade, e o aumento do absentismo (Geurts, Schaufeli & Rutte, 1999; Rhodes & Steers, 1981).

A nível da organização, uma ausência pode ressentir-se de modo diferente consoante os objectivos/problemas das áreas em que é produzida. Uma ausência no sector administrativo terá um peso/repercussão diferente do que no sector operacional (Miguez & Bonami 1988; Rogers & Herting, 1993). Contudo os impactos principais das ausências baseiam-se nos custos com a substituição dos ausentes e com o pagamento dos dias de ausência por doença.

A ausência por doença é, dos tipos de ausências justificadas, a mais importante devido aos avultados custos para a sociedade, para a organização, e pelos efeitos adversos na

qualidade de vida do empregado (Kivimaki, Vahtera, Thompson, Griffiths, Cox & Pentti, 1997; Marmot, Feeney, Shipley, North & Syme, 1995). Tal como o salário é um custo para a pessoa que está ausente, também há custos para o empregador. Esses custos estão associados à substituição do trabalhador ausente ou ao aumento do número de pessoal na organização, por forma a colmatar os níveis específicos de ausências, e também à perda de produtividade ou à redução de qualidade do serviço (Whitaker, 2001).

Em 1993 duas mil das maiores empresas portuguesas perderam 7731 milhões de dias de trabalho em consequência das ausências por doença, e 1665 milhões de dias de trabalho devido a acidentes, de acordo com um estudo da Fundação Europeia sobre a Prevenção de Absentismo no Trabalho.

Todavia, os dados sobre a distribuição de ausências por doença nos quinze países da União Europeia, no ano 2000, indicam que Portugal surge em antepenúltimo lugar com menor percentagem de dias de ausência por doença (8,4), sendo que os homens apresentam uma taxa de ausência mais elevada (10,1) que as mulheres (6,8) (Gimeno, Benavides, Benach & Amick III, 2004).

Como se verifica, existem várias abordagens, perspectivas e definições na literatura para o conceito de absentismo, o qual tem sido objecto de estudo de diversas áreas científicas. Contudo tanto as diferentes metodologias utilizadas como a operacionalização do conceito, levaram à existência de uma inconsistência do seu enquadramento teórico (Harrison & Martocchio, 1989; Miguez, 1994; Miguez & Bonami, 1988).

Mesmo quando se fazem referências a factores organizacionais como vencimentos, promoções e recompensas, os trabalhadores que faltam são os que não foram capazes de corresponder a esse incentivos. Por outras palavras apesar de existirem factores extra pessoais, a explicação foca-se sempre nas características individuais (Miguez, 1994).

Este trabalho versa a temática do absentismo no trabalho. Salienta-se a importância da caracterização e análise dos comportamentos de ausência, para a organização, pois possibilitam um diagnóstico do fenómeno, e o desenvolvimento de medidas necessárias para se delinearem estratégias de intervenção, que visam a prevenção e redução do absentismo.

Começa por se apresentar um enquadramento teórico que abarca alguns temas importantes para este estudo. São aprofundadas algumas questões sobre o absentismo como sejam: a diversidade de definições e classificações do conceito, os vários tipos de abordagem, alguns dos modelos explicativos, factores determinantes do absentismo, alguns dos seus conteúdos. Finalmente será dada uma breve perspectiva do absentismo na União Europeia e em Portugal. Seguidamente apresentam-se os objectivos, as questões que se pretendem averiguar e a metodologia utilizada.

Os participantes neste estudo pertencem aos quadros da empresa CTT, e constam da base de dados fornecida pela organização. A base de dados contém todos os registos individuais dos dados pessoais de cada trabalhador, bem como outras características demográficas, e também a identificação e quantificação dos vários motivos das ausências. Os registos que constam da base de dados, foram trabalhados quantitativamente.

Finalmente faz-se uma descrição e análise dos resultados obtidos e apresenta-se uma discussão, incidindo-se sobre implicações que os resultados possam ter para o estabelecimento de soluções, que visem prevenir e reduzir o absentismo no trabalho.

Definição e Classificação do Absentismo

Definição do absentismo

A definição do conceito “absentismo” não é consensual. Este tem sido definido, de modo diferente, na vasta literatura sobre a temática. É referido como: um hábito em que, mesmo não existindo uma razão válida, alguns indivíduos abstêm-se de comparecer ao trabalho (Beherend, 1974); como um conjunto de comportamentos de ausência ao trabalho, ausência essa que é expressa em termos de espaço (posto de trabalho) e de tempo (período do dia, da semana) (Míguez & Bonami, 1988); como a existência de um número excessivo de ausências (Míguez, 1994); como ausência do trabalhador ao serviço, durante o seu horário de trabalho, e quando se esperava que ele estivesse presente (Brooke & Price, 1989).

Relativamente a Portugal, e para efeitos do Balanço Social, considera-se como absentismo todas as ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho, sendo que todas essas ausências devem ser atribuídas ao trabalhador, independentemente das causas e de se tornarem em faltas justificadas ou não, mas excluindo-se os dias de férias.

No âmbito deste trabalho adoptou-se a definição de absentismo utilizada pela empresa onde o estudo decorreu: ausências dos trabalhadores, no seu horário normal de trabalho, quando as mesmas não estão previstas. As ausências previstas são aquelas a que o trabalhador tem direito e que podem ser programadas com antecedência, como férias e feriados.

As ausências não previstas são as que caracterizam o absentismo, pelo seu carácter imprevisível e pela influência que têm na produtividade e na rentabilidade da organização (Allen, 1981; 1984; Brooke & Price, 1989).

Para além da definição do conceito, a literatura sobre o absentismo aborda a classificação que vários autores fazem do mesmo.

Classificação do absentismo

O modo como as ausências são classificadas, interfere nos direitos, deveres e comportamentos dos indivíduos, consoante essas ausências se relacionem com as normas, expectativas, práticas e políticas prevalentes na organização (Chadwick-Jones et al., 1973).

Assim as ausências podem ser caracterizadas em função das consequências no processo de produção e classificadas com base nos aspectos temporais: ausências de curta duração/longa duração e previstas/não previstas (estas designações, geralmente, são propostas por organizações industriais, comerciais, onde a questão fundamental é a produção); e/ou caracterizadas em função das causas/motivos e consideradas como justificadas/não justificadas, voluntárias ou evitáveis e involuntárias ou inevitáveis (estas designações são geralmente utilizadas pelas organizações nos seus trabalhos de gestão e controle das ausências) (Miguez & Bonami, 1988).

De todas estas classificações é a designação de ausência voluntária/involuntária que tem levantado maior polémica dentro do campo do absentismo, devido ao julgamento subjectivo que lhe está inerente. As ausências voluntárias dependem da vontade e/ou motivação do indivíduo, e são frequentemente utilizadas com objectivos pessoais (consulta médica; indisposição; assunto particular). Estas ausências são vistas como aquelas em que não existe uma justificação pessoal ou situacional imperativa, é portanto uma escolha individual, sendo que um dos seus potenciais indicadores é a frequência com que o indivíduo se ausenta (Dalton & Mesch, 1991; Miguez & Bonami, 1988; Thomson et al., 2000).

Por outro lado as ausências involuntárias são as que são consideradas inevitáveis e cujas causas são independentes da vontade do indivíduo (Behrend & Pocock, 1976; Chadwick Jones et al., 1973; Miguez & Bonami, 1988; Thomson, Griffiths & Davison, 2000). Estas ausências são legitimadas e justificadas pelas definições de necessidade de estar ausente, ou seja, quando o motivo das ausências é a doença ou acidentes, sendo que um dos indicadores

é o total de tempo perdido durante determinado período (Chadwick-Jones et al, 1973; Thomson et al., 2000). Apesar de se considerar involuntário, as empresas são capazes de reduzir o nível deste absentismo, intervindo nos factores organizacionais que a ele dão origem, como por exemplo, melhorando as condições de trabalho no que se refere a ruídos elevados, manuseamento de substância perigosas, uso de equipamento de protecção, etc. (Geurts, Kompier & Grundemann, 2000).

Muitas vezes as organizações procuram identificar, quais os empregados que apresentam níveis de absentismo muito elevados, contudo tal facto não permite fazer muitas inferências sobre o comportamento de ausência do trabalhador. É difícil distinguir, através das medidas operacionais utilizadas – frequência e duração das ausências, se as ausências são voluntárias ou involuntárias (Hammer & Landau, 1981). A noção de ausências voluntárias/involuntárias depende de cada trabalhador e, provavelmente, varia nos próprios indivíduos ao longo do tempo (Dalton & Mesch, 1991; Jonhs & Nicholson, 1982).

Em síntese, ausência voluntária é devida a uma intenção de quem se ausenta, enquanto que a ausência involuntária resulta da acção de elementos exteriores à vontade de quem se ausenta. A diferença principal entre estas duas classificações das ausências assenta na natureza das suas causas: as ausências involuntárias têm causas explícitas, enquanto que as voluntárias têm maior probabilidade de estar associadas a causas implícitas (normas e escolhas individuais) (Behrend & Pocock, 1976; Chadwick-Jones et al., 1973; Thomson et al., 2000).

Classificar as ausências pela forma (voluntária / involuntária) é fazer inferências sobre o comportamento de ausência ao trabalho. Esta classificação ou conceptualização não se baseia em elementos directamente observáveis do comportamento de ausência, mas sim no modo como o comportamento é percebido pelos outros, o que implica um julgamento

qualitativo do investigador, e ao qual está inerente um elevado nível de subjectividade (Allen, 1981; Brooke & Price, 1989; Thomson et al., 2000).

Quando se faz esta distinção entre causas explícitas e implícitas, admitindo-se que alguns comportamentos de ausência dependem estritamente da vontade individual enquanto outros podem estar condicionadas por factores extra individuais, antevê-se a existência de diferentes abordagens ao fenómeno do absentismo (Kaiser, 1998; Miguez & Bonami, 1988).

As Abordagens ao Absentismo

Na literatura sobre o absentismo existem três abordagens que caracterizam o comportamento de ausência como sendo: individual, psico-social ou económico. No entanto, as explicações fornecidas por estas abordagens complementam-se, na medida em que o comportamento de ausência é determinado pelas forças individuais, psico-sociais e económicas. Os determinantes sugeridos por cada uma destas abordagens, serão analisados ao longo deste trabalho, com referência a investigações empíricas que os suportam.

Abordagem individual

A abordagem individual sobre a investigação do absentismo considera as características pessoais, e a motivação individual como responsáveis pelas ausências (Munchinsky, 1977; Steers & Rhodes, 1978). Tal facto tem sido particularmente acentuado na literatura sobre Gestão.

Existem duas premissas importantes nesta abordagem: a insatisfação é a primeira causa das ausências, e a decisão de vir trabalhar depende exclusivamente do trabalhador (Nicholson, Brown & Chadwick-Jones, 1977; Steers & Rhodes, 1978).

Postula-se que quanto mais insatisfeito estiver o trabalhador, mais se ausentará. Assim, algumas investigações iniciais centraram-se exclusivamente sobre a hipótese de que o absentismo está relacionado, de modo negativo com a satisfação individual com o trabalho, isto é, quanto maior a satisfação menor será o absentismo e vice versa. No entanto, à medida que se foram considerando outros factores determinantes do absentismo (cultura, grupo de trabalho, incentivos, condições físicas de trabalho) as conclusões relativamente à satisfação tornam-se menos consistentes (Hackett, 1990).

O contributo da abordagem individual na explicação das ausências, foi a identificação de determinado número de factores que influenciam a motivação para a ausência ao trabalho, ou seja, explica as motivações individuais para estar ausente, baseando-se nas características pessoais (idade, género, estado civil, estado de saúde) e nas características atitudinais (satisfação, envolvimento com o trabalho). Contudo, não prestou atenção nem esclareceu como é que as forças sociais presentes no contexto laboral, bem como os incentivos económicos, influenciam o comportamento individual de ausência (Allen, 1981; Leigh, 1986; Nicholson & Johns, 1985).

Abordagem Económica

Dentro da literatura sobre economia, a perspectiva comum considera o absentismo como um ajustamento deliberado ao mercado de trabalho, de um trabalhador insatisfeito com o número de horas de trabalho (Yaniv, 1995).

De acordo com esta perspectiva os trabalhadores tomam decisões que vão ao encontro da maximização da utilidade esperada (antecipação do efeito positivo de algo), com base nos recursos de tempo e dinheiro. Dito de outra forma, os indivíduos fazem as suas escolhas diárias entre ir ou não trabalhar, tendo em conta a maior utilidade esperada. Os trabalhadores ausentam-se quando a utilidade esperada de irem trabalhar é ultrapassada pela utilidade esperada de outras actividades alternativas, orientadas para a casa ou para o lazer (Winkler,

1980). Racionalmente, o indivíduo irá maximizar a utilidade dispensando mais tempo ao descanso que ao trabalho (Drago & Wooden, 1992).

Considera-se também que as forças do mercado, nomeadamente os incentivos monetários, influenciam a motivação para estar ausente. O trabalhador terá mais ou menos comportamentos de ausência consoante a percepção dos benefícios marginais das ausências ultrapasse a percepção dos custos das mesmas. Esses benefícios marginais podem ser pessoais e/ou económicos, como os subsídios de doença (Wooden, 1990). Assim, em resposta a incentivos económicos, tanto o empregador como o empregado avaliam os benefícios e custos marginais das oportunidades que se lhes deparam. O empregado escolhe a quantidade de ausência que maximize a sua utilidade, e o empregador determina a quantidade de ausência que minimize os custos da empresa, logo que maximize os seus lucros.

Esta abordagem também considera a ausência como uma decisão individual, mas difere da anterior porque considera que a motivação para a ausência é influenciada pelas forças do mercado, que criam incentivos económicos para a ausência, em ambos os lados do mercado de trabalho (empregador e empregado). Ao estudar-se o fenómeno do absentismo deve ter-se em conta o ambiente do mercado no qual ocorre o comportamento de ausência (Yaniv, 1995; Drago & Wooden, 1992).

Abordagem Psico-social:

O que distingue a abordagem psico-social das anteriores é que, não negando a autonomia individual em qualquer decisão de ausência, considera que dentro de cada ambiente de trabalho os padrões de comportamento das ausências individuais são, pelo menos em algum grau, influenciados pelas forças sociais presentes na organização (Chadwick-Jones et al, 1982; Xie & Jonhs, 2000).

Surgem outros factores que se consideram ser importantes e influentes nas ausências, tais como : cultura organizacional, grupos de trabalho, ambiente de trabalho, trocas sociais,

práticas organizacionais (Chadwick-Jones et al, 1982; Drago & Wooden, 1992; Nicholson & Johns, 1985).

As trocas sociais no contexto laboral são feitas entre os indivíduos e os grupos de trabalho, ou entre os grupos de trabalho e a gestão. As normas de ausência do grupo de trabalho surgem como resultado das interações entre os indivíduos, grupos de trabalho, e a organização (Mathieu & Kohler, 1990; Xie & Johns, 2000).

Cada grupo tem a sua cultura e norma de ausência, por consequência, o nível de ausência considerado aceitável varia de grupo para grupo, sendo que as variações individuais operam dentro dos limites estabelecidos pelo grupo. O indivíduo ausenta-se muito ou pouco, consoante a norma que o grupo estabeleceu para as ausências. Apesar de existirem diferenças individuais e destas influenciarem o modo e o tempo que os trabalhadores estão ausentes, o absentismo ocorre de acordo com as linhas orientadoras e com as normas desenvolvidas por determinada cultura de ausência (crenças e práticas que influenciam as frequências e durações das ausências), a qual pode ser organizacional, departamental ou mesmo dos grupos de trabalho (Mathieu & Kohler, 1990).

Em suma esta abordagem é feita com base na abordagem individual, porque realça que as decisões de ausência são tomadas com base em factores internos ao indivíduo, contudo essas tomadas de decisão são feitas de acordo com as percepções, comportamentos e posições dos outros. A motivação individual está interdependente de outros determinantes.

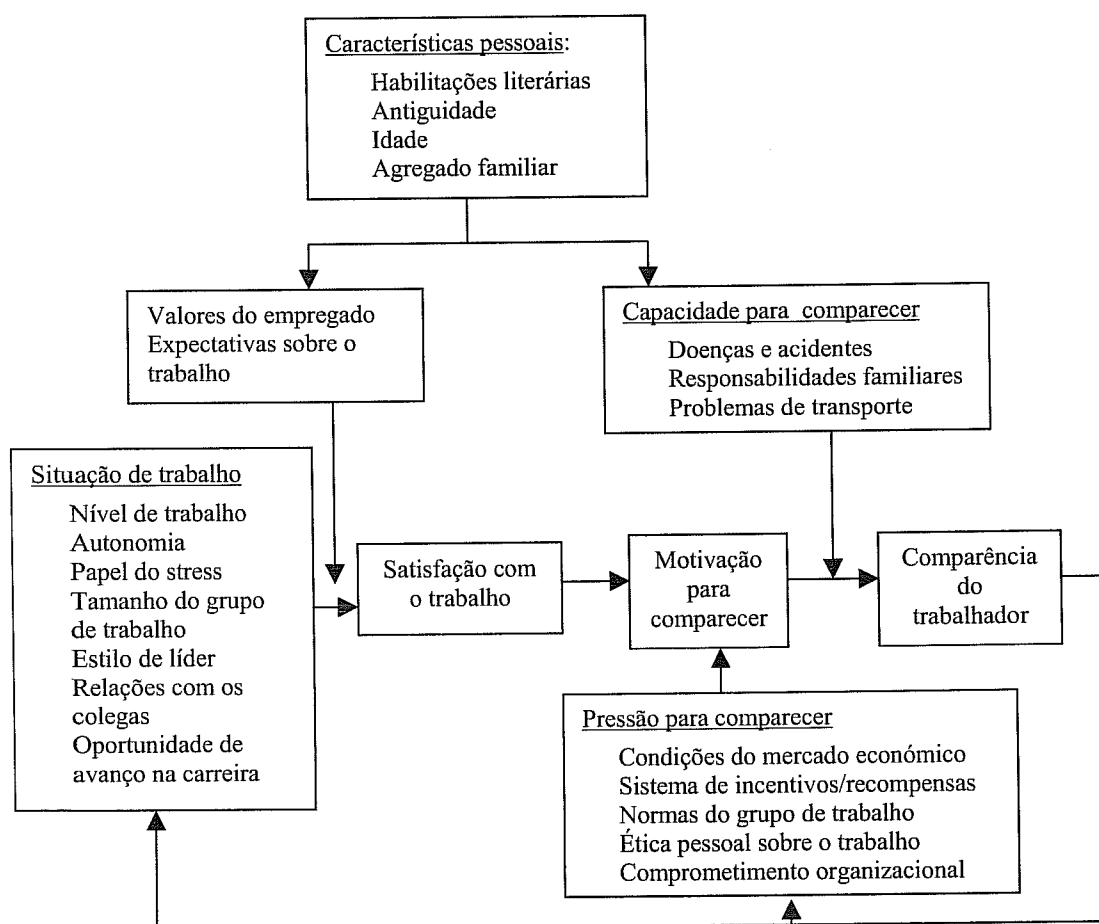
Steers & Rhodes (1978) referem que apesar dos muitos esforços desenvolvidos nas investigações, não se conseguiu desenvolver uma teoria compreensiva do absentismo, pois as investigações apenas procuravam explicar o fenómeno com base em duas afirmações: A insatisfação é a causa fundamental do absentismo; a escolha de vir ou não trabalhar é individual e depende apenas do trabalhador.

Muitas das análises e interpretações subsequentes foram motivadas por este enquadramento teórico. Contudo, Brooke e Price (1989) referem que a confusão sobre os factores determinantes do absentismo se mantém. Brooke (1986) constrói um modelo causal do absentismo afastando-se das características demográficas e de outros factores do modelo de Steers e Rhodes (1978).

Modelos do Absentismo

Modelo de Comparência ao trabalho, de Steers e Rhodes

Quadro 1: Modelo da comparência do empregado ao trabalho (Steers & Rhodes, 1978).



Como já foi referido anteriormente, um dos primeiros modelos, e talvez o mais citado na literatura sobre absentismo, é o que foi postulado por Steers e Rhodes (1978).

Após analisarem e sintetizarem o resultado de 104 estudos empíricos, elaboraram um modelo de absentismo que se baseia na presença ao trabalho, ou seja, a presença/comparência do trabalhador no seu local de trabalho é influenciada, em primeiro lugar, pela motivação do trabalhador para estar presente, mas também pela capacidade de poder ir trabalhar. Por seu lado a motivação é influenciada pela satisfação com o trabalho e pelas pressões económicas, sociais e pessoais

O modelo sugere, para além da existência de um efeito directo da motivação e da capacidade para comparecer, a influência de outros factores adicionais, que interferem, de modo indirecto com a presença ao trabalho. Os autores referem que a maioria dos trabalhos sobre absentismo assumem, implicitamente, que os trabalhadores são livres para escolher se vão, ou não trabalhar, num determinado dia, contudo eles alegam a necessidade de reconhecer que a capacidade do trabalhador para estar presente é uma determinante principal da sua comparência.

A motivação para comparecer, ou seja, a vontade do trabalhador para ir trabalhar, é influenciada, em grande parte, pela combinação entre a satisfação com o trabalho e várias pressões para estar presente. A satisfação com o trabalho é influenciada por aspectos relacionados com a natureza da situação laboral (natureza do trabalho e meio ambiente envolvente), os quais têm maior probabilidade de conduzir ao aumento da satisfação e conseqüentemente, facilitam, ou inibem, a vontade do trabalhador para comparecer. No entanto, o que mais influencia a satisfação com a situação laboral e com o trabalho em si, são os valores e as expectativas que os empregados têm relativamente ao seu trabalho (Steers & Rhodes, 1978; Rhodes & Steers, 1981). Estes valores e expectativas, que diferem entre os indivíduos, são moldados pelas características pessoais e antecedentes dos trabalhadores

(idade, sexo, antiguidade, agregado familiar, habilitações). Não sendo rígidos, eles podem mudar ao longo da carreira profissional, daí que a antiguidade na empresa seja um factor influente.

Segundo Steers e Rhodes (1978), a motivação é influenciada por uma outra série de factores, que os autores agrupam num conjunto que designaram por “*pressões para comparecer ao trabalho*”, e que consideram como a segunda maior influência na vontade dos empregados estarem presentes. Desse conjunto fazem parte: As condições económicas e de mercado – quando existe uma deterioração geral das condições económicas, as ausências são menores pois os trabalhadores têm medo de represálias; o sistema de incentivos/recompensas- aumentar as taxas salariais, recompensar as presenças, nível de salário, horas extraordinárias; as normas dos grupos de trabalho- podem ser permissivas ou restritivas em relação às ausências, existindo pressão dos pares para se agir de acordo com a norma; a ética pessoal sobre o trabalho – obrigação moral que o empregado sente para com o trabalho, que acaba por ser uma crença de que a actividade laboral é um aspecto importante da vida; o comprometimento organizacional – lealdade para com a organização, o que leva à aceitação dos objectivos e valores da mesma, e ao desenvolvimento de esforços consideráveis em prol da organização, existindo um forte desejo de se manter como membro dela.

Todavia, mesmo que a motivação para comparecer ao trabalho seja elevada existem outros constrangimentos que tornam essa comparência impossível. Por outras palavras o indivíduo pode não ser sempre responsável pela presença no local de trabalho (Steers & Rhodes, 1978; Rhodes & Steers, 1981). Os factores que limitam a capacidade do indivíduo estar presente são: a doença ou acidente (os problemas de saúde e acidentes representam a causa principal das ausências); as responsabilidades familiares; os problemas de transportes – distância, quantidade de tempo necessária para a deslocação e condições meteorológicas que, no seu conjunto, podem interferir com a viagem e tornar-se num problema que afecta a

presença ao trabalho. No entanto, os autores salientam que estas limitações à capacidade de comparência são amplamente determinadas pelas características pessoais.

Rhodes e Steers (1981) consideram que este modelo fornece um quadro de trabalho que serve para os gestores diagnosticarem onde estão as causas fundamentais das ausências. Se o modelo for seguido passo a passo, os gestores podem verificar, por exemplo, que as áreas mais problemáticas se relacionam com os níveis de satisfação. Com base nesta informação podem tentar alterar a situação, intervindo nos factores que influenciam a satisfação, evitando desperdiçar tempo noutras áreas.

Harrison e Martocchio (1998) consideram que o modelo desenvolvido por Steers e Rhodes não constitui, por si só, uma teoria causal do absentismo porque apenas especifica uma vasta gama de variáveis, em vez de relações entre conceitos bem definidos. Daí ser um modelo complexo e, embora reconhecido como importante, poucas investigações o têm testado na totalidade (Brooke, 1986).

Rhodes e Steers (1981), alegam que, embora muitos artigos reclamem que seguem o seu modelo, apenas testam algumas porções. Todavia este modelo foi testado por Lee (1989 cit. por Harrison & Martocchio, 1998), que fez o único estudo conhecido onde foram testadas todas as componentes teóricas do modelo original de Steers e Rhodes (1978). Descobriu que a motivação para comparecer ao trabalho prevê a comparência, mas que a capacidade para estar presente não tem efeito directo, ou indirecto, na comparência. Logo o modelo não foi validado.

Burton, Lee, e Holtom (2002), testaram a motivação e a capacidade para comparecer, nos vários tipos de absentismo, operacionalizando este através do total de tempo perdido. Concluíram que a percepção individual da capacidade para estar presente prevê, significativamente, as ausências por razões familiares, o que não acontece com a motivação.

Por outro lado a motivação para estar presente prevê as ausências por doença. A motivação não está relacionada com o nível de absentismo global.

Porém o poder preditivo das várias componentes do modelo pode estar dependente do tipo de situação que provoca a ausência do indivíduo, por exemplo, se um membro de uma família, em que todos trabalham, adoecer, outro familiar terá de ficar em casa independentemente da sua motivação para comparecer. Daí que, tal como referem Burton et al. (2002), a motivação para comparecer não deveria estar relacionada com o absentismo actual.

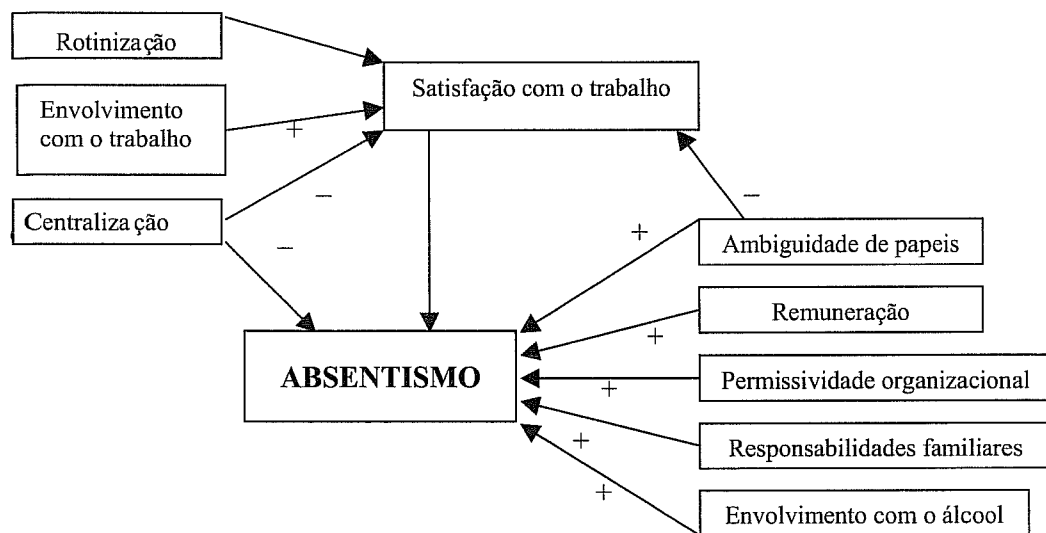
Também Harrison e Martocchio (1998), consideram que uma das falhas deste modelo, é não considerar o factor tempo, ou seja as variáveis actuam todas, simultaneamente, no absentismo, o que não devia acontecer. A análise das causas do absentismo deve ser feita através de uma perspectiva temporal. Os dados sobre as ausências, observados num dado período de tempo, devem ser interpretados tendo em atenção as ocorrências no período de tempo anterior. Quando se estuda o efeito das atitudes no absentismo deve considerar-se um período de tempo, que pode ir de três meses a um ano, entre a recolha dos dados sobre as atitudes e a recolha de dados sobre as ausências (Harrison & Martocchio, 1998). Exemplificando, uma diminuição da satisfação com o trabalho pode não afectar o comportamento de ausência, durante os próximos meses, mas sim posteriormente.

Brooke (1986) refere que Steers e Rhodes não são claros na especificação do conteúdo da motivação para comparecer, pressão para comparecer e capacidade para comparecer, o que origina incertezas na interpretação e operacionalização do modelo, uma vez que não definem estas variáveis como simples conceitos, nem sugerem maneiras de as medir. Assim, capacidade e pressão para comparecer não parecem conceitos distintos mas sim categorias de uma variável, e se assim for devem ser retiradas do modelo, o que o reduziria à satisfação com o trabalho.

Modelo de absentismo de Brooke

Brooke (1986), construiu um modelo causal do absentismo com base no modelo de Steers e Rhodes (1978), mas acrescentando alguns conceitos que presumia terem influência directa no absentismo, nomeadamente conceitos relacionados com a saúde (consumo de álcool) e conceitos organizacionais (permissividade organizacional).

Quadro 2: Modelo causal do absentismo (Brooke, 1986; 1989)



Brooke (1986;1989) definiu melhor os conceitos existentes e retirou do modelo as características demográficas, a motivação e a capacidade para comparecer. Os dois últimos conceitos foram retirados devido a problemas metodológicos e de definição dos conceitos.

Do modelo inicial faziam parte quinze conceitos, considerados como determinantes do absentismo. O modelo foi testado em 1989 e Brooke verificou a existência de uma redundância de alguns factores. Como tal foi reajustado ficando apenas com nove conceitos.

Brooke e Price (1989) testaram o modelo em 425 empregados de um centro médico, distribuídos por diversas categorias profissionais e verificaram que a satisfação com o

trabalho é um dos determinantes absentismo ($r=0,14$). Na generalidade os empregados com elevados níveis de satisfação ausentam-se com menos frequência.

A Rotinização – grau em que o ciclo de tarefas se torna repetitivo, e o Envolvimento com o trabalho – grau em que o indivíduo se sente psicologicamente identificado com o seu trabalho actual - têm um efeito indirecto no absentismo, efeito esse que é mediado pela satisfação. Quanto mais repetitivas são as tarefas, menor é o grau da satisfação com o trabalho, e quanto mais o trabalhador estiver envolvido com o seu trabalho, maior é o seu grau de satisfação.

A Centralização – poder que o empregado tem dentro da organização, ou seja, o grau de influência que o empregado tem, para tomar decisões imediatas no que se relaciona com o seu trabalho - é tanto maior, quanto menor for o número de empregados com poder de decisão. A Centralização tem uma influência directa e indirecta no absentismo. O sentido inverso da correlação ($r=-0,18$) indica que quanto mais centralização existir, isto é, quanto menor for o poder do empregado para tomar decisões sobre o seu trabalho, menor será o seu absentismo, independentemente do modo em que se sinta satisfeito com o trabalho. Brooke e Price (1989) avançam com uma explicação para esta relação, alegando ser plausível que os empregados com menor poder de decisão, se ausentem com menos frequência, devido a uma menor tolerância dos seus supervisores, relativamente às ausências. Tanto as normas de tolerância, como a hierarquia, podem estabelecer os limites, dentro dos quais as ausências são vistas como uma resposta legítima à insatisfação (Nicholson & Johns, 1985). Por outro lado o efeito indirecto é contrário, isto é, quanto menor for o poder de decisão maior a insatisfação com o trabalho e, por consequência, maior o absentismo.

Também a Ambiguidade de papéis – o empregado não percebe a tarefa que tem de desempenhar - tem uma influência directa e positiva ($r=0,22$) no absentismo (quanto mais o empregado sentir que o papel que tem a desempenhar não está clarificado, maior será o seu

absentismo), e uma influência indirecta através da satisfação (quanto menor a ambiguidade de papeis, maior a satisfação com o trabalho).

Factores como a Permissividade organizacional - grau em que as organizações são tolerantes em relação às ausências; as Responsabilidades familiares – existência de obrigações familiares para com crianças ou outros membros do agregado familiar, bem como outras responsabilidades locais; e o Envolvimento com o álcool – consumo excessivo de álcool, podendo este ser utilizado como um mecanismo para fazer face ao stress, insatisfação, ou desajustamento pessoal (Brooke & Price, 1989) - estão relacionados, de modo causal e positivo ($r=0,26$; $r=0,28$; $r=0,12$), com níveis elevados de absentismo. Sintetizando, em organizações onde existe uma grande tolerância às ausências, a taxa de absentismo é mais elevada; quanto mais exigências houver a nível familiar, maior será o número de ausências; quantos mais problemas de consumo de álcool existirem na organização, maior será o número de ausências, uma vez que o álcool pode incapacitar o indivíduo de comparecer aos serviço.

A remuneração – salário e outro tipo de benefícios que os indivíduos recebem da organização, em troca do seu trabalho - tem um efeito directo e negativo no absentismo ($r=-0,10$), isso é quanto mais elevada for a remuneração, menor será o absentismo. Com este estudo, Brooke e Price (1989) validaram empiricamente o seu modelo de absentismo.

Sumariamente, com base nas várias abordagens de investigação, e nos modelos apresentados, pode concluir-se que a etiologia do absentismo, embora referida de maneira diferente por vários autores, aponta para factores gerais que podem ser organizacionais, extra-organizacionais, psico-sociais e individuais, os quais provocam um grande impacto na assiduidade ao trabalho. Como tal analisar-se-ão, mais pormenorizadamente, alguns desses determinantes.

Alguns Determinantes do Absentismo

Como já foi referido anteriormente, existem duas linhas tradicionais de investigação sobre o absentismo, que salientam a importância dos factores individuais, como sejam as características pessoais e os factores psicológicos ou atitudinais nos comportamentos de ausência. Contudo têm surgido outras perspectivas que associam factores sociais e organizacionais ao absentismo.

Factores Pessoais

A existência de relações significativas entre as características pessoais e o absentismo são universalmente reconhecidas, mas pouco compreendidas. Segundo Nicholson e Johns (1985), tal acontece porque não existe nenhuma teoria subjacente que impulse estas associações, e não se têm estimulado pesquisas mais pormenorizadas.

Embora os factores demográficos sejam os mais consistentes na influência sobre o absentismo, por si só não têm um verdadeiro significado psicológico (Price, 1995). Por exemplo, Haccoun e Desgent (1993) salientam que, o conhecimento de que as mulheres têm níveis de ausência mais elevados que os homens, tem pouco significado, a não ser que se possa ligar a experiência de ser mulher, às ausências.

Género

De acordo com vários autores, o absentismo varia consoante o género, sendo que as taxas são mais elevadas para o sexo feminino que masculino (Scott & McClellan, 1990; Vistnes, 1997; Voss, Floderus, & Diderichsen, 2001). Contudo existem diferenças entre o género no tipo e na duração do absentismo.

Leigh (1983) encontrou diferenças estruturais no absentismo dos homens e nas mulheres. Verificou não só que as ausências femininas estavam relacionadas com a existência de crianças pequenas, mas que as taxas de absentismo também eram mais sensíveis para as mulheres do que para os homens, no que se relacionava com pequenas queixas de saúde (constipações e insónias), e com o emprego em grandes organizações.

Também Scott e McClellan (1990), num estudo sobre professores verificaram que os determinantes das ausências variam em relação ao género. Em contraste com Leigh (1983), os resultados sugerem que os factores mais importantes na explicação das diferenças no comportamento de ausência eram a idade, a distância ao trabalho, as atitudes perante o trabalho, mas não o número de crianças pequenas.

Markham, Dansereau e Alutto (1982), analisaram os registos de ausência de 1325 trabalhadores de uma fábrica inglesa, entre 1977-1978, sendo que 297 eram mulheres e 1029 homens. Um dos objectivos era verificarem se havia diferenças nas taxas de absentismo em relação ao género. Encontraram uma taxa de absentismo significativamente mais elevada nas mulheres que nos homens. Por outro lado, Farrell e Stamm (1988) numa meta análise sobre os factores relacionados com o absentismo ao trabalho, analisaram 72 estudos utilizando como medidas o total de tempo perdido e a frequência das ausências. De entre outros resultados, concluíram que as mulheres não se ausentam mais que os homens, isto é, não encontraram resultados significativos para o género e o total de tempo perdido, mas sim para o género e a frequência das ausências. Tal facto indica que as mulheres têm tendência para se ausentar com mais frequência que os homens, mas por períodos de tempo mais curtos.

Entre as várias causas apontadas como responsáveis pelas ausências femininas, salientam-se as responsabilidades familiares. Uma das características das mulheres é serem duplas trabalhadoras, uma vez que têm uma participação activa na casa e na família. Embora as atitudes relacionadas com os papéis sexuais aceitem o papel profissional da mulher e um

aumento de participação dos homens nas responsabilidades familiares, as mulheres ainda continuam a estar encarregadas do tratamento da família, independentemente das responsabilidades profissionais, o que leva a uma maior dificuldade na compatibilização dos papéis familiares e profissionais. Independentemente do estatuto profissional, espera-se que seja a mulher a dar prioridade às necessidades familiares principalmente no que se refere aos filhos, enquanto se espera que o homem esteja sempre presente ao serviço, assegurando o rendimento familiar (VandenHeuvel, 1997; Wooden, 1990).

Um relatório sobre as condições de trabalho na União Europeia, no ano 2000, revela uma desigualdade notória entre os géneros, relativamente ao tempo despendido a tratar das crianças e das tarefas domésticas. Destaca-se uma clara segregação do género, com um baixo envolvimento (25%) dos homens em actividades domésticas, na participação na educação das crianças e na prestação de assistência a idosos ou familiares deficientes (Paoli & Merlié, 2000).

Outra das razões que pode contribuir para o absentismo feminino, está ligada ao salário usufruído, ou seja, no caso de ambos os membros do casal estarem empregados e ser necessário um deles se ausentar ao trabalho por razões particulares, as quais poderiam ser executadas por qualquer um deles, é por sistema a mulher que se ausenta. Como, habitualmente o salário feminino é inferior ao masculino, os dias de ausência da mulher irão afectar menos o orçamento familiar do que se fosse o marido a faltar (Hackett, 1989).

Um estudo feito por VandenHeuvel (1997), com 2511 indivíduos sendo 1798 mulheres e 713 homens, onde se pretendia averiguar quais os factores que explicam as ausências ao trabalho devido a responsabilidades familiares, revelou que existem diferenças significativas em função do género. São as mulheres que mais se ausentam quando essas responsabilidades se relacionam com a doença de familiares, nomeadamente dos filhos. Porém, a probabilidade de ausência devido a esse motivo, pode ser semelhante para homens e mulheres, quando a

causa dessas ausências se relacionam com outros motivos familiares, uma vez que o resultado das diferenças entre o género não se mostrou significativo.

As evidências disponíveis sugerem que a taxa de absentismo decresce ao longo da carreira profissional da mulher, à medida que as crianças vão crescendo, enquanto que, aparentemente, aumenta para os homens (Steers & Rhodes, 1978). Os padrões de trabalho das mulheres sugerem a existência de uma taxa de absentismo mais elevada entre os 30-40 anos, ou seja quando existem mais responsabilidades familiares (VandenHeuvel & Wooden, 1995). O género pode pois surgir como um factor moderador entre a idade e as ausências.

Se existem diferenças nas taxas de absentismo entre homens e mulheres, e elas se devem a causas distintas, isto é, se existe um padrão de ausências que difere de acordo com o género, tal constatação tem implicações práticas. Qualquer prática organizacional de controle de ausências que pretenda reduzir as taxas de absentismo, mas que não tenha em consideração os constrangimentos e determinantes das ausências femininas, pode funcionar se for aplicada à população masculina, mas terá pouco ou nenhum efeito na população feminina, apesar da sua taxa ser mais elevada (Markham et al., 1982).

Idade

Com o aumento da esperança de vida e as mudanças recentes na legislação laboral, como a alteração da idade para a reforma, haverá um acréscimo do número de pessoas mais idosas na força de trabalho. Para perceber melhor as implicações que o impacto do envelhecimento dos trabalhadores terá na organização, é fundamental que se investigue, cada vez mais, o papel que a idade tem no comportamento destes, designadamente nos comportamentos de ausência (Hackett, 1990). Muitos gestores acreditam que os trabalhadores mais idosos têm maior probabilidade de se ausentarem devido a doenças relacionadas com a idade, contudo os resultados obtidos em alguns estudos não clarificam esta ideia.

A idade é uma das características principais incluídas no modelo de Steers e Rhodes (1978). Estes autores consideram que a idade influencia os valores, expectativas e a capacidade para estar presente. A idade está mais directamente relacionada com o absentismo involuntário, ou seja às ausências que, presumivelmente, não dependem da vontade do trabalhador, através do efeito que tem na capacidade do indivíduo para estar presente. Os factores que estão ligados à capacidade para comparecer incluem : doença e acidentes, responsabilidades familiares. Assim considera-se a relação da idade com o absentismo como indirecta no caso das ausências voluntárias ou evitáveis, e directa para as ausência involuntárias ou inevitáveis.

Vários estudos têm demonstrado que a taxa de absentismo é maior para os trabalhadores mais novos e vai diminuindo à medida que a idade avança (Martocchio, 1989; Thomson et al., 2000; Voss, Floderus & Diderichsen, 2001). Segundo alguns destes autores, os trabalhadores mais novos (menos de 30 anos) ausentam-se com mais frequência e por períodos mais curtos enquanto que os mais velhos (mais de 50 anos) ausentam-se com menos frequência, mas quando o fazem é por períodos de tempo mais longos, o que pode querer dizer que têm mais ausências por doença, enquanto que os mais novos se podem ausentar por motivos pessoais.

Behrend (1974) investigou as ausências ao trabalho de 762 operários fabris, e verificou que as pessoas com mais de 50 anos tendem a ausentar-se com menor frequência do que as outras, mas também tendem a estar mais tempo ausentes se ficarem doentes. Num estudo posterior Behrend e Pocock (1976) verificaram que a percentagem de dias perdidos aumentava com a idade, tendo considerado que uma interpretação plausível seria o aumento das situações de doença, com o aumento da idade.

Os estudos que cruzam o sexo com a idade também têm verificado que os homens e as mulheres apresentam taxas de absentismo diferente, consoante os grupos etários. Entre os 16/19 anos os homens têm uma maior incidência de ausências, atingindo o nível mais baixo

entre os 25/34 anos, faixa etária em que o absentismo nas mulheres apresenta a taxa mais elevada. Durante a meia idade esta taxa é flutuante para os homens, começando novamente a aumentar a partir dos 60 anos, enquanto que nas mulheres as taxas mais baixas se verificam entre os 35/44 anos e acima dos 55 (Scott & McClellan, 1990).

Numa meta análise sobre idade, antiguidade e absentismo dos trabalhadores, Hackett (1990), refere a existência de uma relação inversa entre a idade e a frequência das ausências para os homens mas não para as mulheres, ou seja, quanto mais novos forem os indivíduos maior é a frequência com que se ausentam. Algumas das explicações fornecidas para as relações encontradas é que os trabalhadores mais velhos não só têm necessidade de uma certa regularidade, como têm maiores responsabilidades financeiras e familiares, o que evita que falem ao trabalho. Não encontrou nenhuma relação significativa entre a idade e o total de tempo perdido, isto é, o absentismo global. Estes resultados são inconsistentes com o modelo de Steers e Rhodes (1978). A não existência de uma relação linear para as mulheres pode estar relacionada com as responsabilidades familiares, as quais são, provavelmente, maiores durante a meia idade, do que para as mais novas- devido a não existência de crianças, e do que para as mais velhas – quando as crianças já são mais independentes (Hackett, 1990).

De modo semelhante Paringer (1983) encontrou um efeito inverso e significativo da idade no absentismo, para homens e mulheres, embora o efeito fosse maior nos homens. Scott e MacClellan (1990) também verificaram que o efeito da idade no absentismo só era significativo para os homens, contudo a direcção do efeito era positiva tanto para a frequência como para o total de tempo perdido, ou seja, a frequência com que o indivíduo se ausenta, bem como número total de dias de ausência aumenta à medida que a idade avança. Contrariamente Leigh (1983) não encontrou associações significativas entre a idade e a ausência, tanto nos homens como nas mulheres.

Antiguidade

A idade e antiguidade tendem a estar correlacionadas pois existe uma dependência natural entre estas duas características. A um aumento da idade está associado um aumento de tempo de serviço na organização (Thomson et al., 2000). Assim algumas investigações apontam para uma associação entre a antiguidade e as ausências, com resultados semelhantes aos encontrados para a idade e as ausências. Verifica-se que os trabalhadores com mais tempo de serviço se ausentam menos que os mais novos no serviço (Martocchio, 1989).

Thomson et al. (2000) investigaram a relação entre idade, antiguidade e absentismo, em 2417 trabalhadores de uma organização governamental em Inglaterra. Verificaram que não existia uma relação linear entre a antiguidade e as ausências, mas sim uma relação curvilínea. Esta relação variava com o tipo de ausência (certificada- através de atestado médico; não certificada- sem indicação médica) e com o tipo de tarefa. Assim ela podia ser curvilínea inversa, isto é, as pessoas com menos antiguidade e com mais antiguidade faltavam menos que os outros ; curvilínea normal o que indicava que as pessoas com menos e com mais tempo de serviço faltavam mais que todos os outros; e também uma relação linear positiva em que os dias de ausência aumentam com o aumento do tempo de serviço.

Os resultados de uma meta análise (Hackett, 1990) sobre idade, antiguidade e absentismo, apontam para a não existência de uma relação entre a antiguidade e o absentismo considerado evitável ou voluntário.

Santos (1986), especula que a relação directa entre o absentismo e a antiguidade pode estar relacionada ou com a falta de carreiras profissionais definidas, ou que o trabalhador, apesar de mostrar a sua competência profissional, não tenha hipóteses de ser promovido, ou ainda porque o tipo de trabalho não promove a iniciativa própria nem a responsabilidade.

É importante para uma organização saber qual a distribuição dos seus recursos humanos, relativamente ao género, idade e antiguidade, uma vez que estes são alguns factores

importantes para o desenvolvimento de intervenções direccionadas para grupos específicos de trabalhadores e que visem, directa ou indirectamente, reduzir o volume das ausências (Markham et al., 1982).

Nível de escolaridade

O nível de escolaridade surge como factor significativo quando combinado com as ausências por doença. Existe uma relação positiva entre o nível de escolaridade e as condições de saúde (Leigh, 1986). As pessoas com mais anos de escolaridade têm tendência para ter melhores condições de saúde que os que têm menos anos. Também pode ser que os indivíduos com maior grau de escolaridade tenham trabalhos mais seguros, o que pode resultar em menos ausências (Mowday & Spencer, 1981).

Factores Psicológicos ou Atitudinais

Tradicionalmente, a maioria das investigações sobre absentismo considera existir uma relação entre a ausência ao trabalho e as atitudes relacionadas com o mesmo, entre as quais a satisfação com o trabalho. Várias exposições teóricas têm sugerido outros factores psicológicos incluindo o comprometimento organizacional (Mowday & Spencer, 1981), e o envolvimento com o trabalho (Nicholson et al., 1977).

Satisfação com o trabalho

Dos vários factores psicológicos é a satisfação global com o trabalho, o mais referido na literatura.

A satisfação global com o trabalho representa o grau em que o indivíduo gosta daquilo que faz, o que está muitas vezes relacionado com a natureza/conteúdo do trabalho (trabalho pesado, interessante, repetitivo, estimulante, monótono). Vários estudos apontam para que os

trabalhos que são menos estimulantes e mais monótonos são responsáveis por um baixo nível de satisfação e estão associados a um elevado número de ausências (Drago & Wooden, 1992; Steers & Rhodes, 1978).

Até finais dos anos 70 e sobretudo devido à revisão de vários estudos, efectuada por Muchinsky (1977), considerava-se que os resultados entre satisfação global com o trabalho e o absentismo eram consistentes. Postulava-se que quanto maior fosse a satisfação global com o trabalho menor seria o absentismo. Contudo ainda nos anos 70 Chadwick-Jones, Brown, Nicholson e Sheppard (1971), fizeram um recensão da literatura e verificaram que a relação entre a satisfação com o trabalho e as ausências era muito fraca.

A partir dos anos 80 deixou de existir consenso sobre esta questão, quando investigações mais recentes ou não encontraram relação entre satisfação e absentismo (Ivancevich, 1985) ou, tal como referem Hackett e Guion (1985), encontraram associações fracas ($r=-0,09$), entre as medidas da satisfação com o trabalho e todas as medidas de ausência, isto é, frequência, duração e total de tempo perdido.

Assim, e apesar da satisfação com o trabalho ser considerada como um determinante fundamental para o absentismo, meta análises recentes, sobre esta mesma relação, têm vindo a estabelecer as limitações desta abordagem: as correlações são fracas e a estimativa mais elevada que se obtém é apenas entre o indicador – frequência das ausências – e satisfação com o trabalho (Hackett, 1989; Nicholson & Johns 1985). Hackett (1989) verificou que uma das facetas da satisfação com o trabalho que apresentava uma elevada correlação ($r=-0,21$) com o absentismo era o conteúdo da tarefa, ou seja, quanto mais o trabalhador está satisfeito com as características do seu trabalho, menor é a probabilidade de se ausentar.

De acordo com Johns (1994), a existência de fracas correlações entre satisfação e ausências deve-se à inevitabilidade de algumas ausências (doenças, condições atmosféricas, assuntos particulares). O indivíduo pode estar muito satisfeito com todos os aspectos do seu

trabalho, mas se surgirem motivos que o impeçam de estar presente, ele faltará independentemente de estar satisfeito.

Brooke e Price (1989), utilizando algumas medidas de vários conceitos (satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional) concluíram que os trabalhadores com elevados níveis de satisfação com o trabalho ausentam-se com menos frequência, e que comparativamente com as outras atitudes, apenas a satisfação tinha uma influência directa no absentismo.

Embora constituam conceitos empíricos diferentes, o comprometimento organizacional e a satisfação estão correlacionados de forma positiva. Quanto mais o indivíduo estiver comprometido com a organização, maior será a sua satisfação com o trabalho (Brooke & Price, 1989; Steers & Rhodes, 1978).

Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional reflecte uma vinculação com a organização, no seu todo. O indivíduo partilha os valores e objectivos da organização e desenvolve todos os esforços necessários em favor da mesma (Blau, 1986; Burton, Lee & Holtom, 2002; Gupta & Jenkins, 1982; Judge & Martocchio, 1996; Sagie, 1998).

Sagie (1998), pretendeu averiguar a influência que a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional tinham no absentismo dos trabalhadores. Analisou o absentismo de 140 trabalhadores dos serviços municipais de uma cidade de Israel, categorizando as suas ausências em voluntárias e involuntárias de acordo com as razões fornecidas pelos empregados. Verificou que a satisfação apresentava uma relação negativa com o absentismo considerado voluntário, (ausências que não são imperativas, mesmo que tenham de ser aprovadas pela chefia directa), o que indica que um trabalhador insatisfeito tem mais hipóteses de se ausentar do que um que esteja satisfeito.

Portanto, o absentismo tem sido considerado como um reflexo da insatisfação com o trabalho e de um baixo nível de comprometimento, ou seja, um trabalhador que se ausenta está a expressar, consciente ou inconscientemente, o vínculo negativo que tem com a organização. Pelo contrário, os empregados que estão extremamente satisfeitos com o trabalho, ou que estão fortemente comprometidos com a organização, evitarão os comportamentos de ausência, logo as taxas de absentismo serão mais reduzidas (Sagie, 1998).

Diversos estudos têm apoiado a existência de uma ligação directa entre o comprometimento organizacional e o absentismo. Os trabalhadores altamente comprometidos com a organização, identificam-se com esta e têm menor probabilidade de se ausentarem, porque isso põe em causa o seu sentido de pertença e a sua vinculação à organização (Brooke, 1986; Johns, 2001; Sagie, 1998).

Burton et al. (2002) investigaram a influência da motivação e da capacidade para comparecer ao trabalho, bem como o comprometimento organizacional, nos diferentes tipos de absentismo, isto é, no absentismo global e em alguns motivos de ausência, em 243 empregados de um armazém, todos com o mesmo nível profissional. Verificaram que o comprometimento organizacional influenciava significativamente a motivação para comparecer. Contudo, a motivação não se relacionava com o absentismo global, mas apenas com alguns motivos de ausência, como a doença. Portanto o efeito indirecto do comprometimento sobre o absentismo global, através da motivação, não tem significado.

Por outro lado, Blau (1986) analisou o comprometimento organizacional e o envolvimento com o trabalho numa amostra de 82 enfermeiras a desempenharem tarefas no mesmo hospital. Os resultados indicam que os indivíduos que apresentam altos níveis de comprometimento organizacional, e que estão muito envolvidos com o trabalho, têm níveis de absentismo mais reduzidos, do que os que estão menos envolvidos com a tarefa e têm baixos níveis de comprometimento organizacional.

Envolvimento com o trabalho

O envolvimento com o trabalho refere-se à identificação do trabalhador com a tarefa que desempenha e à importância que o trabalho tem para a auto imagem da pessoa. Os indivíduos que têm um grande envolvimento com o seu trabalho preocupam-se com este, logo terão menor probabilidade de se ausentarem porque tal impede-os de desempenhar o seu trabalho (Harrison & Martocchio, 1998).

Farrel e Stamm (1988) numa meta análise que englobou 72 estudos, e em que pretendiam analisar quais os factores relacionados com o absentismo dos trabalhadores, concluíram que o envolvimento com o trabalho tem uma relação inversa ($r=-0,43$) e significativa com a frequência das ausências, o que indica que os trabalhadores que estão mais envolvidos com o seu trabalho são os que se ausentam com menos frequência.

Factores Organizacionais e do Contexto Sócio-laboral

As investigações sobre o absentismo no trabalho, baseadas numa abordagem individual, possibilitaram o conhecimento das relações entre os vários factores, antecedentes e consequências do absentismo, quer pela análise dos factores pessoais quer dos atitudinais ou psicológicos (Gellatly & Luchak, 1998; Xie & Jonhs, 2000). Contudo esta abordagem subestimou, ou ignorou, a influência de outros factores sociais e organizacionais no absentismo.

Nicholson e Johns (1985) alegam que existe uma influência do contexto social nas ausências ao trabalho, rejeitando a ideia de que a ausência é um comportamento privado que ocorre sem ter em conta o contexto inter pessoal. Eles conceptualizaram as ausências como um fenómeno a nível grupal.

Existe também um grande interesse no impacto que o contexto sócio-organizacional tem no absentismo (Harrison & Shaffer, 1994; Johns, 1994; Mathieu & Kohler, 1990).

Categoria Profissional

A literatura sobre absentismo refere que a categoria profissional em que o trabalhador se enquadra está associada ao absentismo. Os trabalhadores com uma categoria profissional não qualificada têm uma taxa de absentismo mais elevada que os trabalhadores mais qualificados (Barmby & Stephan, 2000; Blau, 1986). Uma das razões apontadas está relacionada com a tarefa, ou seja, os trabalhadores, que pela sua categoria profissional, não têm qualificações especiais nem têm responsabilidades relacionadas com a tarefa, acabam por ter trabalhos mais rotineiros e menos interessantes, daí que o seu objectivo é meramente económico: trabalham para terem um rendimento que seja a sua base de subsistência, ou que seja um auxílio para o orçamento familiar. Estes trabalhadores estarão mais susceptíveis às ausências se forem pressionados por razões extra laborais, uma vez que no contexto laboral não existe um incentivo que contrabalance esta tendência (Drago & Wooden, 1992; Voss et al., 2001).

Mesmo no caso das ausências por doença, as pessoas que têm categorias profissionais mais elevadas apresentam um menor número de dias de ausência, do que as outras. Relativamente às mulheres, a possibilidade de usufruir de um salário melhor, por pertencer a um grupo profissional mais qualificado, poderá fazer com que possam pagar a alguém que auxilie nas tarefas domésticas, aliviando, assim, a acumulação das tarefas profissionais e domésticas (VandenHeuvel, 1997; Wooden, 1990).

Condições do ambiente de trabalho

Tem-se verificado a existência de várias características na situação de trabalho, relacionadas com o absentismo, nomeadamente as condições físicas de trabalho, conteúdo do trabalho, autonomia, responsabilidade e controlo do trabalho, horários de trabalho (Fried, Melamed & Ben-David, 2002; Geurts et al., 1994; Thomson et al., 2000).

As más condições físicas de trabalho (calor, pó, gases, barulhos e condições de insegurança) e condições de trabalho pesadas (excesso de trabalho, trabalho árduo), estão associados a elevadas taxas de absentismo (Geurts et al., 1994; Fried et al., 2002).

Farrel e Stamm (1988), através de uma meta análise, concluíram, de entre outras coisas, que as características do trabalho como o conteúdo do trabalho e a autonomia sobre o trabalho tinham um efeito significativo e consistente nos comportamentos de ausência, sendo potenciais preditores do absentismo do trabalhador. A autonomia estava relacionada, de modo negativo ($r=-0,41$) com o total de tempo perdido tanto para os trabalhadores com um nível profissional mais elevado, e também para os que tinham um nível mais baixo ($r=-0,02$). Quem tem um nível profissional mais elevado tem maior autonomia no trabalho, mas em ambos os grupos, a possibilidade de maior autonomia implica um menor número de ausências.

Os trabalhos que são menos estimulantes e mais monótonos, bem como uma baixa identificação com a tarefa, são factores que estão associados às ausências (Johns, 1994). Johns realizou um estudo que pretendia analisar a relação entre absentismo, características pessoais, conteúdo do trabalho e liderança, envolvendo 362 operários de uma fábrica de produtos de papel. As características das tarefas variavam entre rotineiras e monótonas até variadas e estimulantes. Verificou que a autonomia e a identificação com a tarefa estavam inversamente relacionadas com as ausências. Os trabalhadores que se identificam com a sua tarefa e que têm autonomia sobre a mesma, ausentam-se menos que os outros. Das características do trabalho foi a identidade com a tarefa e o feed back os que mais se salientaram.

Os horários de trabalho também têm sido estudados como causas do absentismo. Ao analisarem diferentes combinações de turnos, Nicholson, Jackson e Howe (1978), verificaram que os trabalhadores que descansavam aos sábados e domingos (sincronizam-se com os ritmos sociais dos outros) tinham menos ausências que os trabalhadores que descansavam ao dia de semana. A rotação de turnos, ou os turnos nocturnos propiciam maiores taxas de

absentismo (Markham et al., 1982), sendo que uma das razões relaciona-se com alterações na vida familiar, repercutindo-se e agravando o conflito trabalho/família.

Os horários flexíveis relacionam-se, significativamente, com a diminuição das taxas de absentismo, na medida em que permitem que os trabalhadores tenham um maior controlo sobre a coordenação do trabalho, família e outras obrigações (Dalton & Mesh, 1991; Leigh, 1991). A flexibilidade é um projecto com poucos ou nenhuns custos e tem estado relacionado com o decréscimo do absentismo e aumento da produtividade (Albion, 2004). Scandura e Lankau (1997) alegam que quando os empregadores possibilitam a flexibilidade de horários, ou mesmo o trabalho a meio tempo, os empregados sentem necessidade de responder, oferecendo em troca um maior comprometimento, lealdade e desempenho.

Supervisão

Existe uma forte associação entre a atitude do trabalhador com a sua chefia directa e as ausências. Tem-se verificado a existência de uma relação negativa entre a consideração que o supervisor tem para com os empregados, e as ausências dos mesmos (Jimmieson, Terry & Callan, 2004). Os trabalhadores que sentem que a sua chefia é frequentemente injusta são, geralmente, os que têm taxas mais elevadas de absentismo. Os superiores hierárquicos também podem influenciar os níveis de ausência, dado que as recompensas e punições dependentes deles, são uma contingência aos padrões de ausência (Johns, 1994).

Políticas ou práticas organizacionais de controle das ausências

Os sistemas de incentivos ou recompensas à assiduidade, cujo objectivo é controlar as ausências, parecem ter efeitos significativos no absentismo. Porém os resultados não se podem generalizar devido à variedade de tipos de incentivos (bónus monetários, sorteios de outros prémios, etc.) (Farrel & Stamm, 1988).

Os sistemas de controlo de ausências podem agir como reforços positivos (através de incentivos monetários), ou como reforços negativos (sanções, avisos verbais e escritos, não pagamento das ausências, despedimento), nos comportamentos de ausência. Pune-se quem falta e premeia-se quem não falta (Dunn & Wilkinson, 2002; Harvey & Nicholson, 1993).

Stephens e Burroughs (1978), desenvolveram um sistema de recompensas em que os enfermeiros, de um hospital, recebiam um bónus monetário por cada três semanas de total assiduidade, ou assiduidade total em oito dias, aleatórios, nessas semanas. Ambos os sistemas produziram os mesmos resultados, diminuição significativa nas taxas de absentismo.

Também Dalton e Mesh (1991), num estudo sobre a redução do absentismo evitável, através de práticas organizacionais de controlo de ausências, concluíram que estas políticas são factores que prevêm melhor o absentismo do que as variáveis individuais. Para além disso estas práticas estão sob o controlo da organização e são mais fáceis de controlar do que outros factores.

Tamanho da Organização

Algumas das investigações recentes consideram que o tamanho da empresa tem influência no absentismo, sendo este mais elevado em empresas de maior dimensão. Segundo Barmby e Stephan (2000), as explicações que sustentam esta afirmação são de natureza sociológica, e salientam a ideia de que o absentismo é encorajado por existirem menos contactos directos com os supervisores; porque os empregados experienciam um sentimento de anonimidade, passando despercebidas as suas ausências; e porque existe um menor sentido de responsabilidade para com os colegas.

Existem estudos que verificaram que as taxas de ausência aumentam com o tamanho da empresa. Barmby e Stephan (2000) investigaram a importância que a dimensão da empresa tinha no absentismo dos trabalhadores, utilizando os dados de 1000 empresas Alemãs do

sector industrial e classificando-as de acordo com o número de trabalhadores. Analisaram as ausências por género e por nível profissional- qualificados e não qualificados, e verificaram uma influência significativa da dimensão da empresa na taxa de absentismo feminina, e na taxa dos trabalhadores não qualificados. Também observaram que a taxa de absentismo dos trabalhadores qualificados e não qualificados aumentava, com o aumento do número destes trabalhadores nas empresas. Consideraram que uma explicação plausível poderia estar na disponibilidade de trabalhadores substitutos, quando grande parte da força de trabalho de uma empresa pertence ao mesmo grupo profissional. As empresas de maior dimensão têm hipótese de diversificar o risco proveniente das ausências, pois existe maior disponibilidade de substituição do empregado em falta. Tal facto indica que estas empresas terão taxas de absentismo mais elevadas do que as empresas mais pequenas (Barnby & Stephan, 2000).

Políticas de sistemas de protecção social

O sistema de protecção social é um factor que contribui para o absentismo (Henrekson & Persson, 2004; Johansson & Palme, 2002). Na Suécia, em 1987, passaram a ser subsidiados os primeiros dias de ausência por doença, o que não acontecia anteriormente, e verificou-se um aumento progressivo nas taxas de absentismo.

Posteriormente, em 1991, o sistema foi modificado e voltou a ser introduzido o não pagamento do subsídio de doença nos três primeiros dias de ausência. Após a introdução desta legislação, as taxas de absentismo diminuíram drasticamente.

Cultura de ausência e grupos de trabalho

Cultura pode ser definida como um modo de vida e partilha de significados, de um colectivo. Alguns padrões de comportamento são comuns para os membros de uma mesma cultura, e interpretados de modo semelhante (Nicholson & Johns, 1985).

Também a cultura de ausência - conjunto partilhado de entendimentos sobre: a legitimidade da ausência; as normas estabelecidas e práticas do comportamento de ausência dos trabalhadores; controlo dessas ausências - transmitida pelo contexto social, é percebida pelos trabalhadores, como um mecanismo de reforço da ordem social da organização (Harrison & Martocchio, 1998; Markham & McKee, 1995; Nicholson & Johns, 1985). Através da compreensão e aprendizagem das regras operacionais, normas formais e informais da organização, o trabalhador substitui, progressivamente, as ausências sancionadas pelas não sancionadas (Nicholson & Johns, 1985).

As culturas de ausência podem actuar sobre o absentismo de várias maneiras: podem exercer um efeito directo nos níveis e padrões de ausência de um dado grupo e /ou departamento - sendo responsáveis por uma variação restrita das ausências de acordo com a norma específica sobre o nível de ausência tolerado pela cultura; ou podem actuar através de mecanismos de informação social - através da observação dos comportamentos de ausência dos outros e da reacção das outras pessoas a estes comportamentos, o trabalhador pode adoptar um padrão ou nível de ausência, de acordo com o que observou (Harrison & Martocchio, 1998; Markham & McKee, 1995; Xie & Johns, 2000). A relevância das normas e crenças sobre a legitimidade das ausências pode alterar-se, com a mudança de supervisores, colegas, exigências do trabalho e sistemas organizacionais de controlo das ausências, como, por exemplo, a introdução de incentivos e/ou recompensas relativas à assiduidade (Farrel & Stamm, 1998; Harrison & Martocchio, 1998).

O conceito de cultura de ausência é importante, pois fornece uma nova perspectiva na investigação do absentismo, uma vez que reconhece que o comportamento individual pode ser constrangido pela realidade colectiva da organização e dos próprios grupos de trabalho. Dito de outro modo, os indivíduos podem ser socialmente pressionados para aumentar ou reduzir o seu absentismo individual, de acordo com a norma que foi estabelecida pelo grupo de trabalho

ou pela cultura organizacional (Nicholson & Johns, 1985; Sanders & Nauta, 2004; Xie & Johns, 2000). Nos grupos cujas normas dão ênfase à importância da presença ao trabalho haverá uma diminuição das ausências. Esta relação é particularmente forte nos grupos de trabalho bastante coesos, na medida em que a presença ao trabalho é mais atractiva e motivadora, porque vindo trabalhar ajudam os colegas do grupo (Steers & Rhodes, 1978).

Um estudo feito por Xie e Johns (2000), em que participaram 715 empregados de uma fábrica, repartidos por 60 grupos de trabalho, contraria, em parte, as afirmações de Steers e Rhodes (1978), relativamente à coesão do grupo e às ausências. Nesse estudo os autores procuraram analisar os efeitos de uma cultura saliente - a que se caracteriza por um conjunto distinto e homogéneo de expectativas sobre o comportamento ou normas, que se aplicam a todos os membros do grupo (Nicholson & Johns, 1985); e da coesão do grupo - resulta de uma atracção interpessoal e indica até que ponto os trabalhadores estão comprometidos com os objectivos do grupo, até que ponto o grupo é capaz de influenciar os seus membros e até que ponto os indivíduos se identificam com o seu grupo, no que se refere ao absentismo (Nicholson & Johns, 1985; Xie & Johns, 2000). Encontraram uma associação inversa e significativa ($r = -0,58$) entre cultura e ausência, quando a coesão do grupo era baixa. Contudo também verificaram a existência de uma associação positiva entre cultura e ausência em grupos considerados coesos, o que indica que mesmo dentro desses grupos a saliência das normas e crenças pode aumentar as ausências. Os autores referem que nesses grupos a cultura de ausência poderá salientar-se por: tomada de decisão sobre os níveis apropriados de ausência; sobre quem e quando pode estar ausente; e que medidas devem ser tomadas pelos outros membros para assegurar que a produtividade não será afectada pelas ausências.

Os grupos coesos e com uma cultura de ausência saliente pressionam os seus membros para seguirem as normas do grupo (Nicholson & Johns, 1985). Por outro lado, os grupos pouco coesos e com baixa saliência cultural são um fraco mecanismo de controlo social para

as ausências, logo, os seus membros terão maior probabilidade de manter ou demonstrar as suas diferenças individuais, nomeadamente nos comportamentos de ausência, enquanto que nos outros grupos a ligação entre as atitudes individuais e as ausências estará mais enfraquecida (Xie & Johns, 2000).

Trocas Sociais e Equidade

Recentemente existe uma linha de investigação que tenta estudar o absentismo do ponto de vista das trocas sociais e da equidade, salientando que os trabalhadores procuram equidade nas suas trocas com a organização. Eles concordam em contribuir para uma organização, fornecendo talento, experiência, tempo e esforço, mas esperam benefícios em troca, tais como: salários, outros proveitos e promoções, sendo que estes devem ser proporcionais às suas contribuições (Brooke, 1986; Geurts et al., 1999). Quando as expectativas de reciprocidade não se verificam, os custos na troca com a organização ultrapassam os benefícios recebidos, o que provoca uma situação de iniquidade. Quando o balanço entre as contribuições e os benefícios recebidos, é negativo, o absentismo surge como uma forma de reposição dessa iniquidade.

Geurts et al. (1999) analisaram a relação da percepção de iniquidade na situação laboral, com o absentismo e com a intenção de abandonar a empresa, em 90 profissionais de saúde mental. Verificaram a existência de uma associação directa e significativa ($r=0,34$) entre a iniquidade percebida na situação de trabalho e o absentismo. Quanto mais o trabalhador considera que o seu esforço para com a organização não foi devidamente compensado, maior é o seu absentismo. Os autores concluíram que os trabalhadores legitimam as suas próprias ausências quando os aspectos negativos, da situação de trabalho, se sobrepõem aos positivos.

Fazendo uma síntese de todos os factores referidos, pode dizer-se que os factores biográficos são importantes na análise das ausências, e que de entre eles se salienta a idade

(Nicholson & Goodge, 1976). Este é um factor importante sobretudo no género feminino, mas o seu significado lógico e causal não pode ser separado de outros factores correlacionados com a idade (alterações de estilos de vida, mudança de hábitos, etc.).

Por outro lado, os resultados de uma meta análise efectuada por Farrel e Stamm (1998) indicaram que tanto os factores relacionados com o trabalho em si (autonomia, monotonia, responsabilidade, etc.) como aqueles relacionados ao âmbito mais alargado da organização (sistemas de incentivos e recompensas), podem prever melhor o absentismo do trabalhador do que os factores demográficos e psicológicos. Ao longo de toda a análise, e para igual número de factores organizacionais e individuais (psicológicos e demográficos), verificou-se que a influência dos primeiros foi o dobro dos segundos. Mais ainda, os factores relacionados com a organização e com o trabalho apresentaram uma significância estatística, enquanto que a relação entre o género e o total de tempo perdido, e a relação entre a antiguidade e o tempo perdido não foram significativas. Houve apenas um factor individual - envolvimento com o trabalho - que apresentou uma correlação inversa e significativa em toda a análise.

Smulders e Nijhuis (1999) afirmam que o absentismo é influenciado por diferentes factores, consoante se considera a frequência das ausências ou o total de tempo perdido. A frequência das ausências é mais influenciada por factores como: a tarefa, a organização dos grupos de trabalho, trabalho por turnos, medidas organizacionais de controle de ausências; enquanto que o total de tempo perdido ou a taxa de ausência é mais influenciada pela idade, pelas condições de trabalho, pelos subsídios de doença. Todavia tanto a idade como o estado de saúde surgem como factores determinantes do absentismo.

Outros autores salientam que as decisões de ausência são feitas com base em factores internos ao indivíduo, conjuntamente com as percepções de preferências, comportamentos e posições dos outros (Kaiser, 1998). Em organizações onde os trabalhadores não estão em proximidade contígua, nem dependentes uns dos outros, deve dar-se maior importância aos

factores individuais e económicos, do que aos factores sociais, na explicação do absentismo. Os factores individuais terão relativamente menor importância e os factores sociais mais, em locais com elevada saliência cultural (Johns, 2001; Nicholson & Johns, 1985).

Sagie (1998) considera que é importante determinar os factores que influenciam o absentismo, bem como a sua mensuração e classificação, mas também é fundamental saber as causas ou motivos justificativos do mesmo, ou seja, conhecer a estrutura do absentismo. Para que se possa fazer uma avaliação directa das ausências é preciso que estas sejam classificadas de acordo com os motivos. O tempo perdido deve ser contabilizado de acordo com os motivos das ausências, os quais estão documentados nos registos pessoais da organização, ou que são referidos pelos trabalhadores (Brooke & Price, 1989; Kholer & Mathieu, 1993).

Kholer e Mathieu (1993), descobriram que se separassem o absentismo em várias componentes (doença, questões familiares, questões pessoais) encontravam resultados que, de outro modo, estavam encobertos por uma análise global.

Componentes do Absentismo

De todos os motivos que justificam as ausências, a doença é um dos componentes mais importantes do absentismo, uma vez que é responsável por índices elevados de ausência nas organizações, o que implica custos elevados, quer para a empresa, quer para o sistema de saúde nacional (Henrekson & Persson, 2004).

Um estudo realizado nos 15 países da União Europeia em 2000, abordou o problema do absentismo sob a perspectiva da segurança e saúde no trabalho, entrevistando 21703 trabalhadores. Consideraram que a doença é a razão principal das ausências dos trabalhadores.

A Doença

Ausência por doença pode ser definida como: a ausência ao trabalho devido a doença, atribuição feita pelo empregado e que é aceite como tal pelo empregador, (não) sendo necessário, um atestado médico (Whitaker, 2001). Na literatura a ausência por doença é considerada como um conjunto de resultados, incluindo estado de saúde do trabalhador, saúde percebida pelo trabalhador, e comportamento social (Kivimaki et al., 1997; Marmot et al., 1995). É provável que, muitas vezes, a ausência seja atribuída a doença porque esta proíbe a comparência ao serviço. No entanto a ausência por doença é uma situação complexa que pode ser influenciada por muitos factores, uma vez que não reflecte apenas o estado de saúde física de quem se ausenta (Leigh, 1986). Pode ser influenciada, embora de modo indirecto, por factores do contexto sócio organizacional (Miguez & Bonami, 1988). Existem factores, não endémicos, que influenciam e se reflectem no estado de saúde dos trabalhadores nomeadamente: o stress no local de trabalho, o qual pode ser um reflexo de excesso de trabalho ou de pressões constantes; as características do trabalho designadamente a variedade de tarefas, autonomia e controle sobre o trabalho, verificando-se mesmo uma relação inversa entre o controlo do trabalho e a ausência por doença. As características do trabalho podem provocar problemas de adaptação do trabalhador, causando constrangimentos físicos e/ou mentais (North, Syme, Feeney, Shipley & Marmot, 1996).

Smulders e Nijhuis (1999), num estudo longitudinal de 3 anos, pretenderam analisar a influência de factores como exigências e controlo do trabalho, (os quais contribuem para o stress laboral) sobre os comportamentos de ausência. Utilizando os dados de 1755 trabalhadores masculinos, verificaram que a falta de autonomia sobre o trabalho contribuiu significativamente para o aumento dos dias de ausência, por doença, mas que um maior nível de exigências estava associado a um nível reduzido de ausências.

Num estudo feito nos Correios Suecos, onde se pretendia averiguar se existiam factores físicos, psicosociais e organizacionais que estivessem relacionados com as ausências por doença em ambos os sexos, Voss et al. (2001), analisaram uma amostra de 1557 mulheres e 1913 homens. Verificaram que as tarefas pesadas, desempenho da tarefa em posturas corporais incómodas, movimentos monótonos, trabalhar em locais com mais de cinquenta pessoas, estar exposto a barulhos elevados, não ter flexibilidade de horários, e não poder falar abertamente com a chefia directa, eram factores que aumentavam o risco de ausência por doença em ambos os sexos. Perseguições e assédios estavam associados a uma duplicação das ocorrências de ausência por doença nas mulheres. Ansiedade no local de trabalho era um factor que duplicava as ausências nos homens. Os autores referem que a ausência por doença não deve ser vista apenas como um indicador de doença mas também como uma escolha consciente por parte do indivíduo, com base nos factores que (des) encorajam a ausência ao trabalho, ou seja, como uma estratégia de adaptação a determinada situação que lhe é penosa.

Grande número de investigações têm demonstrado que o absentismo por doença é mais elevado para as mulheres que para os homens (Farrel & Stamm, 1988; Fried et al., 2002; Kivimaki et al., 1997; Voss et al., 2001). Mais ainda, esta diferença mantém-se mesmo quando ambos desempenham o mesmo tipo de trabalho (Scott & McClellan, 1990). Outros estudos indicam que existem vários indicadores relacionados com o estado de saúde, os quais permitem prever melhor o absentismo feminino do que o masculino, como por exemplo, incidência de constipações, trabalho por turnos, sintomas somáticos (Kivimaki et al., 1997; Leigh, 1983; VandenHeuvel & Wooden, 1995). As mulheres estão mais atentas e cuidadosas com a saúde, recorrendo mais vezes aos serviços de saúde do que os homens, sendo que estes negam ter problemas de saúde (Rael, Stansfeld, Shipley, Head, Feeney & Marmot, 1995).

As faltas por doença têm características diferentes consoante os sistemas de Segurança Social dos vários países, nomeadamente a necessidade de apresentação de atestado médico;

período de espera de pagamento desses dias; se o pagamento dos dias de ausência se refere à totalidade ou não; duração máxima das ausências, etc. A nível de pagamento dos subsídios de doença, verifica-se que este é limitado em muitos países, sendo que naqueles em que os períodos de doença são pagos na totalidade (Finlândia, Holanda, Luxemburgo, Bélgica), os níveis de ausência por doença são mais elevados (Gimeno et al., 2004). Verifica-se pois que o sistema de protecção social, tem influência nos comportamentos de ausência por doença (Henrekson & Persson 2004; Voss et al., 2001).

Na organização onde se desenvolveu este estudo os trabalhadores, que pertencem ao regime Geral da Segurança Social, quando se ausentam por doença só começam a receber o subsídio de doença no quarto dia de ausência, sendo este equivalente a 65% do vencimento. Os trabalhadores pertencentes ao regime da Caixa Geral de Aposentações são remunerados, na totalidade, nos primeiros 30 dias de ausência. É necessária a apresentação de um atestado médico para as ausências por doença, para todos os trabalhadores.

A literatura refere que os períodos de espera, no pagamento do subsídio de doença, funcionam como uma barreira ao absentismo, contudo isto vai reflectir-se numa menor frequência de ausências de curta duração, mas aumenta a duração média da ausência, o que indica que a repercussão final sobre a percentagem global do absentismo é quase nula. Dito de outro modo, uma pessoa que precise de se ausentar por doença, poderá estar mais tempo afastada do serviço, do que o necessário, por forma a ultrapassar o período de carência e começar a receber o subsídio (Henrekson & Persson 2004; Voss et al., 2001).

Também o facto da legislação existente em muitos países só abonar faltas por motivos de saúde, leva a que muitos trabalhadores recorram ao atestado médico para justificar as suas faltas e assim não serem prejudicados financeiramente, quando muitas vezes estas faltas não estão, na realidade, relacionadas com questões de saúde (Haccoun & Dupont, 1987).

Haccoun e Dupont (1987) pretenderam averiguar o que é que na realidade as pessoas fazem quando faltam ao trabalho. Obtiveram resposta a esta questão ao entrevistarem as pessoas que tinham regressado ao trabalho após uma ausência justificada como doença, e que constava nos registos da organização. Cerca de 72% das pessoas admitiram não ter estado doentes, ao contrário, descreveram uma variedade de outros comportamentos tais como: descansar, fazer compras, divertirem-se.

É difícil comparar as taxas de ausência por doença entre vários países, e até mesmo dentro de cada país, é difícil a comparação entre organizações. Tal facto deve-se: às diferentes definições de ausência; variações nos critérios de exclusão e inclusão; diferenças das populações a comparar e exactidão dos registos de ausência (Whitaker, 2001). Em algumas organizações um mês de ausência por doença é registado como quatro semanas no calendário, isto é, contabilizam-se vinte e oito dias, enquanto que noutras é considerado como quatro semanas de trabalho, o que equivale a vinte dias.

Apesar das melhorias na oferta e na qualidade da assistência médica, bem como das condições sócio económicas nos países industrializados nos últimos 25 anos, houve um aumento de 30% nas ausências por doença. Na União Europeia o absentismo devido à doença tem um custo total cuja estimativa é de 1,5 a 4% do PIB, o que é equivalente à sua taxa de crescimento económico anual (Graça, 1995).

Absentismo na União Europeia

As conclusões de um relatório de 1994, relativo ao absentismo na União Europeia, salientam que o tema não tem sido abordado do mesmo modo nem tem tido a mesma importância para todos os países membros. Enquanto que em alguns países o fenómeno tem vindo a sofrer de um acréscimo de interesse nos últimos anos, nomeadamente em Portugal,

existem outros onde se verifica um decréscimo, tal é o caso da Dinamarca e Itália. Contudo há outros que têm mantido uma preocupação constante como é o caso da Alemanha, Bélgica, Reino Unido, França, Países Baixos, Irlanda.

Os dados deste relatório revelam a existência de padrões idênticos de absentismo, relativamente ao sexo, idade, categoria profissional e sector. Os trabalhadores mais jovens têm um nível de ausências inferiores aos mais velhos, o que, em princípio, se deve, à condição de saúde dos trabalhadores. As mulheres apresentam um nível de absentismo mais elevado que os homens, o que se relaciona com a sobrecarga de trabalho que é imposta à mulher, pelo seu papel como profissional, como dona de casa e como mãe.

Cerca de uma década depois, surgiram outros resultados que contradizem alguma da informação anterior. A investigação de Gimeno et al. (2004), sobre a distribuição das ausências por doença nos quinze países da União Europeia, determinou a frequência das ausências nos últimos doze meses, avaliando se existiam diferenças das ausências entre o género, numa amostra de 21 703 trabalhadores. As conclusões mais relevantes, que os autores retiraram deste estudo, é que os países diferem significativamente entre si, sendo que as percentagens de ausência por doença são mais elevadas na Europa do Norte que na do Sul. Da comparação dos valores por género, concluíram que os homens têm percentagens ligeiramente mais elevadas que as mulheres, em todos os países.

Absentismo no Trabalho em Portugal

Em Portugal existem 3 ministérios que procedem ao cálculo do absentismo: Segurança Social; Trabalho; e Transportes e Comunicações. Contudo, e dado que não existem normas internacionais para este cálculo, são utilizadas diferentes metodologias daí que seja impossível apresentarem uma taxa única.

Enquanto que as estatísticas do Ministério dos Transportes e Comunicações contabilizam como dias perdidos, no caso de doença, os feriados e dias de descanso semanal, durante o período da doença, nas estatísticas da Segurança Social são contabilizados os dias de descanso e feriados que estejam incluídos no período em que o trabalhador está impedido de vir trabalhar por doença ou maternidade e que são subsidiados. Não têm em conta os três primeiros dias de doença e maternidade, os quais não determinam o pagamento de subsídio.

O cálculo da taxa de absentismo também não é idêntico em todas as organizações. O denominador utilizado pode variar, sendo que algumas organizações englobam as horas trabalháveis para toda a força de trabalho no activo, enquanto outras utilizam as horas trabalháveis englobando os postos de trabalho que possam estar vagos, e outras utilizam ajustamentos como as férias anuais, etc. (Whitaker, 2001).

Em 1981, o Ministério do Trabalho efectuou um inquérito amostral sobre as ausências ao trabalho, para o primeiro trimestre, e verificou uma taxa global de 3.4%, sendo que as mulheres apresentam uma taxa mais elevada de ausências que os homens. Constatou-se também, que uma das causas que mais contribui para o absentismo são as doenças, seguidas pelos acidentes de trabalho, maternidade, assistência inadiável e finalmente por outros motivos. Também a análise das taxas de ausência por níveis de qualificação e por sexo corrobora que quanto mais elevado é o nível de qualificação profissional, mais baixa a taxa de ausência, principalmente no sexo feminino.

O absentismo surge como um dos indicadores do balanço social, que a administração pública e todas as empresas com mais de 100 trabalhadores devem elaborar anualmente, sendo a taxa obtida através da seguinte fórmula: taxa de absentismo = (total de horas de ausência/Potencial máximo anual)*100.

Relativamente ao ano 2000, e de acordo com os resultados do balanço social, verificou-se que a taxa global de absentismo é de 7,8%, sendo que a mais elevada foi no sector das

indústrias transformadoras e a mais baixa registou-se nas actividades financeiras. Verificou-se uma redução do contributo da doença no absentismo, e um aumento das ausências ao trabalho devido a outras causas. O balanço social mostra que a estrutura do absentismo, segundo os motivos, se distribui do seguinte modo: doença; maternidade; acidentes de trabalho; assistência inadiável; outras causas.

Também no balanço social do ano 2001, em que participaram 2162 empresas, continuou a verificar-se que os motivos principais das ausências são: a doença, maternidade/paternidade e acidentes de trabalho. Os dias de ausência ao trabalho durante o ano, por tipo de ausência e género, mostram resultados mais elevados para as mulheres, 578 dias no caso de doença contra quinze dias dos homens; no caso de assistência a familiares as mulheres perderam 55 dias de trabalho enquanto que os homens não perderam nenhum; e em relação às ausências por estatuto de trabalhador estudante verificou-se que as mulheres se ausentaram 45 dias e os homens não tiveram ausências. No cumprimento de obrigações legais são os homens que têm cinco dias de ausência anual, enquanto que as mulheres não têm nenhum.

Gimeno et al. (2004), alegam que no ano 2000, Portugal surge em antepenúltimo lugar, no *ranking* dos quinze países da União Europeia, com menor percentagem dos dias de ausência por doença (8,4%), sendo que a média da União é de 14,5%. Os homens portugueses apresentam uma taxa de ausências por doença mais elevada (10,1%) que as mulheres (6,8%).

A mensuração do absentismo é uma questão importante, o que leva a que diversos autores considerem que as incongruências e diversidade de resultados obtidos ao longo de anos de investigação se devem, em parte, à heterogeneidade das medidas de ausência utilizadas. Por outras palavras há investigações que pretendem testar o efeito ou a associação dos mesmos factores no absentismo, mas utilizam medidas de ausência diferentes. Daí que as conclusões retiradas, não sejam consistentes (Chadwick-Jones et al., 1971; Léonard & Dolan, 1990; Míguez & Bonami, 1988).

Mensuração do Absentismo

As medidas apropriadas para medir o absentismo também têm sido alvo de muitas discussões. Uma das formas de conhecer a magnitude do absentismo, no âmbito organizacional, é mensurá-lo através do índice de absentismo, indicador que fornece a taxa global de ausências, e que é o preferido dos gestores pois indica a percentagem de dias de trabalho perdidos (Allen, 1981; Leigh, 1983;1986; Léonard & Dolan, 1990). O índice de absentismo traduz a percentagem de força de trabalho que, embora colocada na organização/departamento, deixou de estar ao trabalho durante determinado período de tempo. Daí que seja um indicador importante para planejar os recursos humanos, principalmente a dimensão do pessoal. Por exemplo, se o índice de absentismo encontrado for de 9% no ano, significa que apenas 91% da força de trabalho actuou, efectivamente, no desenvolvimento das actividades previstas. Assim, caso se pretenda uma força de trabalho de 100%, será necessário um adicional de 9% de pessoal para compensar o absentismo ocorrido no período (Allen, 1981; Leigh, 1986). A taxa global de absentismo é uma medida que, por si só, também indica se as intervenções que estão a ser utilizadas, para reduzir o absentismo no local de trabalho (não)estão a ser eficazes (Whitaker, 2001). Este índice é o mais utilizado nas investigações, porque fornece dados que interessam directamente aos empregadores: representa o tempo que é perdido pela empresa. Chadwick- Jones et al. (1973;1982) passaram em revista 71 estudos sobre o absentismo e verificaram que 55 fizeram uso deste índice. É também o indicador mais utilizado para medir ausências de longa duração.

O total de tempo perdido, indicador utilizado no cálculo da taxa de absentismo, refere-se à quantidade de tempo de todos os episódios de ausência. Este é um indicador que está associado a causas de saúde, relacionando-se com o subsídio de doença e com as recompensas

organizacionais como, por exemplo, prémios de assiduidade, e tem a utilidade de permitir fazer comparações entre as organizações (Farrel & Stamm, 1988).

Contudo, Miguez e Bonami (1988) referem existir desvantagens deste indicador porque não deixa transparecer algumas dimensões importantes dos fenómenos de ausência e, quando utilizado para o grupo, não dá indicação de como os comportamentos de ausência se produziram (se é devido a ausências de longa duração ou se por um grande número de indivíduos que se ausentam ocasionalmente).

A variabilidade dos comportamentos individuais de ausência pode não ser aleatória, e estar associada a um determinado perfil de ausências exibido pelo grupo a que cada indivíduo pertence. Esta informação é importante para os gestores do sector de pessoal saberem como intervir. Daí que a mensuração a nível grupal (analisando o absentismo por grupo de trabalho; departamentos) e individual se complementem (Miguez, 1994).

Para além do índice global e da média, os dois indicadores mais utilizados são: frequência das ausências, número de acontecimentos de ausência num certo período de tempo, independentemente da duração; e a duração das ausências, quantidade total de horas ou dias de ausência ao trabalho num determinado período de tempo, podendo ser ausências longas ou curtas (Chadwick-Jones et al., 1971; Miguez & Bonami, 1988). A frequência não tem tanta probabilidade de reflectir, com precisão, as ausências por doença, pois um indivíduo pode estar ausente 20 dias seguidos e a frequência registará apenas uma ausência, enquanto no tempo perdido é registada como 20 dias (Leigh, 1986).

Alguns investigadores têm utilizado padrões temporais de absentismo (analisam o modo como os valores e motivos de absentismo variam dentro de determinados padrões de tempo, que podem ser meses ou anos), para fazerem inferências sobre os processos de absentismo de curta duração, alegando que a história das ausências está correlacionada com a frequência das ausências actuais e com o tempo perdido (duração). O absentismo anterior é considerado

como o indicador/preditor mais forte sobre o absentismo futuro (Behrend & Pocock, 1976; Landy, Vasey & Smith, 1984, cit. por Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003).

Num estudo longitudinal Rentsch e Steel (1998), mostraram que a frequência das ausências actuais conseguiu prever a frequência das ausências durante 5 anos, indicando que, mesmo quando as situações são diferentes, a estabilidade temporal do absentismo persiste.

Também Ivancevich (1985) investigou se o absentismo anterior num determinado posto de trabalho, era melhor preditor, do que algumas atitudes (comprometimento organizacional, satisfação e excesso de trabalho), no absentismo subsequente, num novo posto de trabalho dentro da mesma organização, em 121 técnicos de electrónica entre 1979 e 1981. Concluiu que a frequência das ausências era uma medida mais estável no tempo do que o total de dias de ausência. Verificou também que o absentismo anterior previa melhor o absentismo futuro, do que as atitudes com o trabalho. Considera que as organizações que pretendem movimentar os seus trabalhadores entre diversos postos de trabalho, devem ter em atenção o historial de ausências desses trabalhadores, uma vez que existe previsibilidade no absentismo.

Os tipos de ausência são também considerados como indicadores fundamentais para o estudo do absentismo, passando este a ser analisado não em relação à sua forma mas ao seu conteúdo. De entre todos eles continua a salientar-se o absentismo por doença (Allen, 1981; Leigh, 1983), nomeadamente na União Europeia.

Como se pode verificar pela revisão de literatura apresentada, as ausências ao trabalho, que em todo o seu conjunto constituem o fenómeno de absentismo, são um problema que persiste e se agrava em muitas partes do mundo. As implicações sócio económicas destas situações são deveras gravosas, tanto para o(a) trabalhador(a) e família, como para o seu grupo de trabalho e para a organização na generalidade. Os custos directos e indirectos podem ser elevados não apenas em termos da saúde, segurança e bem estar mas também a nível da economia, produtividade, qualidade e competitividade da organização.

Os comportamentos de ausência nas empresas portuguesas, tal como em todas as empresas dos outros países, terão causas e características bastante diversificadas, que assentam em factores individuais, organizacionais e extra organizacionais. Estes comportamentos representam um sintoma de problemas disfuncionais que necessitam de resolução rápida. Mais do que uma acção imediata, com vista a eliminar o absentismo a nível individual, grupal ou organizacional, é importante averiguar as suas causas e actuar sobre elas de modo directo ou indirecto.

Apesar de se terem referido, a nível individual, alguns dos determinantes do absentismo, eles não actuam independentemente uns dos outros, ou seja, existe toda uma interacção de factores de diversa ordem, que influenciam as ausências ao serviço. Segundo Harrison e Martocchio (1998), tendo em consideração factores como: género, idade, estado de saúde; possuir níveis elevados de satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional; ter tarefas com significado, trabalhar num grupo ou cultura onde se saliente as normas de assiduidade, trabalhar num horário diurno e numa organização que tenha flexibilidade de horários, são atributos que contribuem para reduzir o absentismo. Adicionalmente, se o indivíduo trabalhar sob incentivos de assiduidade, se puder evitar factores como gripes, infecções, acidentes e injustiças, se gostar de ir trabalhar e não tiver impedimentos para tal, de certo terá uma boa assiduidade.

Uma organização que deseje resolver o seu problema de absentismo, terá de investigá-lo profundamente de modo a ter toda a informação necessária e adequada, por forma a obter uma noção real das suas dificuldades. Se a análise sinalizar todas as tarefas, áreas, circunstâncias onde as ausências são problemáticas (provoquem mais prejuízos a nível da gestão ou da produção), quer pela sua forma e/ou pelo seu conteúdo, então a empresa poderá centrar a sua atenção nos tipos de condições que parecem fazer aumentar estas reacções, e na possibilidade de as alterar.

Se algum tipo de absentismo pode ser, em parte, redutível através da melhoria de condições do ambiente laboral e da organização do trabalho, designadamente o que se relaciona com: doenças; acidentes de trabalho; faltas justificadas e injustificadas; suspensão disciplinar; greves, existem outro tipos de absentismo que não são redutíveis através das referidas acções, nomeadamente o que se refere a situações familiares (assistência inadiável, luto, casamento, etc), e o que se refere a actividades que podem ser designadas como cívicas (actividade sindical, comissões de trabalhadores).

Este estudo pretende fazer uma caracterização, distribuição e análise do absentismo, utilizando algumas das medidas que o operacionalizam, tais como: média, taxa global e tipos de ausência, numa empresa nacional de prestação de serviços públicos, e também averiguar quais são alguns dos seus factores determinantes. Para tal vai ser analisada uma amostra de dimensões elevadas, sendo que o tamanho da amostra, e uma base de dados completa com todos os registos fidedignos das ausências, são alguns dos factores de pertinência deste estudo, para além de que, a nível Nacional não se tem conhecimento que se tenham desenvolvido estudos desta natureza. Os resultados que existem são apenas compilações dos dados do Balanço Social. Por outro lado vai ser analisada uma variável relacionada com os dois diferentes sistemas de Segurança Social existentes na empresa, Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social, e analisar-se qual o impacto que a pertença a diferentes regimes, os quais têm políticas diferentes relativamente aos benefícios e subsídios na doença, pode vir a ter no absentismo.

Objectivos do Estudo

Dada a relevância e a actualidade que representa o tema absentismo, este estudo tem como objectivo obter um melhor conhecimento sobre quais as características que são mais relevantes para a compreensão do fenómeno, por forma a que possam ser tomadas as medidas adequadas e necessárias para a redução e prevenção do absentismo no trabalho.

Tendo como meta o objectivo estabelecido no estudo, vão desenvolver-se as seguintes etapas:

- Caracterização do absentismo global e do absentismo desagregado por vários motivos.
- Análise da influência de alguns factores individuais (género, idade, estado civil, antiguidade, nível de escolaridade) que são referidos na literatura como sendo determinantes do absentismo, e outros factores também individuais mas que remetem para características organizacionais (categoria profissional, vínculo profissional, tipo de função), com o absentismo global, e com os motivos das ausências (absentismo desagregado por motivos).
- Tentativa de identificação de um perfil de ausência e averiguação sobre a sua reprodução, ou não, nos anos seguintes.

Mediante o objectivo estabelecido formulam-se as seguintes questões de investigação:

- Será que existem características individuais e organizacionais que influenciam o absentismo no trabalho?
- Será que os factores relevantes para a taxa de absentismo global são os mesmos que influenciam o absentismo desagregado por motivos?
- Será que se pode falar numa reprodução dos padrões e perfis de ausência?

MÉTODO

Participantes

Os dados trabalhados neste estudo são os registos relativos a 14141 sujeitos que fazem parte do quadro efectivo dos CTT, e que constam na base de dados da empresa. Nessa base de dados estão inscritos, individualmente, os registos pessoais bem como os dados das ausências de todos os indivíduos que desempenham funções no Continente e Ilhas. Para este estudo seleccionou-se o período compreendido entre o ano 2000 a 2003.

Pretende identificar-se a existência de características individuais e organizacionais que influenciem o absentismo. Simultaneamente pretende-se analisar se essas características estão associadas a um absentismo mais elevado e se se repetem no decorrer do período em análise, de tal forma que, possam ser potenciais indicadores que permitam obter padrões de ausência.

Com este objectivo foram seleccionados da base de dados, todos os indivíduos que estiveram presentes na empresa, durante o período em estudo. Foram retiradas da análise todas as pessoas que se foram aposentando; as que estão cedidas a outras instituições; as que estão de licença sem vencimento, as que estão incapacitadas para prestar serviço útil e contínuo e como tal libertaram o posto de trabalho; as que se despediram por mútuo acordo; as que foram despedidas com justa causa, as que estão em situação de serviços especiais os quais se referem a listas de excedentes e a pessoal para recolocar, e as que estão em comissão de serviço fora da empresa. Uma vez que a maioria dos indivíduos são casados (as) e solteiros (as), foram também retiradas as pessoas divorciadas, separadas e viúvas devido à sua fraca representatividade e à dimensão reduzida destes grupos, o que inviabilizava os resultados das comparações entre grupos. Também não foram considerados os indivíduos que entraram para

o quadro da empresa durante o período referido, isto é, apenas se consideraram aqueles que iniciaram funções no início do ano 2000.

A amostra final ficou constituída por 11837 indivíduos que se mantiveram no activo desde 2000 a 2003.

A base de dados contém, para cada indivíduo, os dados de identificação nomeadamente: o número mecanográfico, que identifica o trabalhador na empresa; o nome; o género; a idade; a antiguidade na empresa; o estado civil; a categoria profissional; a descrição da situação, que indica qual é a situação do trabalhador na empresa, e que foi utilizada para seleccionar a amostra final, pois é esta que define se o trabalhador está no activo, se está reformado, etc.; o grupo profissional; as habilitações literárias; o vínculo profissional, que identifica a que regime de protecção social o trabalhador pertence, se ao regime geral da Segurança Social ou à Caixa Geral de Aposentações; departamento em que trabalha e tarefa desempenhada. Contém também os dados referentes aos valores da taxa de absentismo anual e à identificação dos tipos de ausência, para cada trabalhador.

Os valores quantificados representam o número total de dias de ausência perdidos no ano de 2000, 2001, 2002 e 2003, para os motivos referenciados e que são: doença inferior a 30 dias; doença superior a 30 dias e inferior a 365; doença superior a 365 dias; necessidade de prestar assistência à família; sinistros (acidente de trabalho); actividade sindical; greve; consulta ou tratamento médico; atrasos e/ou saídas antecipadas; trabalhador estudante e outros motivos. Contém, também o número total de dias de ausência por ano para cada trabalhador e a respectiva taxa de absentismo, bem como o número total de dias trabalhados por ano.

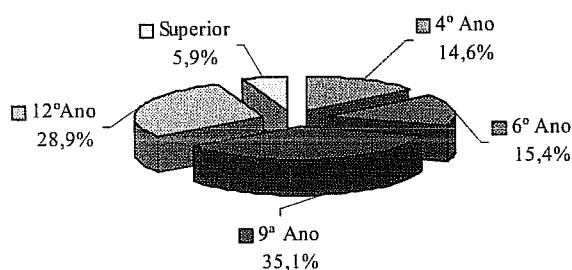
Dos elementos que fazem parte desta base de dados 31% (3725 pessoas) são do género feminino e 69% (8112 pessoas) do masculino.

Os sujeitos amostrados têm idades compreendidas entre os 18 e os 68 anos, sendo a média etária de 38,3 anos. No que se refere à antiguidade na empresa esta varia entre o máximo de 41 anos e o mínimo de 0 anos, sendo que o valor da média é de 14,2 anos.

Relativamente ao estado civil a amostra é composta por 63,1% de pessoas casadas (7465 indivíduos) e 36,9% de pessoas solteiros (4372).

O gráfico um, que caracteriza os sujeitos de acordo com as habilitações literárias, mostra a divisão da empresa basicamente em quatro grandes grupos, que constituem a sua maioria de activos.

Gráfico 1: Nível de escolaridade dos participantes



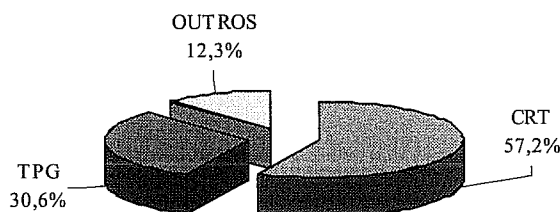
Uma grande percentagem de indivíduos (4160) tem o 9º ano de escolaridade; seguidos de 28,9 % (3423 indivíduos) com o 12º ano, de 15,4 % (1820 indivíduos) com 6º ano e 14,6% (1731 indivíduos) com quatro anos de escolaridade.

Surgem depois os restantes grupos minoritários, compostos por 5,4 % de indivíduos (639) licenciados; 0,4 % de indivíduos (44) com bacharelato; 0,1 % indivíduos (13) com uma pós-graduação e 0,1% de indivíduos (7) com mestrado. Dado que, individualmente, a sua representatividade na amostra era muito reduzida, foram agrupados no nível de escolaridade designado como Superior.

No que refere ao lugar que ocupam dentro da empresa, os indivíduos distribuem-se, de acordo com o gráfico 2, por diferentes categorias profissionais. Mais de metade dos participantes (6767 indivíduos) pertence à categoria CRT (carteiro), a que corresponde um

conjunto de tarefas menos especializadas e mais pesadas; 30,6% (3619 indivíduos) são TPG (técnicos postais e de gestão), que já têm tarefas mais especializadas e técnicas, com um certo grau de responsabilidade.

Gráfico 2: Categorias profissionais dos participantes



Estas duas categorias profissionais abrangem 87,3 % de indivíduos. Na categoria “Outros” estão englobados todos os restantes indivíduos, dos quais 3,2% (392 indivíduos) pertencem à categoria profissional de quadro médio, 5,6% (686 indivíduos) são quadros superiores e os demais 3,9 % (486 indivíduos) pertencem a várias outras categorias, que por serem tão numerosas, não foram designadas para efeitos de investigação. Estas são as terminologias utilizadas pela empresa para a designação das categorias profissionais.

Relativamente ao vínculo profissional, 53,04% das pessoas estão vinculadas à Caixa Geral de Aposentações e 46,96% ao Regime Geral da Segurança Social.

No que respeita às funções que desempenham, 25,45% das pessoas estão no atendimento ao público, 49,45% fazem a distribuição de correio, 11,82% fazem o tratamento e transporte de correio e 13,28% ocupam-se de serviços administrativos.

Design

O presente trabalho, desenvolvido no âmbito de uma abordagem quantitativa, é considerado como um estudo de dados de arquivo (Hoyle, Harris & Judd, 2002).

Segundo a tipologia de Campbell e Stanley, (1963) pode ser referido como um estudo pré-experimental com um design “*one shot case study*”, em que num determinado momento se recolheu a informação dos dados de arquivo, que estão organizados por vários anos. Para Babbie (1989), pode ser considerado como um design “*cross sectional*”, o qual se aplica a estudos cujo objectivo é encontrar a prevalência de um fenómeno, problema, ou situação, seleccionando uma parte de uma população. Segundo Kumar (1999), pode ser um estudo retrospectivo, uma vez que o fenómeno em estudo foi analisado com base nos dados disponíveis em determinado período de tempo.

A utilização de dados de arquivo é dos métodos mais utilizados e preferidos por alguns investigadores do absentismo, na medida em que a disponibilidade dos dados é um factor contributivo para a grande quantidade de investigações, e ao mesmo tempo evita a reactividade por parte das pessoas, quando sabem que são participantes numa investigação. (Price & Muller, 1986, cit. por Harrison & Shaffer, 1994).

Variáveis

Existem várias variáveis individuais, investigadas por diversos autores, que são consideradas como factores que influenciam o absentismo. Algumas delas foram obtidas através da base de dados disponível, e exploradas neste estudo. Pretende-se verificar a influência entre as variáveis individuais e as medidas de ausência, e também identificar quais as características dos trabalhadores com um maior número de ausências, e verificar se o padrão de resultados encontrados se reproduz nos anos seguintes.

Simultaneamente pretende-se, investigar se alguns dos factores que, apesar de serem individuais remetem para características organizacionais (vínculo profissional, grupo profissional e tipo de função desempenhada), também se associam ao absentismo, e se podem ser considerados como potenciais indicadores de um absentismo mais elevado.

A principal variável dependente é o absentismo global, que aparece com múltiplas definições na literatura, sendo que aquela que vai ser aqui utilizada é a que está associada ao critério de absentismo utilizado pela empresa onde se vai fazer o estudo: é a ausência do trabalhador ao serviço, quando se esperava que ele estivesse presente.

Mediante a literatura e os objectivos deste estudo, utilizar-se-ão as seguintes medidas: média, taxa de absentismo, total de dias perdidos por motivos das ausências. O ideal seria recolher tanto o total de tempo perdido como uma medida de frequência das ausências, mas devido à natureza da amostra e aos dados fornecidos pela organização, que não compila a frequência nem a duração de cada ausência nos seus registos, não foi possível ter acesso a outro tipo de dados. Contudo a medida de absentismo utilizada neste estudo é consistente com a utilizada na maior parte da investigação sobre o absentismo

O índice de absentismo é o indicador que fornece a taxa global de ausências - quantidade das ausências, em termos de percentagem, do tempo total de trabalho previsto - sendo que alguns autores calculam a taxa global de ausências em dias, outros em horas, e outros em minutos. No presente estudo a taxa global de ausências tem como unidade o dia, representando a percentagem do total de dias de ausência sobre o total de dias trabalháveis.

Relativamente ao conteúdo das ausências - os motivos - foram utilizados os indicadores que constam no quadro três, uma vez que foram esses os fornecidos e considerados importantes pela organização, na desagregação do absentismo global, porque permitem uma caracterização do absentismo.

Uma vez que a literatura aponta para a existência de um grande peso das ausências por doença no absentismo, este motivo poderá ser decomposto nos seguintes :

Doença inferior a 30 dias - O número total de dias de ausência por ano relativos a doença inferior a 30 dias.

Doença 31 a 365 dias - O número total de dias de ausência por ano relativos a doença superior a 30 dias e inferior a 366.

Doença superior a 365 dias - O número total de dias de ausência por ano relativos a doença que excede os 365 dias.

Quadro 3: Apresentação dos motivos das ausências e respectiva operacionalização (a unidade de análise é o dia)

Motivos das ausências	Operacionalização
Doença	O número total de dias de ausência por ano devido a todas as doenças
Actividade sindical	O número total de dias de ausência por ano utilizados em actividades sindicais.
Greve	O número total de dias de ausência por ano devidas a greve
Sinistros	O número total de dias de ausência por ano devido a acidentes de trabalho
Assistência à família	O número total de dias de ausência, por ano, para prestação de cuidados a familiares.
Consulta/tratamento	O número total de dias de ausência, por ano, devido a consultas médicas ou tratamentos.
Atrasos e/ou saídas antecipadas	O número total de dias de ausência, por ano, devido a atrasos e /ou saídas antecipadas
Trabalhador estudante	O número total de dias de ausência, por ano, devido à utilização de horas de estudo acumuladas, e prestação de provas/exames.
Outros	O número total de dias de ausência por ano, devido aos outros motivos de ausência que a empresa engloba na categoria de outros. O modo como se agruparam e classificaram estas ausências foi segundo o critério utilizado pela empresa.

Procedimento

Antes do início deste trabalho, foi solicitada autorização formal ao Director de Recursos Humanos da empresa onde se efectuou a investigação, para utilização dos dados de arquivo existentes entre o ano 2000 e 2003, tanto os globais como os individuais, bem como toda a informação adicional necessária para o desenvolvimento do estudo. A autorização concedida não só permite a utilização dos dados mas também a divulgação pública dos resultados obtidos. Depois de obtidos os dados, procedeu-se ao seu tratamento estatístico.

RESULTADOS

Antecedendo uma análise global dos resultados, procedeu-se à codificação de algumas das variáveis demográficas (Anexo A) de modo a proceder-se ao tratamento estatístico, recorrendo-se ao programa SPSS 13.0, para analisar os dados quantitativos.

Um dos contributos metodológicos deste estudo, relaciona-se com a utilização das técnicas estatísticas que vão poder dar forte consistência à robustez dos dados, uma vez que as dimensões da amostra assim o permitem.

Os tratamentos estatísticos foram definidos de acordo com a natureza da amostra e sua dimensão; com o objectivo do estudo e as questões de investigação, e com as classificações das variáveis.

Foram utilizadas as seguintes técnicas estatísticas:

Análise descritiva para as variáveis individuais e para os motivos das ausências;

Análise univariada, para analisar cada variável individualmente, implicando a existência de uma só variável dependente;

Análise multivariada, que vai permitir contabilizar as associações entre as diferentes variáveis, e o efeito sobre a(s) variável(éis) dependente(s). Utilizaram-se técnicas de dependência como a Análise de Variância Multivariada (MANOVA) e a ANOVA de Medidas Repetidas, na medida em que se está a analisar os resultados dos mesmos participantes, e para as mesmas variáveis, em vários anos.

Estas técnicas permitem analisar, a influência das variáveis independentes, ou factores, que neste caso são as variáveis individuais e organizacionais, sobre as múltiplas variáveis dependentes, ou seja, o absentismo global e desagregado por motivos.

Neste estudo considerou-se o nível de significância de 0.05. A significância expressa através de um valor probabilístico preciso, assegura que os resultados obtidos são mesmo diferentes. Para o nível 0.05 admite-se que as possibilidades de erro sejam de cinco em cem.

É de referir que, derivado à elevada dimensão da amostra, 11837 indivíduos, as técnicas estatísticas efectuadas, nomeadamente a ANOVA de Medidas Repetidas e a MANOVA, continuam a ser técnicas robustas podendo ser utilizadas mesmo numa situação de incumprimento dos seus pressupostos (Reis, Melo, Andrade & Galapez, 1997; Reis, 2001; Maroco, 2003).

Análise descritiva e exploratória

Com o objectivo de se perceber melhor a influência da variável idade e antiguidade sobre a taxa de absentismo, número de dias de ausência e motivos de ausência, optou-se por categorizar estas variáveis com base nos seus percentis (Anexo B). O objectivo foi criar grupos com dimensões semelhantes, por forma a poderem efectuar-se comparações entre si.

A idade foi categorizada em quatro grupos etários designadamente: com menos de 28 anos; dos 28 aos 36; dos 37 aos 45; e com mais de 45 anos de idade. Verificou-se a existência de uma maior percentagem de indivíduos (27,30%) na faixa etária dos 37 aos 45 anos, surgindo depois aqueles que têm menos de 28 anos (27,18%), seguidamente os que têm menos de 28 (24,19%) e finalmente os que têm mais de 45 anos (21,33%).

Adoptou-se o mesmo procedimento para a antiguidade, agrupando-se esta variável em quatro categorias, respectivamente : os indivíduos com menos de 4 anos de serviço; dos 4 aos 10; dos 11 aos 20, e finalmente os que têm mais de 20 anos de serviço. Constatou-se que 27,43% de pessoas têm entre 4 a 10 anos de antiguidade, 25,9% têm menos de 4 anos de serviço, 23,4% com mais de 20 anos e 23,1 % que tem entre 11 e 20 anos de serviço.

Seguidamente apresenta-se a análise descritiva e exploratória das variáveis quantitativas.

Quadro 4: Estatística descritiva e resultado da ANOVA da variável taxa de absentismo global.

Taxa de Absentismo Global				
Ano	Média	D.P.	Skewness	Kurtosis
2000	4,61	11,92	5,15	31,58
2001	5,14	12,36	4,84	28,23
2002	5,52	13,04	4,69	25,86
2003	6,68	14,15	4,10	19,59

($p < 0,001$)*

* Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

No quadro quatro estão representados os valores das médias, desvios padrões, Skewness, Kurtosis e o valor de p-value do teste Huynh-Felst da ANOVA de medidas repetidas, para comparação de médias.

Verifica-se um aumento gradual da taxa de absentismo ao longo dos anos, sendo que essas diferenças são significativas ($p < 0,001$). Os resultados das comparações múltiplas à posteriori (Anexo B) mostram que as médias diferem em todos os anos.

Também se verifica uma assimetria positiva da distribuição da variável, o que indica que a maioria dos indivíduos tem tendência a exibir poucos comportamentos de ausência, e só alguns apresentam um grande número. É de referir que dos 11837 participantes 36,7% (4345) faltam sempre todos os anos, enquanto que 7% (824) nunca faltaram, ao longo do mesmo.

Quadro 5: Estatística descritiva e resultado da ANOVA de medidas repetidas para o número de dias de ausência

Número de dias de ausência				
Ano	Média	D.P.	Skewness	Kurtosis
2000	10,32	27,06	5,29	33,47
2001	11,70	25,59	5,07	32,03
2002	12,54	29,86	4,79	27,22
2003	15,39	32,89	4,20	20,76

($p < 0,001$)*

* Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

Considerando a outra medida de absentismo global que é dada pelo número de dias de ausência por ano, o quadro cinco fornece alguns resultados da análise descritiva e do teste para comparações de médias.

Analogamente à taxa de absentismo, a variável número de dias de ausência também apresenta uma assimetria positiva. Tanto a nível dos dias de ausência como, por consequência, na taxa de absentismo, comprova-se o aumento expressivo do número de dias no decorrer do período em análise. No ano 2000 a média anual de dias de ausência por cada participante é de 10,32 dias ao que corresponde uma taxa de absentismo de 4,61%, enquanto que em 2003 é de 15,39 correspondente a 6,68% na referida taxa .

Com o intuito de observar se estas diferenças no número médio dos dias de ausência são, de facto, significativas, procedeu-se a análise de variância para medidas repetidas. Os resultados obtidos confirmam que estas diferenças de médias por ano, são significativas, sendo que todos os anos diferem entre si.

Quadro 6: Análise descritiva das variáveis motivos das ausências e valores da ANOVA para medidas repetidas.

	Ano 2000		Ano 2001		Ano2002		Ano2003		Sig.*
	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.	
Atrasos e saídas antecipadas	0,13	0,89	0,19	0,92	0,19	0,90	0,16	0,79	0,001
Consulta médica/tratamento	0,16	0,78	0,22	1,07	0,25	0,98	0,26	1,04	0,001
Assistência família	0,52	2,10	0,62	2,35	0,65	2,37	0,66	2,42	0,001
Doença >31 e <365 dias	1,17	9,59	1,19	9,36	1,23	9,94	1,98	13,50	0,001
Doença >365 dias	0,13	4,31	0,16	5,15	0,18	5,30	0,34	7,66	0,016
Doença <30 dias	2,88	7,55	3,05	7,87	3,25	8,66	3,74	8,30	0,001
Acidentes de trabalho	1,15	8,90	1,15	9,50	1,38	10,68	1,53	11,20	0,001
Trabalhador estudante	0,29	2,59	0,34	2,94	0,37	3,18	0,31	2,86	0,006
Greve	0,21	0,87	0,29	0,83	0,53	0,81	1,19	1,64	0,001
Actividade sindical	1,68	17,19	2,06	18,06	2,14	18,70	2,26	19,15	0,001

* Diferenças significativas ao nível 0,05, no teste F de Huynh-Felst, da ANOVA de medições repetidas

O quadro seis apresenta os valores das médias, desvios padrões, e valores de Sig. da ANOVA de medições repetidas.

Verifica-se que o número de dias de ausência aumenta gradualmente ao longo dos anos, excepto para as ausências devido a atrasos e/ou saídas antecipadas, e as que são devidas ao estatuto de trabalhador estudante, as quais decrescem em 2003. Para averiguar se o acréscimo ou decréscimo anual dos valores médios dos dias de ausência de cada um dos motivos têm algum significado, compararam-se as médias dessas variáveis ao longo dos anos através da ANOVA de medições repetidas.

O valor de p-value (Sig) relativo à estatística do teste F, revela que as diferenças dos valores médios das ausências de cada motivo, por ano, são significativas. O factor ano está a influenciar as variáveis motivos das ausências. Dos resultados das comparações múltiplas concluiu-se que nem sempre são os mesmos anos os responsáveis pelas diferenças significativas. No ano 2000 os valores médios para alguns dos motivos (assistência à família e actividade sindical), foram significativamente inferiores em relação aos outros. No ano 2003 foram as ausências por doença inferior a 30 dias, e entre 30 e 365 dias os motivos que apresentaram médias significativamente mais elevadas. Relativamente aos acidentes de trabalho verificou-se que no ano 2003 a média foi significativamente mais elevada que em 2000 e 2001, mas não difere da de 2002. Para as ausências devidas a atrasos e/ou saídas antecipadas, foram os anos 2000 e 2003 os responsáveis pelas diferenças significativas, verificando-se médias inferiores aos outros anos.

Embora o número médio de dias de ausência tenha aumentado, gradualmente, ao longo dos anos, para a maioria dos motivos, parece manter-se um padrão ou comportamento semelhante. Os motivos que mais contribuíram para o absentismo, num determinado ano, são semelhantes ao longo dos anos. Talvez possa inferir-se a existência de um padrão de motivos de ausência que começa a delinear-se, nesta empresa.

As ausências devido a greve, são o motivo cujo número médio de dias de ausência aumentou, significativamente, ao longo dos quatro anos, tendo atingido no ano de 2003 um

valor seis vezes mais elevado que no ano 2000. Tal facto pode ser um indicador de agitação e insatisfação laboral.

Análise do absentismo global

A análise da taxa de absentismo global por ano e pelas características individuais e organizacionais, permite não só elucidar sobre a distribuição do absentismo na empresa, como também, através da técnica estatística ANOVA de medidas repetidas, verificar se existem diferenças entre as variáveis e qual o significado dessa diferença. Permite, assim, identificar quais as variáveis relevantes para o absentismo.

Apesar de todas as variáveis serem individuais, existem algumas que remetem para características organizacionais, é o caso do vínculo, grupo profissional e função. Assim, serão designadas, ao longo de toda a análise, como características organizacionais.

Análise das características individuais com a taxa de absentismo global

Pretende-se analisar quais as características individuais das pessoas, que apresentam valores médios mais elevados no ano 2000, e averiguar se esses padrões de resultados se repetem nos anos seguintes.

Os resultados obtidos no quadro sete, referem-se aos valores das médias, desvios padrões e médias globais estimadas da taxa de absentismo, de acordo com algumas características individuais, e também aos resultados da ANOVA de medições repetidas.

Relativamente ao género, observa-se que as médias globais estimadas aumentam gradualmente ao longo dos quatro anos, sendo que as diferenças de médias entre esses anos são estatisticamente significativas. Os resultados das comparações múltiplas (Anexo B), apontam para que essas diferenças são significativas em todos os anos.

Quadro 7: Resultados da análise da influência das características individuais sobre a taxa de absentismo

Taxa de Absentismo Global										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Género										
	Masculino	4,21	11,54	4,64	11,87	4,87	12,34	5,90	13,26	4,91
	Feminino	5,48	11,54	6,24	13,29	6,94	14,33	8,37	15,78	6,76
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,85		5,44		5,90		7,14		
[a] (p=0,001)*										
Estado Civil										
	Casado	4,83	12,59	5,37	13,32	5,61	13,70	6,99	15,25	5,70
	Solteiro	4,24	10,67	4,75	10,51	5,35	11,82	6,14	12,02	5,12
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,53		5,06		5,48		6,57		
[a] (p=0,068)										
Grupo etário										
	<28 Anos	3,96	9,61	4,26	9,19	5,66	11,97	7,05	12,42	5,28
	28-36 Anos	5,36	12,13	6,07	12,78	5,98	12,34	6,75	12,81	5,90
	37-45 Anos	5,01	13,14	5,32	12,95	5,12	13,13	5,50	12,71	5,35
	>45 Anos	4,19	12,69	4,84	13,62	5,32	14,17	7,29	16,69	5,52
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,61		5,15		5,51		6,74		
[a] (p=0,002)*										
Antiguidade										
	<4 Anos	3,21	8,89	3,83	9,09	5,41	12,00	6,70	12,44	4,96
	4-10 Anos	5,81	12,11	5,85	11,80	5,55	11,35	6,65	12,16	5,82
	11-20 Anos	5,00	13,11	5,43	13,40	5,47	13,36	6,03	13,06	5,35
	>20 Anos	4,39	13,70	5,20	14,08	5,58	14,69	7,22	16,79	5,82
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,60		5,14		5,52		6,70		
[a] (p=0,040)*										
Nível escolaridade										
	4º Ano	5,03	14,11	5,40	14,31	5,54	14,33	7,66	17,25	5,93
	6º Ano	5,42	12,76	5,97	13,54	5,99	14,26	6,73	14,35	5,95
	9º Ano	4,26	11,04	4,77	11,39	5,29	12,27	6,51	13,27	5,23
	12º Ano	4,36	11,41	4,95	11,61	5,60	12,94	6,55	13,54	5,35
	Superior	4,89	11,23	5,60	12,96	5,27	11,20	5,89	12,98	5,41
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,78		5,34		5,52		6,65		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

As médias da taxa de absentismo registadas nos quatro anos variam com o género do indivíduo, e com o ano ($F=8,80$; $p<0,001$), assumindo valores diferentes para o género feminino e masculino. Para além do género influenciar significativamente a taxa de absentismo, verifica-se que as diferenças de médias entre os dois géneros também são

significativas, sendo que a média global estimada das mulheres (6,76) é mais elevada que a dos homens (4,91). Conclui-se que, nesta empresa, as mulheres faltaram, em média, mais que os homens na totalidade dos quatro anos.

O estado civil é uma variável que influencia o absentismo. As médias diferem significativamente entre casados e solteiros, sendo que nas pessoas casadas a média global estimada (5,70) é mais elevada que a média (5,12) das pessoas solteiras. Donde se conclui que os valores médios da taxa de absentismo variam em função do estado civil. São as pessoas casadas as que mais se ausentam.

O grupo etário não tem influência significativa sobre a média da taxa de absentismo. Contudo, e conforme se pode verificar no quadro sete, existe um aumento gradual do absentismo relativamente ao grupo etário, entre 2000 e 2003, sendo essas diferenças significativamente diferentes em todos os anos. As médias da taxa de absentismo, registadas ao longo dos quatro anos variam de acordo com o grupo etário a que as pessoas pertencem, mas também variam em função do ano. No ano 2000 e 2001 a média mais elevada é para o grupo que tem entre 38 e 26 anos, e a mais baixa é para que tem menos de 28 anos, mas em 2002 e 2003 a média mais elevada pertence ao grupo etário com mais de 45 anos.

Em relação aos grupos de antiguidade, verifica-se a existência de um aumento progressivo dos valores das médias da taxa de absentismo ao longo do período de tempo analisado, sendo que essa variação é significativa ($F=117,81$; $p<0,001$). As médias da taxa de absentismo variam com o grupo de antiguidade e com o anos, mas variam de modo diferente consoante os grupos de antiguidade em que as pessoas se inserem, o que indica que nesta empresa não são sempre as pessoas que estão numa determinada faixa de antiguidade, que têm médias mais elevadas em todos os anos.

As diferenças de médias entre os vários grupos são significativas ($F= 4,96$; $p<0,05$). São os grupos que têm, entre 4 a 10 anos de serviço, e mais de 20 anos, os que apresentam médias

globais estimadas mais elevadas (Anexo B). A antiguidade é uma característica relevante para o absentismo.

Conclui-se que tal como a variável grupo etário, também a variável antiguidade, devido à variação das médias mais elevadas não pertencerem a determinado grupo em todos os anos, não é uma variável que contribua para a elaboração de um padrão de características, que estejam associadas a valores elevados de absentismo.

Ainda com base no quadro sete e analisando as médias da taxa de absentismo de acordo com a escolaridade, observa-se que no ano 2000 as médias mais elevadas pertencem às pessoas que têm, respectivamente, seis e quatro anos de escolaridade. As médias da taxa de absentismo variam significativamente ($F=2,98$; $p<0,001$), por ano, mas também em cada ano, por nível de escolaridade, o que indica que não são sempre as pessoas com determinado nível de escolaridade, as que têm valores mais elevado, em todos os anos. As diferenças de médias entre os grupos são significativas, o que aponta para que o nível de escolaridade influencia a taxa de absentismo. Neste caso, e após efectuadas as comparações múltiplas, não foi possível apurar qual(ais) o(s) grupo(s) é que diferem entre si. Tal acontece porque a ANOVA é uma técnica extremamente sensível à captação de diferenças significativas, o que não acontece com o teste de comparações múltiplas.

Sintetizando, as características individuais que são relevantes para a taxa de absentismo, e cujos valores elevados se repetem no período em análise, são o género e o estado civil. Nesta empresa são as pessoas do género feminino e as pessoas casadas as que apresentam níveis de absentismo mais elevados.

Análise de algumas características organizacionais com a taxa de absentismo global

Neste ponto analisar-se-à a influência de algumas características que se designaram como organizacionais, no absentismo global.

Quadro 8: Resultados da análise da influência das características organizacionais sobre a taxa de absentismo

Taxa de Absentismo										
		<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Vínculo										
[a] (p=0,037)*										
	CGA	4,86	13,20	5,38	13,71	5,55	14,20	6,90	15,80	5,67
	S. Social	4,32	10,28	4,87	10,62	5,48	11,59	6,43	12,00	5,28
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,59		5,13		5,52		6,67		
Grupo profissional										
[a] (p=0,002)*										
	CRT	4,86	11,97	5,31	12,18	5,53	12,73	6,77	13,53	5,61
	TPG	4,36	12,08	5,16	12,84	5,95	14,17	7,01	15,37	5,62
	Outros	4,10	11,31	4,35	11,95	4,43	11,40	5,44	13,70	4,58
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,44		4,94		5,30		6,41		
Função										
[a] (p=0,001)*										
	Atendimento	4,26	11,85	4,97	12,67	5,66	13,77	6,66	14,96	5,41
	Distribuição	4,59	11,85	4,83	11,20	5,05	11,86	6,23	12,54	5,17
	Tratamento e transporte correio	5,76	14,96	6,77	15,88	7,25	16,23	8,87	17,78	7,14
	Serviços administrativos	4,39	10,99	5,22	12,23	5,49	12,49	6,45	14,39	5,34
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,74		5,44		5,85		7,04		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Relativamente à variável vínculo profissional, observa-se, que o valor médio da taxa de absentismo foi aumentando gradualmente ao longo dos anos, para ambos os sistemas de protecção social, sendo que essas diferenças de médias são significativas e que os anos diferem todos entre si (Anexo B). Conclui-se também que o sistema de protecção social a que as pessoas pertencem exerce uma influência significativa no absentismo, e que as médias diferem, significativamente, de acordo com o regime de protecção social.

Neste caso as pessoas que pertencem ao regime da Caixa Geral de Aposentações (CGA) apresentam um valor médio mais elevado do que as que pertencem ao regime da Segurança Social. Conclui-se que esta característica é importante na definição de um padrão de ausência.

Da análise das médias da taxa de absentismo, consoante o grupo profissional, verifica-se que existe um aumento progressivo dessas médias, e que as diferenças entre as médias estimadas para cada ano diferem significativamente entre si, em todos os anos.

Verificou-se também que existe uma interação significativa ($F= 3,57$; $p< 0,05$) entre o grupo profissional e o ano. As médias variam de acordo com o grupo profissional, mas também de acordo com o ano. Em 2000 e 2001 são os CRT que surgem com uma média mais elevada em relação aos TPG, mas em 2002 e 2003 esta posição inverte-se. Estas diferenças de médias entre as várias categorias profissionais são significativas, e dos resultados das comparações múltiplas conclui-se que é o grupo profissional designado como “Outros” o responsável por estas diferenças de médias, apresentando uma média inferior aos outros dois grupos.

Em síntese, o grupo profissional é um factor que tem influência no absentismo, podendo alegar-se que ser CRT e/ou TPG, é um indicador de uma média de absentismo mais elevada.

Tendo em conta a função de cada trabalhador, analisaram-se os valores das médias da taxa de absentismo de acordo com a tarefa, tal como consta no quadro oito. Verifica-se que este é um factor que influencia significativamente o absentismo, e que há um aumento significativo das médias globais estimadas ao longo dos anos. Das comparações múltiplas (Anexo B), conclui-se que essas diferenças são significativas em todos os anos. Observa-se uma variabilidade significativa ($F=2,81$; $p<0,05$) de médias entre as várias tarefas, mas que essa variabilidade também depende dos anos.

As diferenças de médias observadas entre os vários grupos são significativas, e das comparações múltiplas salienta-se o tratamento e transporte de correspondências como sendo o tipo de trabalho que apresenta uma média de taxa de absentismo significativamente mais elevada que todos os outros tipos de funções. São os indivíduos que fazem o tratamento e/ou transporte de correio que exibem uma média mais elevada de absentismo, ao longo de todos

os anos em análise. Apesar das outras funções diferirem entre si em relação à média do absentismo, mas essa diferença não ser significativa, refere-se que em segundo lugar surge o grupo das pessoas que fazem atendimento ao público, seguido pelo grupo das pessoas que estão nos serviços administrativos, e finalmente o grupo das pessoas que trabalha na distribuição do correio. Em suma, o tipo de função é uma característica relevante para o absentismo e são as pessoas que trabalham no tratamento e transporte de correio que faltam mais que as outras.

Sintetizando, tanto o vínculo profissional, como o grupo profissional e a função desempenhada, são características individuais, mas relacionados com o contexto organizacional, que exercem influência no absentismo. Os valores dessas variáveis aparecem sempre associados a elevadas taxas de absentismo, em qualquer um dos anos em análise.

Análise do absentismo feminino e masculino

Relativamente às características individuais e dado que apenas o género e o estado civil se mantiveram estáveis ao longo do período em análise, pretendeu investigar-se, o absentismo global das mulheres e dos homens. Para tal analisou-se, individualmente, o género feminino e masculino (Anexo C), por forma a investigar se as características individuais analisadas para o absentismo global, também variam em relação ao género, ou se se mantêm constantes e podem ser indicadores que permitam delinear um padrão do absentismo feminino e masculino.

Com base nos resultados obtidos, verificou-se que o estado civil não tem influência no absentismo feminino. Tanto faltam as mulheres casadas como as solteiras, apesar da média global estimada das casadas (6,9) ser ligeiramente superior à das solteiras (6,4).

Os valores médios variam por grupo etário e por ano, verificando-se diferenças significativas ($F=27,11$; $p<0,001$) entre os quatro grupos etários. São as mulheres com menos

de 28 anos e as com idades compreendidas entre os 28 e os 36, que apresentam médias mais elevadas (7,85; 8,66).

O tempo de serviço surge também como um factor que influencia a taxa de absentismo ($F=29,33$; $p<0,001$) ao longo do período em estudo. O valor da média dentro de um mesmo ano varia consoante a antiguidade das mulheres, mas as médias dos grupos de antiguidade também variam de forma diferente consoante o ano. As diferenças de médias existentes entre os vários grupos são significativas ($F=29,33$; $p<0,001$), e o grupo responsável por essas diferenças é o das mulheres que têm entre quatro e dez anos de serviço, que apresentam uma média mais elevada que todas as outras.

Tal como aconteceu com o grupo etário, também as médias da taxa de absentismo variam entre os grupos de antiguidade ao longo dos anos, o que impossibilita a definição de um padrão de absentismo, com base na antiguidade, que permitisse dizer que uma taxa de absentismo mais elevada é característica de determinado grupo dos existentes. Contudo pode afirmar-se que a antiguidade é um factor que influencia o absentismo feminino, e que as mulheres que têm até 10 anos de serviço têm uma maior probabilidade de se ausentar que as outras.

Em relação ao nível de escolaridade observa-se que esta variável é relevante para as médias da taxa de absentismo ($F=27,11$; $p<0,05$). As médias da taxa de absentismo registadas nos quatro anos variam com o nível de escolaridade, adquirindo valores diferentes consoante o nível dos indivíduos, e com o ano. Estas diferenças de médias entre os grupos também são significativas ($F=3,12$; $p<0,001$), verificando-se que são as pessoas com o 6º ano de escolaridade as responsáveis por estas diferenças apresentando uma média (9,37) mais elevada que todas as outras.

O vínculo tem uma influência significativa na taxa de absentismo feminina ($F=36,77$; $p<0,001$), sendo que as diferenças de médias entre os 2 grupos são significativas. São

mulheres com vínculo ao Regime Geral da Segurança Social, que apresentam uma média (7,79) significativamente mais elevada que as da CGA (5,80). Pode então afirmar-se que as mulheres com uma taxa de absentismo mais elevada são as que pertencem à Segurança Social, uma vez que essa característica se mantém significativa e se repete ao longo dos anos.

Relativamente ao grupo profissional verificou-se que esta variável é relevante para o absentismo feminino ($F=45,74$; $p<0,001$), em todos os anos. São as mulheres do grupo profissional CRT que apresentam uma média (10,07) significativamente mais elevada que as dos outros grupos.

O tipo de tarefa que as mulheres desempenham também é relevante para a taxa de absentismo feminina ($F=21,32$; $p<0,001$). As diferenças de médias entre os diversos tipos de trabalho são significativas ($F=21,32$; $p<0,001$), verificando-se que são as mulheres que trabalham na distribuição e no tratamento e transporte de correio, as que apresentam uma taxa média de absentismo significativamente mais elevada (9,63; 8,33) que as que trabalham em serviços administrativos ou no atendimento ao público (6,08; 6,12).

Sintetizando, os resultados da análise do absentismo feminino, de acordo com as variáveis organizacionais, revelam que as mulheres que apresentam um absentismo mais elevado pertencem ao grupo CRT, desempenham funções na distribuição de correio e no tratamento e transporte do correio e pertencem ao regime de protecção da Segurança Social. Pode também referir-se que em relação às características individuais são as que têm menos de 36 anos de idade e menos 10 anos de serviço, as que mais se ausentam.

No que respeita ao absentismo do género masculino, observou-se que (Anexo C), tal como aconteceu com o género feminino, este não é influenciado pelo estado civil dos indivíduos. Contudo são as pessoas casadas que apresentam uma média global estimada (5,06) ligeiramente superior às solteiras (4,6).

Relativamente ao grupo etário, este é uma característica relevante para o absentismo masculino. A média da taxa de absentismo varia significativamente ($F=9,47$; $p<0,001$) consoante o ano e o grupo etário, sendo que a média mais elevada não se mantém característica de um determinado grupo, mas vai variando entre os grupos durante esses anos. Os grupos também diferem significativamente entre si ($F=8,02$; $p<0,001$), surgindo o grupo etário com menos de 28 anos com uma média (4,09) significativamente inferior ao grupo que tem mais de 45 anos (5,29). Como se pode verificar os valores do absentismo flutuam anualmente entre estes quatro grupos etários, o que dificulta a definição de determinada faixa etária como sendo característica de um padrão elevado de absentismo. No entanto é legítimo afirmar-se que as pessoas que apresentam médias mais elevadas são os homens que têm mais de 37 anos de idade.

De modo idêntico ao que sucedeu com o grupo etário, também os valores obtidos para a antiguidade, demonstram que esta é uma variável influente ($F=10,07$; $p<0,001$), e que a taxa varia por ano e por grupo de antiguidade. As diferenças de médias entre os vários grupos etários são significativas ($F=16,18$; $p<0,001$), e dos resultados das comparações múltiplas de médias (Anexo B) concluiu-se que as pessoas que têm menos de 4 anos de serviço têm uma média (3,76) de taxa de absentismo significativamente inferior a todos os outros. Os que têm mais de 20 anos têm uma média (6,09) significativamente superior aos que têm entre 4 a 10 anos e aos que têm menos de 4 anos de antiguidade, mas não diferem significativamente dos que têm entre 11 a 20 anos.

Em suma, conquanto não se possa afirmar, peremptoriamente, que as médias mais elevadas da taxa de absentismo são pertença de um determinado grupo de antiguidade, porque variam por ano e por grupo, pode afirmar-se que existe uma maior probabilidade da taxa de absentismo ser mais elevada nos homens que têm mais de 11 anos de serviço.

O nível de escolaridade dos indivíduos também influencia significativamente ($F=5,02$; $p<0,001$) a taxa de absentismo. Os grupos variam, significativamente ($F=11,22$; $p<0,001$), entre si em relação às médias, e pelos os resultados das comparações múltiplas conclui-se que são as pessoas que têm o 4º e o 6º ano de escolaridade as que têm uma média mais elevada que os que têm o 12º ano e o ensino superior. Assim são as pessoas que têm menos escolaridade as que apresentam, em todos os anos, uma média mais elevada.

O vínculo profissional surge como um factor significativo da taxa de absentismo masculino. Os grupos diferem significativamente entre si ($F=4,91$; $p<0,001$) em relação às referidas médias. Ao contrário do que acontecia com as mulheres, são os homens com vínculo profissional à CGA os que apresentam uma média (5,62) superior àqueles que têm vínculo com a Segurança Social (4,09).

O grupo profissional é também uma característica influente no absentismo global, sendo que os grupos variam significativamente entre si ($F=7,003$; $p<0,001$), relativamente aos valores médios da taxa de absentismo. São os homens dos grupos CRT e TPG que mais se ausentam.

Relativamente ao tipo de trabalho, verifica-se que este influencia significativamente ($F=2,63$; $p<0,05$) a taxa de absentismo registada nos quatro anos, adquirindo um valor diferente consoante o tipo de trabalho. São as pessoas cuja função é o tratamento e transporte de correio as que apresentam um valor médio (6,91) significativamente mais elevado que todos os outros tipos de funções.

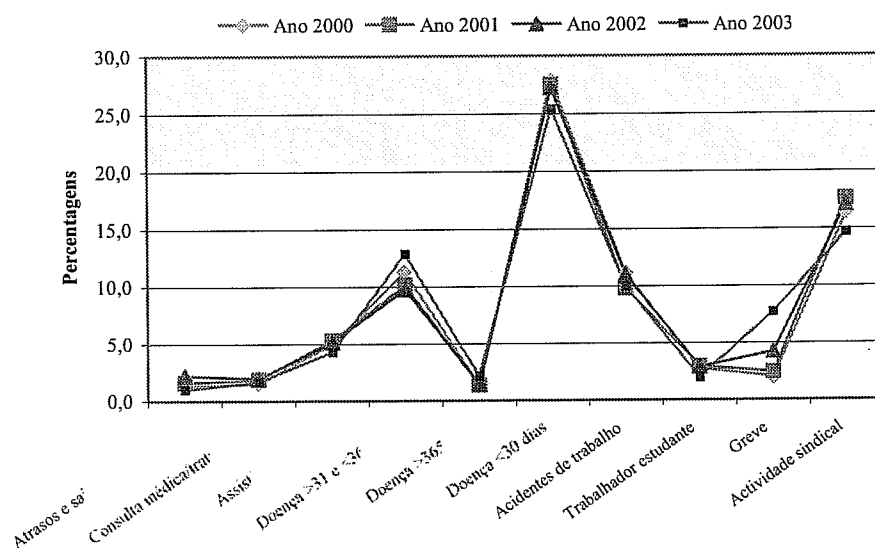
Recapitulando, desta análise do sexo masculino, pode adiantar-se que as características individuais analisadas não contribuem para a elaboração de um perfil de absentismo, dado que não só não se mantêm constantes, como mesmo naquelas que se mantêm, a taxa de absentismo varia por grupo e por ano, não se fixando em nenhum grupo em particular. Contudo a apreciação das características organizacionais, já permite fornecer indicadores que

apontam para um potencial padrão masculino de ausências, isto é, permite dizer que são os homens com vínculo à CGA, cujo grupo profissional é CRT e/ou TPG e os que trabalham no tratamento e transporte de correio, que têm uma média de absentismo mais elevada.

Análise do absentismo por motivos

Após a análise do absentismo global e da identificação de algumas características individuais, quer as pessoais quer as mais ligadas ao contexto organizacional, que são relevantes para o absentismo, pretendeu-se investigar o absentismo desagregado por motivos de ausência. O objectivo é saber quais os motivos que mais contribuem para o absentismo global, e verificar de que modo esse absentismo desagregado por motivos é mais ou menos influenciado por determinadas características individuais, isto é, se a um elevado número de dias de ausência por motivo estão ligadas determinadas características que permitam edificar um padrão.

Gráfico 3: Distribuição dos motivos das ausências entre 2000 a 2003



O gráfico três ilustra o absentismo desagregado por motivos, e a contribuição, a nível de percentagens, de cada um desses motivos para o absentismo global.

Como se pode observar, relativamente aos motivos das ausências, existe um padrão semelhante no decorrer do período em estudo. Os motivos que mais contribuíram para o absentismo global e que apresentaram, em todos os anos, um maior número de ausências são sempre os mesmos. Por outro lado, os motivos que têm uma menor contribuição, e apesar de se verificar um ligeiro aumento dessas ausências, são também os mesmos.

Salienta-se a importância das ausências por doença inferior a 30 dias, as quais representam cerca de 26% do absentismo global. Seguidamente surgem as ausências por actividade sindical com 16%, a doença entre 31 e 365 dias com cerca de 12%, e as ausências por acidente de trabalho que representam cerca de 12% do absentismo.

Com uma expressão menor, e abaixo dos 10% surgem as ausências por assistência à família que representam cerca de 5% do absentismo, as ausências por greve que representam cerca de 4,5% do absentismo e que aumentaram vertiginosamente em 2003, e as ausências ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante com cerca de 2,5%.

Finalmente e com valores abaixo de 2% surgem as ausências para consultas médicas e/ou tratamentos médicos na hora de serviço (1,7%), as ausências por doença superior a 365 dias (1,6%), e as ausências por atrasos e saídas antecipadas (1,3%). Apesar das reduzidas percentagens destes motivos, elas não deixam de ser importantes pois no seu todo representam mais de 3,5% do absentismo global.

A variável designada por “outros motivos”, apesar de não ter sido objecto de análise, dado a impossibilidade de identificação desses motivos, representa cerca de 19% do absentismo global.

Por forma a tentar identificar um determinado padrão de resultados, com base nas características individuais e organizacionais, das pessoas que apresentam maior número de

ausências para os motivos analisados, procedeu-se a uma análise idêntica à que foi utilizada para o absentismo global.

Seguidamente apresenta-se uma análise, mais detalhada, dos cinco principais motivos que contribuem para absentismo. Para aos restantes motivos fez-se uma análise mais sucinta.

Ausências devidas a doença inferior a 30 dias.

No quadro nove estão representados os resultados da análise de alguns factores individuais com os dias de ausência devido a doença por um período inferior a 30 dias.

Em relação ao género dos participantes e aos dias de ausência por doença, verifica-se um aumento da média do número de dias de ausência ao longo dos anos, para ambos os sexos, sendo que essas diferenças de médias entre os anos são significativas. Com base nos resultados das comparações múltiplas (Anexo B) verificou-se que foi o ano 2003 em que as médias foram significativamente mais elevadas.

As médias registadas nos quatro anos diferem com o ano, mas também com o género ($F=12,39$; $p < 0,001$), assim elas adquirem um valor quando se referem ao género masculino, e outro valor quando se referem ao feminino. O género é pois um factor relevante para este tipo de ausências, e da existência de diferenças de médias, significativas, entre o género masculino e feminino conclui-se que as mulheres se ausentam mais que os homens devido a doença inferior a 30 dias.

De acordo com os valores do quadro nove, e relativamente ao estado civil, observa-se que a média dos dias de ausência vai aumentando gradualmente ao longo dos anos, sendo que essas diferenças são estatisticamente significativas, e que os ano responsável por essa diferença é o ano 2003, onde a média dos dias de ausência foi superior a todos os outros. Também se verificam diferenças entre as pessoas casadas e as pessoas solteiras. Os dados indicam que as casadas têm uma média, significativamente, mais elevada que as solteiras.

Conclui-se que o estado civil é um factor que contribui para as ausências por doença, sendo que são as pessoas casadas que mais faltam por doença inferior a 30 dias.

Quadro 9: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a doença inferior a 30 dias

Ausência devido a doença inferior a 30 dias										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
										[a] (p=0,001)*
Género										
	Masculino	2,46	6,46	2,61	7,03	2,57	6,65	3,05	7,30	2,67
	Feminino	3,80	9,44	4,01	9,38	4,74	11,77	5,27	9,97	4,45
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	3,13		3,31		3,65		4,15		
										[a] (p=0,001)*
Estado Civil										
	Casado	2,98	7,72	3,09	7,91	3,34	8,72	4,14	8,95	3,38
	Solteiro	2,71	7,26	2,98	7,80	3,10	8,55	3,07	7,01	2,96
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,84		3,03		3,22		3,60		
										[a] (p=0,001)*
Grupo etário										
	<28 Anos	2,48	6,68	2,68	7,29	3,14	8,36	3,20	6,94	2,90
	28-36 Anos	3,01	7,51	3,17	8,28	3,16	9,64	2,90	6,72	3,07
	37-45 Anos	2,97	7,31	3,08	7,23	2,89	6,87	3,25	7,46	3,28
	>45 Anos	3,15	8,84	3,35	8,82	3,95	9,80	6,03	11,52	3,84
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,87		3,06		3,04		4,12		
										[a] (p=0,001)*
Antiguidade										
	<4 Anos	1,95	5,68	2,52	7,18	3,13	8,69	3,28	7,25	2,88
	4-10 Anos	3,51	8,59	3,27	8,23	3,18	9,31	2,84	6,53	3,05
	11-20 Anos	2,92	6,78	2,98	7,10	2,73	6,44	3,22	7,42	3,25
	>20 Anos	3,14	8,62	3,45	8,81	3,98	9,64	5,83	11,20	3,79
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,71		3,20		2,96		4,10		
										[a] (p=0,001)*
Nível escolaridade										
	4º Ano	3,15	9,27	3,29	9,35	3,37	9,43	4,43	8,76	3,56
	6º Ano	3,58	8,72	3,48	8,44	3,25	8,05	3,39	7,86	3,41
	9º Ano	2,92	7,01	3,17	7,82	3,56	9,12	4,18	9,02	3,46
	12º Ano	2,51	6,82	2,73	6,98	3,00	8,38	3,16	7,10	2,84
	Superior	2,01	5,65	2,19	6,56	2,37	6,34	3,26	8,96	2,45
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,83		2,97		3,10		3,67		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

No que respeita ao grupo etário, as médias vão aumentando gradualmente ao longo dos anos, para qualquer um dos grupos, verificando-se a existência de diferenças significativas

entre os próprios grupos. Simultaneamente observa-se que as médias dos dias de ausência por este tipo de motivo, são influenciadas, de modo significativo, pelo grupo etário em que as pessoas se inserem. As médias variam significativamente ($F=23,28$; $p<0,001$) com o ano mas também com o grupo etário, adquirindo valores diferentes consoante cada um dos grupos. Assim no ano 2000 surgem em primeiro lugar, com maior número de faltas as pessoas que têm mais de 45 anos, seguidas pelas que estão na faixa etária dos 28 aos 36 anos, aparecendo em terceiro lugar os que têm entre 37 e 45 anos e finalmente as pessoas que têm menos de 28 anos, este ranking mantém-se no ano de 2001, no entanto em 2002 as pessoas com menos de 28 anos ultrapassam os que têm entre 37 e 45 anos, passando estes para último lugar, posição que se altera em 2003, posicionando-os em segundo lugar com maior média de dias de ausência. São as pessoas com mais de 45 anos as que apresentam valores significativamente mais elevados que todos os outros.

Tal como para os grupos etários, também para os grupos de antiguidade se verifica que as médias dos dias de ausência vão aumentando gradualmente ao longo dos anos, sendo que foi em 2003 que se verificou uma média significativamente mais elevada. Pode afirmar-se que este tipo de ausências é influenciado pelo grupo de antiguidade, no entanto verifica-se a existência de uma interação significativa ($F=27,84$; $p<0,001$), sendo que as médias variam por ano, mas também por grupo de antiguidade. Estas diferenças de médias entre os grupos são significativas, e são as pessoas que têm mais de 20 anos de serviço que apresentam uma média (4,10) mais elevada que todos os outros. Portanto existe maior probabilidade de serem as pessoas com mais de 20 anos as que se ausentam mais por doença inferior a 30 dias.

Relativamente ao nível de escolaridade, também se verifica uma diferença significativa das médias registadas nos quatro anos. Existe também uma interação ($F=3,87$; $p<0,001$) entre o nível de escolaridade e o ano, o que indica que os valores das médias por ano diferem de acordo com o nível de escolaridade dos indivíduos. As médias também diferem entre os

vários grupos sendo que, e de acordo com os resultados das comparações múltiplas (Anexo B), são as pessoas que têm o 12º ano e as que têm um nível superior, as responsáveis por essas diferenças de médias, apresentando valores significativamente mais baixos que todos os outros grupos. São as pessoas que têm até nove anos de escolaridade as que mais se ausentam por doença inferior a 30 dias.

Quadro 10: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a doença inferior a 30 dias.

Ausência devido a doença inferior a 30 dias										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	globais
										[a] (p=0,001)*
Vínculo										
	CGA	3,04	0,08	3,18	7,24	3,27	7,43	4,37	9,30	3,46
	S: Social	2,70	0,10	2,90	8,53	3,23	9,86	3,04	6,94	2,96
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,87		3,04		3,29		3,70		
										[a] (p=0,001)*
Grupo profissional										
	CRT	1,33	10,44	1,25	9,62	1,21	9,73	1,75	12,25	3,17
	TPG	0,97	8,33	1,06	8,54	1,42	10,82	2,45	15,63	3,55
	Outros	0,86	8,33	1,18	10,07	0,83	8,53	1,87	13,30	2,70
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,73		2,92		3,18		3,74		
										[a] (p=0,001)*
Função										
	Atendimento	2,98	8,60	3,40	9,34	3,92	10,34	4,43	9,55	3,68
	Distribuição	2,97	7,52	2,99	7,61	3,07	8,50	3,29	7,23	3,08
	Tratamento e transporte correio	2,73	6,44	2,87	6,73	2,89	6,47	4,04	8,47	3,13
	Serviços administrativos	2,52	6,33	2,77	6,61	2,94	7,22	3,86	9,16	3,02
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	2,79		3,00		3,20		3,90		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas
 * Diferenças significativas ao nível 0,05
 [b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas
 **Diferenças significativas ao nível 0,05

No quadro dez estão representados os valores das médias, desvios padrões, médias globais estimadas e valores de p-value para comparações de médias, relativos aos dias de ausência por doença inferior a 30 dias de acordo com as características individuais mais ligadas ao contexto organizacional.

Em relação ao vínculo profissional, observa-se que os valores médios sofrem um aumento ao longo do período em análise, sendo que essas diferenças são significativas, e que foi em 2003 que a média foi mais elevada que nos anos anteriores.

O vínculo é um factor relevante para este tipo de ausência, sendo que a média dos dias de ausência por doença inferior a 30 dias é sempre, significativamente, mais elevada para as pessoas da CGA.

No que se refere ao grupo profissional, observa-se que existem diferenças de médias entre os anos em análise e que essas diferenças são significativas. Foi no ano de 2003 em que a média foi significativamente mais elevada que nos outros anos. Os dias de ausência diferem, significativamente ($F=5,85$; $p<0,05$), de acordo com o ano mas também com o grupo profissional. Em 2000 são as pessoas do grupo CRT que têm média mais elevada que os TPG, posição que se inverte em 2001, e que se mantém em 2002 e 2003. Constata-se, também que as médias dos dias de ausência, registados nos quatro anos, são influenciadas, de modo significativo, pelo grupo profissional em que a pessoa se insere, e que são as pessoas do grupo TPG que têm uma maior média de dias de ausência por doença inferior a 30 dias.

Considerando agora o tipo de função desempenhada, verifica-se que existe um aumento da média dos dias de ausência ao longo dos anos, e que as médias registadas diferem entre si, sendo que é a média, mais elevada, do ano 2003 a responsável pelas diferenças verificadas, uma vez que difere significativamente de todas as outras. Este tipo de ausências também é influenciado pelo tipo de trabalho que as pessoas têm e pelo ano em que estas foram registadas, existindo uma interacção significativa ($F=5,12$; $p<0,001$). O ano influencia a média dos dias de ausência, mas nesse mesmo ano a média também é influenciada pelo tipo de trabalho que as pessoas desempenham.

No ano 2000 são as pessoas que estão no atendimento e na distribuição as que mais se ausentam por doença inferior a 30 dias, aparecendo em terceiro lugar aqueles que trabalham

no tratamento e transporte de correio e por último os que estão nos serviços administrativos. Todavia verifica-se que, embora essas posições se mantenham em 2001 e 2002, no ano 2003 as pessoas que trabalham na distribuição apresentam um menor número de dias de ausência do que quaisquer outros, não porque a sua média tenha vindo a diminuir, mas porque as outras têm aumentado substancialmente. As pessoas que fazem atendimento ao público são as que apresentam um comportamento mais linear. As que trabalham no tratamento e transporte de correio, bem como os que têm tarefas administrativas são as que, no ano 2003, aumentam o seu número de dias de ausência por doença.

Assim verifica-se que a função é relevante para este tipo de ausência, e que as diferenças de médias entre as diferentes funções são significativas. São as pessoas que têm como função o atendimento ao público, aquelas que apresentam uma média de dias de ausência significativamente mais elevada que todas outras, segundo os resultados das comparações múltiplas (Anexo B).

Ausências devido a actividade sindical

Os resultados apresentados no quadro onze referem-se à análise dos dias de ausência devido a actividade sindical, em função das características pessoais dos participantes. Apresentam-se as médias, desvios padrões e médias globais estimadas, bem como os valores de p-value da ANOVA e da MANOVA.

Dado que os resultados do teste de esfericidade de Mauchly, com a correcção de Epsilon, designadamente o teste de Huynh-Feldt, apresenta o resultado de 0,57 o qual é inferior a 0,75 valor necessário para se poder utilizar a ANOVA para medidas repetidas, esta análise foi baseada nos resultados dos testes da ANOVA e MANOVA, fornecidos aquando da realização da ANOVA de medidas repetidas.

Relativamente ao género conclui-se que este influencia, de modo significativo, os dias de ausência por actividade sindical, e que existem diferenças de médias significativas entre as pessoas de ambos os géneros.

Quadro 11: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a actividade sindical

		Ausência devido a actividade sindical								
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Género		(p=0,001)*								
	Masculino	2,11	19,10	2,56	19,94	2,67	20,64	2,85	21,22	2,54
	Feminino	0,77	11,99	0,98	13,02	0,99	13,49	0,99	13,48	0,93
	Médias Globais (p=0,001)**	1,43		1,76		1,83		1,91		
Estado Civil		(p=0,003)*								
	Casado	2,10	19,47	2,48	20,36	2,51	20,84	2,54	20,98	2,40
	Solteiro	0,98	12,35	1,34	13,23	1,50	14,32	1,79	15,52	1,40
	Médias Globais (p=0,001)**	1,53		1,91		2,00		2,16		
Grupo etário		(p=0,001)*								
	<28 Anos	0,13	3,88	0,52	6,41	0,68	9,27	0,79	9,23	0,53
	28-36 Anos	1,23	13,45	1,55	13,82	1,57	14,21	1,85	16,06	1,54
	37-45 Anos	2,74	21,57	3,21	22,86	3,27	23,41	3,25	23,29	3,11
	>45 Anos	2,84	23,68	3,14	24,22	3,20	24,39	3,33	24,87	3,12
	Médias Globais (p=0,001)**	1,73		2,10		2,18		2,30		
Antiguidade		(p=0,001)*								
	<4 Anos	0,02	0,18	0,26	3,71	0,48	7,51	0,66	8,98	0,35
	4-10 Anos	0,98	11,57	1,49	12,73	1,39	12,89	1,54	13,38	1,35
	11-20 Anos	2,83	21,82	3,18	22,28	3,28	22,89	3,19	22,66	3,11
	>20 Anos	3,21	25,03	3,62	26,24	3,73	26,63	3,94	27,39	3,62
	Médias Globais (p=0,001)**	1,76		2,13		2,21		2,33		
Nível escolaridade		(p=0,001)*								
	4º Ano	2,87	22,96	3,34	24,06	3,47	24,76	3,55	25,36	3,32
	6º Ano	2,50	20,05	3,12	21,27	3,16	21,98	3,57	23,46	2,94
	9º Ano	1,51	16,57	1,86	17,42	1,92	17,65	2,07	18,01	1,89
	12º Ano	1,11	13,90	1,39	14,35	1,48	15,43	1,51	15,42	1,37
	Superior	0,48	8,18	0,63	9,61	0,78	10,86	0,45	8,78	0,58
	Médias Globais (p=0,001)**	1,68		2,05		2,14		2,21		

* Diferenças significativas ao nível 0,05 na análise de variância

**Diferenças significativas ao nível 0,05 na análise de variância multivariada

Os homens apresentam uma média de dias de ausência superior à média observada nas mulheres, o que revela que são eles que mais se ausentam para actividades sindicais.

As médias das ausências registadas ao longo dos quatro anos também diferem significativamente entre si, conforme o resultado obtido no teste de Pillais's Trace ($F=8,57$; $p<0,001$). Das comparações múltiplas de médias (Anexo B), conclui-se que foi no ano 2000 em que a média das ausência por actividade sindical foi significativamente inferior às médias de todos os outros anos.

Também o estado civil dos participantes influencia significativamente os dias de ausência, verificando-se a existência de diferenças de médias significativas entre as pessoas casadas e as pessoas solteiras. Assim os trabalhadores casados apresentam uma média superior à média dos solteiros. Essas médias foram aumentando progressivamente ao longo dos anos, sendo que as diferenças entre elas também são significativas e que os anos responsáveis por essas diferenças são o ano 2000, em que a média dos dias de ausência por actividade sindical foi inferior a todos os outros anos, e o ano 2003 em que essa média foi significativamente mais elevada que nos anos anteriores.

De igual modo, e com base no quadro onze, verifica-se que as faltas por actividade sindical são influenciadas, significativamente, pelo grupo etário. As médias dos dias de ausência diferem entre os vários grupos etários, sendo essa diferença estatisticamente significativa. São as pessoas que têm mais de 45 anos e os que têm entre 37 e 45 anos, os que mais se ausentam por actividade sindical, sendo que isso se verifica em todos os anos. Logo pode concluir-se que são as pessoas com mais de 37 anos de idade as que mais se ausentam para exercer actividades sindicais.

Observa-se, também, que as médias têm vindo a aumentar progressivamente, existindo diferenças significativas entre essas médias. Das comparações múltiplas de médias resulta que foi o média do ano 2000 a responsável por essas diferenças, sendo esta inferior às registadas nos outros anos.

À semelhança do que se verificou com o grupo etário, também a antiguidade categorizada influencia as ausências por actividade sindical. As diferenças de médias que existem entre os vários grupos de antiguidade diferem de modo significativo entre si. É o grupo das pessoas que têm mais de 20 anos de serviço e o grupo que tem entre 11 a 20, que apresentam médias significativamente mais elevadas que o grupo das pessoas que tem 4 a 10 anos de serviço e os que têm menos de 4 anos de serviço.

Também neste caso, as médias dos dias de ausência vão aumentando gradualmente no decorrer dos anos, sendo que a diferença entre elas é significativa. Foi no ano 2000 que a média foi significativamente inferior.

No que respeita ao nível de escolaridade, e sendo este um factor que contribui para estas ausências, verifica-se que as médias registadas nos 4 anos são significativamente diferentes. Existem também diferenças significativas entre os grupos com diversos níveis de escolaridade. Os grupos que diferem significativamente são: o das pessoas que têm o 4º ano de escolaridade, que apresentam médias mais elevadas que as pessoas que tem o 12º ano e das que têm o ensino superior, e o grupo das pessoas que têm o 6º ano também difere dos que tem o ensino superior, sendo que é este último grupo que apresenta uma média de dias de ausência mais reduzida. Os valores das médias anuais apontam para o facto de que, em todos os anos, são as pessoas que têm o 4º e o 6º nível de escolaridade as que mais se ausentam para actividades sindicais.

Constata-se que as médias dos dias de ausência por actividade sindical, aumentam progressivamente de 2000 para 2003, independentemente do factor em estudo, e que essas diferenças são significativas, sendo o ano 2000 o responsável por essas diferenças, ou seja, é em 2000 que as médias são significativamente inferiores às dos outros anos.

Quadro 12: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a actividade sindical

Ausência devido a actividade sindical									
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais (p=0,001)*
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Vínculo									
CGA	2,95	23,14	3,36	23,90	3,45	24,34	3,53	24,71	3,32
S: Social	0,25	4,57	0,59	6,78	0,66	8,44	0,83	9,32	0,58
Médias Globais (p=0,001)**	1,60		1,97		2,05		2,17		
Grupo profissional									
CRT	1,76	16,94	2,23	17,79	2,32	18,63	2,52	19,47	2,20
TPG	1,76	18,54	2,05	19,37	2,17	19,87	2,23	20,01	2,05
Outros	1,13	14,75	1,31	15,87	1,24	15,82	1,11	14,93	2,10
Médias Globais (p=0,001)**	1,55		1,86		1,90		1,95		(p=0,137)
Função									
Atendimento	1,26	15,39	1,60	16,64	1,66	17,02	1,67	17,05	1,54
Distribuição	1,50	15,49	1,91	16,61	1,92	17,08	2,12	17,61	1,86
Tratamento e transporte correio	3,69	26,09	4,05	25,43	4,33	26,44	4,60	27,66	4,16
Serviços administrativos	1,40	16,42	1,76	17,94	1,92	19,15	1,84	19,09	1,73
Médias Globais (p=0,001)**	1,96		2,32		2,45		2,55		(p=0,001)*

* Diferenças significativas ao nível 0,05 na análise de variância

**Diferenças significativas ao nível 0,05 na análise de variância multivariada

Analisando os factores designados como organizacionais, verifica-se, de acordo com o quadro 12, que tanto o vínculo profissional como a função desempenhada são factores que influenciam este tipo de ausências, o que já não acontece em relação ao grupo profissional.

As médias dos dias de ausência por actividade sindical variam, significativamente, de acordo com o vínculo profissional dos participantes. São as pessoas que pertencem ao regime da CGA as que mais se ausentam por actividade sindical, sendo este comportamento idêntico em todos os anos.

Em relação ao grupo profissional, e apesar das médias de dias de ausência não serem significativamente diferentes entre si, salienta-se em primeiro lugar o grupo CRT, logo seguido de muito próximo pelo grupo TPG e finalmente as pessoas pertencentes ao grupo Outros. Estas posições são idênticas em todos os anos.

Considerando a tarefa que as pessoas desempenham, e dado que as médias entre elas também são estatisticamente significativas conclui-se, das comparações múltiplas (Anexo B), que a média dos dias de ausência das pessoas que trabalham no tratamento e transporte de correio, é significativamente superior às das pessoas que desempenham outras funções. O mesmo se verifica em cada um dos anos, isto é, são sempre as pessoas do tratamento e transporte que apresentam mais dias de ausência por actividade sindical. Este é um factor que também tem uma influência, significativa, neste tipo de ausência.

Ausências devidas a doença entre 31 e 365 dias.

Observando os resultados do quadro 13 e tendo em conta o género dos participantes, verifica-se que as médias dos dias de ausência diferem de acordo com o ano, havendo um aumento progressivo das mesmas. Estas diferenças de médias são significativas sendo que foi o ano 2003, apresentando uma média mais elevada, o responsável por essas diferenças.

Pode também afirmar-se que as médias dos dias de ausência por este tipo de motivo, registadas nos quatro anos, são influenciadas, de modo significativo, pelo género dos indivíduos. Os participantes do género masculino apresentam uma média significativamente inferior aos do género feminino. São as mulheres as que mais faltam devido a doença superior a 30 dias e inferior a 365.

Considerando o estado civil, observa-se que as médias variam ao longo dos anos, sendo que estas diferenças também são significativas e que é novamente a média do ano de 2003 que origina essas mesmas diferenças. As médias dos dias de ausência, por este tipo de motivo, são significativamente mais elevadas em 2003 do que nos anos transactos. O número médio de dias de ausência varia, significativamente, de acordo com o ano, mas também com o estado civil. No ano 2000 e 2001 os indivíduos casados faltam mais por este motivo, mas em 2002 esta posição inverte-se, voltando a ser retomada em 2003. Por outro lado as pessoas casadas e

Também as médias dos dias de ausência registadas nos quatro anos, são influenciadas significativamente, pelo grupo etário dos indivíduos, sendo que foi no ano 2003 que a média foi significativamente mais elevada. As médias variam significativamente ($F=13,93$; $p<0,001$) por ano e por grupo etário. Assim em 2000 foram as pessoas com menos de 28 anos que tiveram uma média inferior a todos os outros, seguidos pelas pessoas que têm entre os 28 e os 36 anos e 37 e 45 anos, e finalmente pelos que têm mais de 45 anos. Todavia esta situação alterou-se em 2001, altura em que as pessoas com mais de 45 anos são ultrapassadas pelos que têm entre 28 e 36 anos e pelos que têm entre 37 e 45 anos. Porém é no ano 2003 que as pessoas com mais de 45 anos apresentam uma média significativamente mais elevada que todas as outras. Em suma, verifica-se que existem diferenças de médias significativas entre os grupos etários, e que é o grupo que tem mais de 45 anos o que mais se ausenta por doença entre 31 e 365 dias.

Relativamente à antiguidade, e observando o quadro 13, verifica-se um aumento sucessivo das médias dos dias de ausência por este motivo. Essas diferenças entre as médias dos vários anos são também significativas verificando-se, mais uma vez, que é o ano 2003 o responsável por essas diferenças, sendo as médias de dias de ausência mais elevadas que nos anos anteriores.

De modo semelhante ao que acontecia em relação ao grupo etário, verifica-se que a antiguidade é um factor com influência significativa nos dias de ausência por doença entre 31 e 365 dias. Estas médias são influenciadas pelo ano mas também pelo grupo de antiguidade em que o indivíduo se insere, ou seja, variam significativamente ($F=13,55$; $p<0,001$) por ano mas também por grupo. Em 2000 foram as pessoas com quatro a dez anos de serviço que aparecem em primeiro lugar com maior número médio de dias de ausência, mas, em 2002 as pessoas que têm mais de 20 anos passam para primeiro lugar. A média das ausências entre 31

e 365 dias é influenciada pelo grupo de antiguidade, e são os que têm mais de 20 anos de serviço os que mais se ausentam.

Tendo em consideração o nível de escolaridade, verifica-se que este é também um factor relevante para estas ausências, sendo que as médias de dias de ausência adquirem um valor diferente consoante o nível de escolaridade do indivíduo. Existem diferenças de médias significativas entre os grupos, observando-se, pelas comparações múltiplas (Anexo B), que são as pessoas com quatro anos de escolaridade os que apresentam uma média significativamente mais elevada que os outros, contudo a sua média não difere significativamente dos que têm seis anos de escolaridade. As pessoas que têm um nível de escolaridade superior apresentam uma média inferior a todos os outros.

Quadro 14: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a doença superior a 30 dias e inferior a 365 dias.

Ausência devido a doença superior a 30 e inferior a 365 dias										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
[a] (p=0,001)*										
Vínculo										
	CGA	1,22	9,74	1,20	9,26	1,33	10,62	2,56	16,11	1,58
	S. Social	1,11	9,43	1,15	9,46	1,12	9,13	1,33	9,70	1,17
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	1,16		1,18		1,22		1,94		
[a] (p=0,356)										
Grupo profissional										
	CRT	1,33	10,44	1,25	9,63	1,21	9,74	1,75	12,25	1,38
	TPG	0,97	8,34	1,06	8,55	1,42	10,83	2,45	15,63	1,47
	Outros	0,86	8,33	1,18	10,01	0,83	8,54	1,87	13,30	1,18
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	1,05		1,16		1,15		2,02		
[a] (p=0,075)										
Função										
	Atendimento	1,14	9,19	1,26	9,44	1,54	11,12	2,55	15,46	1,62
	Distribuição	1,25	9,95	1,17	8,94	1,17	9,55	1,70	12,05	1,32
	Tratamento e transporte correio	1,45	11,50	1,27	11,49	1,21	11,30	1,85	13,24	1,44
	Serviços administrativos	0,65	6,75	1,01	8,59	0,87	7,42	2,04	14,74	1,14
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	1,12		1,17		1,19		2,03		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Observando o quadro 14, verifica-se que o vínculo profissional surge como uma das características organizacionais que influencia este tipo de ausências, sendo que as médias dos dias de ausência variam, significativamente, por ano e que, novamente, é em 2003 que essas médias registam um valor mais elevado que nos anos anteriores.

As médias dos dias de ausência também variam significativamente consoante o vínculo dos indivíduos. As pessoas pertencentes ao regime da CGA apresentam um média mais elevada que as que pertencem ao regime da Segurança Social.

Em relação ao grupo profissional, verifica-se que as médias das ausências variam ao longo dos anos, observando-se um aumento progressivo das mesmas. Essas diferenças são significativas e é o ano 2003 o responsável por essas diferenças, apresentando uma média de dias de ausência significativamente mais elevada que nos outros anos. Observa-se uma oscilação entre as médias dos vários grupos ao longo dos anos, contudo concluiu-se que o grupo profissional não tem uma influência significativa neste tipo de ausência.

Tendo em conta a função que as pessoas desempenham verifica-se, que existe uma diferença significativa no número médio de dias de ausência registado nos 4 anos, sendo que volta a ser ano 2003 o responsável por essas diferenças, apresentando um valor médio significativamente superior aos dos outros anos. A função que as pessoas desempenham não é relevante para as ausências por doença entre 30 e 365 dias, nem as médias dos dias de ausência diferem de modo significativo entre os diversos tipos de funções.

Ausências devido a acidentes de trabalho

Considerando as ausências por acidentes de trabalho, e tendo como base o quadro 15 onde estão representadas as médias, os desvios padrões e as médias globais estimadas, consoante o ano e os factores individuais, observa-se que o número médio de dias de ausência

devido a acidentes de trabalho, sofreu um aumento progressivo ao longo dos anos, para qualquer um dos factores individuais em estudo.

Quadro 15: Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a acidentes de trabalho

Ausência devido a acidentes de trabalho										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Género										[a] (p=0,001)*
	Masculino	1,42	9,75	1,33	9,91	1,71	11,93	1,77	11,84	1,55
	Feminino	0,56	6,65	0,75	8,51	0,64	7,16	1,02	9,64	0,74
Médias Globais [b] (p=0,004)**		0,99		1,04		1,18		1,39		
Estado Civil										(p=0,525)
	Casado	1,09	8,54	1,16	10,29	1,34	11,12	1,50	11,94	1,27
	Solteiro	1,25	9,48	1,13	7,97	1,45	9,89	1,59	9,82	1,35
Médias Globais [b] (p=0,001)**		1,16		1,14		1,39		1,54		
Grupo etário										[a] (p=0,005)*
	<28 Anos	1,14	7,71	1,22	7,18	1,34	8,56	1,63	8,95	1,33
	28-36 Anos	1,45	10,90	1,37	11,82	1,62	11,34	1,57	11,48	1,50
	37-45 Anos	1,30	9,93	1,11	10,23	1,72	14,17	1,60	12,89	1,43
	>45 Anos	0,63	5,86	0,86	8,07	0,71	6,15	1,30	11,14	0,87
Médias Globais [b] (p=0,001)**		1,12		1,13		1,34		1,52		
Antiguidade										[a] (p=0,035)*
	<4 Anos	1,21	8,29	1,23	8,52	1,48	9,41	1,74	9,16	1,41
	4-10 Anos	1,43	9,58	1,32	9,56	1,58	10,84	1,63	10,76	1,49
	11-20 Anos	1,23	11,02	1,11	10,92	1,33	12,42	1,36	12,09	1,26
	>20 Anos	0,65	5,84	0,89	8,92	1,07	9,92	1,37	12,74	0,99
Médias Globais [b] (p=0,001)**		1,13		1,14		1,36		1,52		
Nível escolaridade										[a] (p=0,001)*
	4º Ano	1,62	10,49	1,51	10,87	1,73	11,59	2,20	15,25	1,76
	6º Ano	1,56	10,04	1,84	12,71	2,15	14,21	2,01	12,27	1,89
	9º Ano	1,28	9,21	1,22	9,46	1,39	10,18	1,69	10,96	1,39
	12º Ano	0,67	6,64	0,64	6,16	0,97	8,75	0,96	8,36	0,80
	Superior	0,48	9,16	0,53	9,68	0,43	8,88	0,54	9,78	0,49
Médias Globais [b] (p=0,025)**		1,21		1,15		1,33		1,48		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Em relação ao género, verifica-se que este é um factor que influencia as médias dos dias de ausência por acidentes de trabalho. As médias do número de dias de ausência variam de

modo significativo entre o género masculino e feminino. São os homens que têm uma média mais elevada que as mulheres.

O número médio de dias de ausência também varia ao longo dos anos, sendo que as diferenças existentes entre eles, são também significativas. O ano responsável por essas diferenças, e segundo os dados das comparações múltiplas (Anexo B), é o ano 2003 que apresenta médias mais elevadas que o ano 2000 e 2001. Todavia as diferenças de médias entre o ano 2002 e 2003 não têm significado estatístico.

Os resultados da análise de variância, para o factor estado civil, mostram que existem diferenças significativas entre as médias dos dias de ausência registados nos 4 anos, e que foi em 2003 que a média foi significativamente superior à do ano 2000 e 2001, sem que no entanto ela seja diferente da registada em 2002. Observa-se, ainda, que não existe uma influência significativa do estado civil em relação a este tipo de ausências, assim como também não existem diferenças de médias, significativas, entre as pessoas casadas e as pessoas solteiras. Contudo o número médio de dias de ausência das pessoas casadas é ligeiramente inferior à média das pessoas solteiras.

No que se refere ao grupo etário dos indivíduos, este influencia a médias dos dias de ausência por acidente de trabalho, sendo que as médias variam, de forma significativa, entre os vários grupos etários. São as pessoas que têm mais de 45 anos as responsáveis por essas diferenças, apresentando uma média significativamente inferior aos que têm entre 37 e 45 anos, e aos que têm entre os 28 e os 36 anos, de acordo com o resultado das comparações múltiplas de médias .

Para a antiguidade verifica-se algo de semelhante, isto é, esta tem influência significativa sobre os dias de ausência por acidentes, e os diversos grupos diferem, significativamente, entre si em relação às médias dos dias de ausência. Através das comparações múltiplas (Anexo B) conclui-se que as pessoas que têm entre 4 a 10 anos de

serviço apresentam uma média, significativamente, superior à média à dos que têm mais de 20 anos de serviço.

O nível de escolaridade também é um dos factores que influencia as médias das ausências por acidente de trabalho. Existe, também, uma variabilidade de médias significativa entre os vários grupos, e são os grupos caracterizados pelo 4º e pelo 6º ano de escolaridade, que diferem dos que têm o 12º ano e dos que têm um nível superior, sendo as médias deste últimos, significativamente, inferiores às dos dois primeiros grupos.

Quadro 16: Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a acidentes de trabalho

Ausência devido a acidentes de trabalho										
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Vínculo	[a] (p=0,214)									
CGA	1,08	9,66	1,11	10,77	1,26	11,15	1,46	12,42	1,22	
S. Social	1,22	7,95	1,19	7,81	1,51	10,11	1,62	9,63	1,38	
Médias Globais [b] (p=0,004)**	1,15		1,15		1,38		1,54			
Grupo profissional	[a] (p=0,001)*									
CRT	1,69	10,28	1,69	10,82	1,91	12,07	2,04	11,67	1,83	
TPG	0,33	6,72	0,39	7,03	0,59	8,27	0,68	9,60	0,49	
Outros	0,66	6,11	0,53	8,00	0,84	8,80	1,28	12,48	0,82	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,89		0,86		1,11		1,33			
Função	[a] (p=0,001)*									
Atendimento	0,43	7,44	0,41	7,45	0,54	8,47	0,50	8,79	0,46	
Distribuição	1,60	9,86	1,56	9,65	1,83	11,33	1,88	10,81	1,71	
Tratamento e transporte correio	1,57	10,76	1,78	13,94	2,11	14,62	2,92	16,64	2,09	
Serviços administrativos	0,48	4,85	0,47	7,14	0,67	7,06	1,02	10,53	0,66	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	1,01		1,05		1,28		1,57			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

O quadro 16 faz referência às médias, desvios padrões, e médias totais estimadas, do número de dias de ausência por acidentes de trabalho, de acordo com o vínculo profissional, com a categoria a que o indivíduo pertence, e com o tipo de função que desempenha.

O vínculo profissional é um factor que não afecta este tipo de ausências. Também não existem diferenças significativas entre as médias das pessoas que pertencem à CGA e os que pertencem à Segurança Social, todavia estes últimos apresentam uma média ligeiramente superior aos primeiros.

Relativamente ao grupo profissional, existe uma influência significativa deste sobre as ausências por acidente. Os vários grupos profissionais apresentam médias que diferem entre si, de modo significativo, sendo que é o grupo profissional CRT que apresenta uma média mais elevada que os outros 2 grupos.

Finalmente e no que respeita ao tipo de trabalho dos participantes, este é relevante para o número de dias de ausência por acidente de trabalho, e as médias das pessoas que executam os diversos tipos de trabalho, são significativamente diferentes. São as pessoas que trabalham no tratamento e transporte de correio e as que trabalham na distribuição, as que têm médias de dias de ausência, significativamente, mais elevadas do que as que trabalham no atendimento ao público e nos serviços administrativos.

Seguidamente, e na medida em que os restantes motivos das ausências apresentam uma contribuição diminuta no absentismo global, serão analisados de uma forma mais sumária. Os quadros com os resultados mais pormenorizados encontram-se no Anexo C.

Ausências devidas a assistência à família.

Na generalidade os valores das médias, para todas as características individuais, vão aumentando progressivamente ao longo dos anos. Os resultados do teste de Huynh-Feldt, da técnica estatística análise de variância para medidas repetidas (Anexo B), ($p < 0,05$) atestam a

existência de diferenças significativas entre as médias dos dias de ausência por assistência à família, registadas nos quatro anos. As comparações múltiplas apontam para as médias do ano 2001, como sendo as responsáveis por estas diferenças, adquirindo um valor médio significativamente inferior a todos os outros, independentemente do factor em análise. .

As diferenças de médias entre os géneros são significativas ($F=514$; $p<0,001$), verificando-se que são as mulheres que têm uma média (1,13) significativamente mais elevada que os homens (0,37). O género é um factor relevante para estas ausências.

Também o estado civil influencia as faltas por assistência à família. São as pessoas casadas que têm uma média de ausências (0,70) significativamente ($F=59,43$; $p<0,001$) mais elevada que as pessoas solteiras (0,45). Por consequência, outro dos factores que contribui para as ausências devido a assistência à família, é ser casado.

O grupo etário é um factor influente que interage com os dias de ausência por ano. Assim as médias das ausência variam, significativamente ($F=5,16$; $p<0,001$), por ano e por grupo etário. Estas diferenças de médias entre os grupos são significativas ($F=47,69$; $p<0,001$), sendo que são as pessoas que estão na faixa etária dos 28 aos 36 que apresentam uma média superior (0,92) a todos os outros. Em síntese, as pessoas que mais contribuem para as ausências devido a assistência à família são as que estão na faixa etária dos 28 aos 36 anos.

Algo de semelhante se passa para os grupos de antiguidade, ou seja, as ausências por assistência à família são influenciadas, de modo significativo ($F=15,42$; $p<0,001$) pelo tempo de serviço das pessoas, ao longo do período analisado. As diferenças de médias entre os grupos são significativas ($F=36,54$; $p<0,001$), e das comparações múltiplas (Anexo B) concluiu-se que os grupos diferem todos entre si. A média mais elevada (0,83) pertence às pessoas que têm entre 4 e 10 anos de serviço, e a mais baixa aos que têm menos de 4 anos de antiguidade.

Relativamente ao nível de escolaridade, verifica-se que as médias dos dias de ausência diferem significativamente entre os grupos ($F=13,96$; $p< 0,001$), sendo que são as pessoas com um nível de escolaridade superior que têm uma média (0,95) de dias de ausência significativamente superior a todos os outros.

O vínculo profissional, surge como um factor com importância significativa ($F=8,66$; $p<0,001$) nestas ausências, o que indica que as médias dos dias de ausência devido a assistência à família, registadas nos quatro anos, dependem e variam de acordo com o vínculo dos indivíduos. Observa-se também que as pessoas com vínculo à CGA apresentam um valor médio (0,64) de dias de ausência significativamente ($F=5,21$; $p<0,05$) mais elevado que o valor médio (0,57) das pessoas que têm vínculo com a Segurança Social.

O grupo profissional também surge como determinante das ausências por assistência à família, e os vários grupos profissionais diferem significativamente ($F=48,67$; $p<0,001$) entre si em relação às médias. São as pessoas do grupo profissional CRT as responsáveis por essas diferenças, apresentando uma média (0,48) inferior a todos os outros. Por consequência quem mais se ausenta por assistência à família são as pessoas que pertencem ao grupo TPG e os que estão englobados no grupo profissional Outros.

O mesmo acontece com o tipo de trabalho que as pessoas executam, o qual tem influência nas ausências por assistência à família. As médias variam significativamente ($F=85,15$; $p<0,001$), entre as várias funções, tendo-se verificado pelas comparações múltiplas (Anexo B), que são as pessoas que fazem o tratamento e transporte de correio(0,90), e os que trabalham nos serviços administrativos(1,03), que apresentam médias significativamente mais elevadas que os outros.

Em síntese, quer os factores individuais quer os organizacionais exercem uma influência significativa nas ausências por assistência à família. Existem também características que se mantêm estáveis e permitem apontar para determinado padrão deste tipo de ausências, assim

os potenciais indicadores são: em relação ao género, ser mulher; ao estado civil, ser casado; estar na faixa etária dos 28 aos 36 anos; ter entre 4 a 10 anos de serviço; estarem vinculados ao regime da CGA; pertencerem ao grupo profissional TPG e Outros; trabalharem nos serviços administrativos, e no tratamento e transporte de correio.

Ausências devido a greve

Tal como para os outros motivos de ausência já analisados, também neste se verifica que as médias vão tendo um acréscimo gradual ao longo dos anos, sendo que essas diferenças são estatisticamente significativas ($p < 0,001$), isto é, as médias dos dias de ausência, qualquer que seja o factor em estudo, são todas diferentes entre si. É o ano 2003 que apresenta as médias mais elevadas.

O género surge como um factor influente das ausências por greve, e as médias variam, significativamente ($F=990,03$; $p < 0,001$), entre os dois grupos. São os homens que apresentam uma média (0,69) significativamente mais elevada que as mulheres (0,24).

O estado civil, também influencia, significativamente as ausências por greve. As pessoas solteiras têm uma média (0,70) significativamente ($F=264,52$; $p < 0,001$) superior à média (0,46) das casadas.

A faixa etária em que as pessoas se inserem, é também um factor influente dos dias de ausência por greve. As médias das ausências, para além de assumirem valores diferentes em função do grupo do indivíduo e do ano ($F=29,03$; $p < 0,001$), também variam ($F=103,52$; $p < 0,001$) entre os grupos. São as pessoas que têm entre os 28 e os 36 anos e as que têm menos de 28 anos as que apresentam médias (0,68; 0,66) significativamente mais elevadas.

Também os grupos de antiguidade influenciam as médias das ausências, sendo que os grupos também variam, significativamente ($F=176,38$; $p < 0,001$), entre si relativamente a estas médias. As pessoas que têm entre 4 a 10 anos de serviço são as que têm uma média mais

elevada (0,79). Existe uma interação significativa ($F=29,25$; $p<0,001$) entre as categorias da antiguidade e as médias de ausência por ano, o que indica que estes resultados de médias variam por ano e por antiguidade. Apesar de, na totalidade dos quatro anos se salientar o grupo que tem entre 4 a 10 anos, ao longo deste período, as médias mais elevadas não foram sempre pertença desse grupo.

Em relação ao nível de escolaridade, este é um factor que também tem influência significativa nas ausências por greve. As médias dos dias de ausência variam, significativamente ($F=39,06$; $p <0,001$), por ano e por nível de escolaridade. Também diferem significativamente ($F=188,90$; $p<0,001$) entre os vários grupos. São as pessoas que têm o 6º ano de escolaridade que apresentam uma média (0,85) mais elevada que todos os outros, na totalidade do período em análise.

Relativamente às variáveis organizacionais, tanto o vínculo como o grupo profissional e a tarefa desempenhada surgem como factores relevantes das ausências por greve. São as pessoas com vínculo ao regime da Segurança Social que apresentam uma média de dias de ausência (0,65), significativamente ($F=178,669$; $p<0,001$), superior às pessoas que pertencem ao regime da CGA (0,46).

A variabilidade de médias entre os grupos profissionais também é significativa ($F=1438,63$; $p<0,001$). É o grupo CRT que apresenta uma média (0,85) superior.

No que respeita às funções que as pessoas desempenham, existem diferenças significativas ($F = 887,16$; $p<0,001$) entre as médias dos vários grupos, e os resultados obtidos nas comparações múltiplas (Anexo B) permitem concluir que os grupos diferem todos entre si. São as pessoas que trabalham na distribuição as que têm uma média de dias de ausência (0,85) mais elevada, logo seguidas pelas pessoas que trabalham no tratamento e transporte de correio, seguindo-se os que trabalham no atendimento ao público e finalmente os que têm tarefas administrativas.

Ausências devido ao estatuto de trabalhador estudante

O género dos indivíduos não é um factor que tenha influência significativa nos dias de ausência por este motivo, nem existem diferenças significativas entre as médias das mulheres e dos homens, todavia são estas, com uma média de ausência de 0,38, que se ausentam mais que os homens (0,29).

Relativamente ao estado civil, existe uma influência significativa deste sobre as ausências registadas nos quatro anos. São as pessoas solteiras que têm uma média significativamente ($F=69,03$; $p<0,001$) mais elevada (0,38) que as casadas (0,29).

O grupo etário é um dos determinantes deste tipo de ausências. Existem diferenças significativas entre os vários grupos etários em relação às médias ($F=36,52$; $p<0,001$), e o grupo responsável pelas mesmas é o grupo etário com menos de 28 anos, que tem uma média (0,67) mais elevada que todos os outros.

Considerando o tempo de serviço, e tal como acontecia em relação à idade, também este influencia as médias dos dias de ausência de modo significativo. As médias variam entre os grupos, sendo que essas diferenças são significativas ($F=20,67$; $p<0,001$), e que os grupos que diferem dos outros, no conjunto dos quatro anos, são os das pessoas com menos de 4 anos (0,48) e os que têm entre 4 a 10 anos (0,46), apresentando as médias mais elevadas.

Relativamente ao nível de escolaridade, as médias dos dias de ausência por estatuto de trabalhador estudante variam, de modo significativo ($F=91,88$; $p<0,001$), de acordo com os vários níveis de escolaridade. Assim são os trabalhadores que têm um nível superior os que se diferenciam de todos os outros, com uma média (1,74) significativamente mais elevada.

As médias dos dias de ausência, registadas nos quatro anos, também são influenciadas pelo vínculo dos trabalhadores, existindo diferenças significativas ($F=50,22$; $p<0,001$) entre as médias dos dois grupos. São aos trabalhadores pertencentes à Segurança Social os que mais se ausentam por este tipo de motivo.

Estas médias também são influenciadas, significativamente pelo grupo profissional dos trabalhadores, sendo que é o grupo CRT que difere dos outros grupos, apresentando uma média de dias de ausência significativamente inferior (0,26).

A função que as pessoas têm surge como um factor que influencia significativamente os dias de ausência, pelo motivo em estudo. A variabilidade de médias entre os grupos é significativa ($F=4,24$; $p<0,001$), e o grupo que difere de todos os outros é o das pessoas que têm tarefas administrativas, apresentando uma média superior (0,65).

Ausências devidas a consultas médicas e/ou tratamentos médicos.

As ausências por este motivo têm vindo a aumentar significativamente entre os anos, e tanto os factores individuais como os que foram considerados organizacionais, surgem como factores relevantes neste tipo de ausências.

São as mulheres que apresentam uma média (0,41) de dias de ausência significativamente ($F=399,23$; $p<0,001$) mais elevada.

Também se concluiu (Anexo C) que existem diferenças ($p<0,05$) entre as pessoas casadas e a solteiras, sendo que as casadas têm um valor médio (0,25), significativamente ($F=47,11$; $p<0,001$), mais elevado que as solteiras (0,16).

Embora o grupo etário afecte as médias de ausência pelo motivo referido, essas médias variam, significativamente ($F=7,84$; $P<0,001$), entre os grupos no decorrer do tempo. Pode afirmar-se que são as pessoas com mais de 45 anos as que apresentam maior número de ausências, para irem a consultas médicas ou fazer tratamentos médicos durante a hora de serviço.

Os grupos de antiguidade também diferem, significativamente ($F=56,11$; $p<0,001$), entre si relativamente às médias de dias de ausência, e após as comparações múltiplas (Anexo B), concluiu-se que são as pessoas que tem mais de 20 anos de serviço as responsáveis pelas

diferenças existentes, apresentado uma média de dias de ausência (0,33) mais elevada que os outros.

Relativamente ao nível de escolaridade, também se verifica que existem diferenças de médias significativas ($F=16,13$; $p<0,001$) entre os grupos, e que o grupo responsável pelas diferenças de médias é o das pessoas que têm um nível de escolaridade superior, verificando-se o mesmo em todos os anos, logo uma das características das pessoas que mais se ausentam para irem ao médico e/ou a tratamentos na hora de serviço, é serem licenciados.

As pessoas também diferem ($F=103,03$; $p<0,001$) entre si, em relação às médias de dias de ausência, de acordo com o vínculo profissional, concluindo-se que são as pessoas com vínculo à CGA que se ausentam mais por este motivo.

No que respeita ao grupo profissional, as diferenças de médias entre os grupos são significativamente diferentes ($F=141,82$; $p<0,001$), e todos eles diferem entre si. São as pessoas que estão no grupo profissional designado como “Outros”, as que têm uma média de dias de ausência mais elevada (0,42). Uma vez que este factor se mantém constante ao longo do tempo analisado, pode dizer-se que as pessoas que pertencem a outro grupo profissional que não os TPG ou CRT, são as que mais faltam para irem a consultas ou tratamentos médicos na hora de serviço. Por outro lado as pessoas do grupo profissional CRT são as que menos se ausentam por este tipo de motivo.

Em relação à função ou tipo de trabalho que as pessoas desenvolvem, verifica-se a existência de diferenças de médias, estatisticamente significativas ($F=217,87$; $p<0,001$) entre as várias funções. As pessoas que trabalham nos serviços administrativos e as que trabalham na distribuição são as responsáveis pela variabilidade da média destas ausências, apresentando valores médios respectivamente mais elevados e mais reduzidos.

Em suma, alguns das características individuais e organizacionais que contribuem para a existência deste tipo de ausência são: em relação ao género, ser mulher; ao estado civil, ser

casado; pertencer ao grupo etário dos que têm de 45 anos de idade; ter nível de escolaridade superior; ter mais de 20 anos de serviço; estar incluindo no grupo profissional designado por Outros; e ter funções administrativas.

Ausências devidas a doença maior que 365 dias.

Verifica-se um aumento gradual das médias dos dias de ausência por doença superior a 365 dias ao longo do período em análise.

Excepto o género e o grupo profissional, todas as outras características em estudo têm uma influência significativa neste tipo de ausência.

As médias dos dias de ausência variam, de forma significativa ($F=7,27$; $p<0,05$), de acordo com o estado civil dos indivíduos. Os casados ausentam-se mais que os solteiros.

Estas médias também variam de modo significativo ($F=2,03$; $p<0,05$) com o ano, e com o grupo etário. No ano 2000 as pessoas que têm entre os 37 e os 45 anos aparecem com uma média superior (0,40) a todos os outros, no entanto em 2001 surgem em primeiro lugar as pessoas que têm mais de 45 anos, logo não é sempre o mesmo grupo o responsável pelas médias mais elevadas. Em suma pode dizer-se que são as pessoas que têm mais de 37 anos as que apresentam médias mais elevadas relativamente às ausências por doença superior a 365 dias (Anexo B).

Relativamente à antiguidade, existem diferenças, estatisticamente significativas ($F=6,59$; $p<0,001$), das médias de dias de ausência entre os vários grupos. Assim verifica-se, através das comparações múltiplas (Anexo B), que são as pessoas que têm entre 11 a 20 anos de serviço que apresentam uma média (0,42) mais elevada, que os que têm entre quatro a dez anos (0,15) e que os que têm menos de quatro anos (0,01), mas que essa diferença já não é significativa quando são comparados com os que têm mais de 20 anos.

Em síntese, pode afirmar-se que são as pessoas com mais de onze anos de serviço as que têm maior probabilidade de estarem ausentes devido a doença superior a 365 dias.

No que respeita ao nível de escolaridade, estes grupos também variam significativamente ($F=2,79$; $p<0,025$) entre si, sendo que são as pessoas que têm quatro anos de escolaridade e as que têm seis as que apresentam médias de dias de ausência mais elevados.

As diferenças de médias entre as pessoas pertencentes ao regime da CGA e as pertencentes ao da Segurança Social, são significativas ($F=15,05$; $p<0,001$). As pessoas pertencentes ao regime da CGA apresentam uma média (0,36) mais elevada que as da Segurança Social (0,06).

Também se verifica que as médias variam, significativamente, ($F=4,84$; $p<0,05$) entre os diversos tipos de funções. As pessoas que trabalham no tratamento e transporte de correio apresentam uma média (0,52) mais elevada que a média (0,17) das pessoas que trabalham nos serviços administrativos, e das que trabalham na distribuição (0,11). Porém essa média não difere, em termos estatísticos, quando comparada com a das pessoas que trabalham no atendimento ao público.

Ausências devidas a atrasos e/ou saídas antecipadas.

Este é um dos motivos das ausências que decresceu no ano de 2003.

Todas as características individuais e organizacionais têm uma influência significativa nestas ausências. Assim, são as mulheres que têm uma média (0,21) significativamente ($F=18,15$; $p<0,001$) mais elevada que os homens (0,15).

São as pessoas casadas, com médias (0,18) significativamente ($F=3,93$; $p<0,05$) superiores às solteiras (0,15), as que mais se ausentam por este motivo.

Relativamente ao grupo etário, as diferenças que existem entre os grupos também são significativas ($F= 3,84$; $p<0,001$). Das comparações múltiplas (Anexo B) concluiu-se que são as pessoas que têm entre 37 e 45 anos, e os que têm mais de 45, que são responsáveis pelas diferenças, apresentando uma média mais elevada que os outros grupos. Por consequência pode dizer-se que são as pessoas com mais de 37 anos, as que têm mais atrasos e/ou que mais vezes pedem para se ausentar antes do fim do horário de serviço.

Os grupos de antiguidade também variam, significativamente ($F=6,13$; $p<0,001$), entre si, sendo que são os indivíduos que têm entre 11 a 20 anos de serviço, e os que têm mais de 20 que exibem um número médio de dias de ausência mais elevado que todos os outros. De acordo com as comparações múltiplas (Anexo B), concluiu-se que são sempre as pessoas que têm mais de 11 anos de serviço as responsáveis por elevado número de ausências deste tipo, como tal é um factor característico destas ausências.

As médias de dias de ausência também variam de acordo com o nível de escolaridade. São os indivíduos que têm o nível superior, os responsáveis pelas diferenças de médias existentes, sendo que a sua média (0,43) é significativamente mais elevada que as dos outros grupos.

No que respeita ao vínculo profissional, as médias de ausência variam, significativamente ($F=90,17$; $p <0,001$), entre as pessoas da CGA e da Segurança Social. Os que mais se atrasam ou saem antes do horário são as pessoas da CGA, cujo número médio (0,22) de dias de ausência é mais elevado que os que pertencem ao regime da Segurança Social (0,10).

As diferenças de médias entre os grupos profissionais também são significativas ($F=61,39$; $p<0,001$). Após as comparações múltiplas (Anexo B) concluiu-se que são as pessoas do grupo profissional designado por Outros que apresentam uma média (0,47) significativamente superior.

Os valores médios dos dias de ausência variam, de modo significativo ($F=378,36$; $p<0,001$), entre os vários tipos de funções que as pessoas executam. Efectuadas as comparações múltiplas (Anexo B) pode afirmar-se que, e de acordo com a função desempenhada, são as pessoas que estão nos serviços administrativos as que têm mais ausências por atrasos e/ou saídas antecipadas.

Em síntese, pode dizer-se que as pessoas que mais ausências têm por atrasos e/ou saídas antecipadas são: as que têm mais de 37 anos de idade; que têm mais de 11 anos de serviço, as que têm um nível superior de escolaridade; as que têm vínculo à CGA; que pertencem a grupos profissionais diferentes do CRT e TPG, e que desempenham tarefas administrativas..

DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objectivo investigar quais as características que são mais relevantes para ao absentismo, por forma a que possam ser desenvolvidas medidas adequadas que visem a sua redução.

Pretendeu investigar-se se determinados factores pessoais, e outros que apesar de individuais remetem para características organizacionais, têm influência no absentismo global e desagregado por vários motivos de ausência. Simultaneamente procurou-se averiguar se a associação dessas características a valores elevados de absentismo perdurava no tempo, de tal modo que fosse possível a identificação de um padrão de absentista.

Mediante os resultados obtidos pode verificar-se que o absentismo, ausência do trabalhador no seu posto de trabalho durante horário previsto, tem vindo a aumentar gradualmente nesta organização, dado que a taxa de absentismo do ano 2000 se situava em 4,69% e em 2003 era de 6,71%. A taxa global nos 4 anos cifra-se em 5,54%.

Em média cada um dos 11837 trabalhadores faltou cerca de 50 dias nestes 4 anos, isto é, cerca de 12 dias por ano. No entanto é importante realçar que grande parte dos trabalhadores não apresenta qualquer comportamento de ausência, enquanto que alguns exibem uma grande quantidade, o que vai ao encontro do que tem sido referido por diversos autores que têm abordado o fenómeno do absentismo.

Um das questões levantadas nesta investigação relacionava-se com a existência, ou não, de características individuais e organizacionais que influenciavam o absentismo. Os resultados revelam que, dos factores individuais em estudo, e tendo em conta o absentismo global, apenas o grupo etário não surge como característica relevante. Esta constatação é contraditória aos resultados de várias investigações sobre idade e absentismo, em que alguns

autores concluem que são as pessoas mais novas que se ausentam mais (Martocchio, 1989; Thomson et al., 2000), enquanto outros concluem que são as pessoas mais idosas (Behrend & Pocock, 1976). Apenas Leigh (1983) não encontrou associações entre a idade e as ausências, tanto nos homens como nas mulheres.

O género surge como uma característica importante do absentismo. São as mulheres que têm uma média mais elevada, o que vai no sentido do que refere a literatura sobre absentismo (Allen, 1984; Leigh, 1981; Vistnes, 1997).

Quando se analisa o absentismo por género, o grupo etário já aparece como uma característica relevante para a taxa de absentismo, o que não acontecia quando se analisava na globalidade. Ao explorar-se individualmente o absentismo masculino e feminino, concluiu-se que são as mulheres que têm até 36 anos de idade, que faltam mais. Tal facto vai no sentido do que referem alguns autores, que consideram que as mulheres que se ausentam mais são as que têm entre 30 a 40 anos, e que tal facto se deve a responsabilidades familiares e à dificuldade em compatibilizar os papéis familiares e profissionais (Drago & Wodden, 1992; Steers & Rhodes, 1978; VandHeuvel & Wooden, 1995; Wooden, 1990). Uma das possíveis soluções passa pela flexibilização dos horários, quando tal é possível, de modo a que as mulheres possam responder às exigências familiares e profissionais sem necessidade de reduzirem o seu tempo total de trabalho.

Em relação ao género masculino, verifica-se que os homens que têm mais de 37 anos são os que faltam mais, e que os que faltam menos são os que têm menos de 28 anos. Estes resultados vão ao encontro de Scott e McClellan (1990) que referem que o absentismo flutua durante a meia idade mas depois vai aumentando, mas contrariam as alegações de Hackett (1990) e Martocchio (1989), que verificaram que são os trabalhadores mais idosos e mais antigos os que se ausentam menos.

Seria de esperar que o padrão de relações entre antiguidade e ausências tendesse a ser semelhante às relações entre a idade e ausências, dado que se assume uma correlação positiva entre idade e antiguidade. Contudo a antiguidade surge como um factor influente no absentismo, o que não acontecia com a idade. Embora as médias da taxa de absentismo variem por grupo de antiguidade e por ano, na globalidade dos quatro anos os resultados apontam para a existência de um maior número de ausências nas pessoas que têm entre quatro a vinte anos de serviço. Esta situação parece ser controversa em relação ao que se passa com o grupo etário, uma vez que um dos grupos que mais se ausenta é o dos trabalhadores com mais de 45 anos, portanto os que também têm mais anos de serviço. Todavia não é assim uma vez que muitos trabalhadores iniciaram a sua actividade profissional com 14 e 16 anos, como boletineiros, logo têm mais tempo de serviço mas ainda poucos anos de idade. Estes resultados estão de acordo com as afirmações de Thomson et al. (2000), os quais alegam a existência de diferentes comportamentos de ausência, que caracterizam diferentes etapas da vida profissional, e fornecem como explicação plausível, que as pessoas com mais tempo de serviço são as que se ausentam menos, porque estão mais satisfeitas.

O absentismo também é influenciado pelo estado civil dos trabalhadores. São as pessoas casadas que se ausentam mais que as solteiras, contudo quando se analisa os dois géneros em separado, essa importância deixa de ter significado estatístico

Também o nível de escolaridade dos trabalhadores surge como um factor importante para o absentismo, verificando-se uma tendência para serem as pessoas com um nível mais baixo de escolaridade, as que mais faltam. Dado que apenas cerca de 3551 trabalhadores têm até ao 6º ano de escolaridade, e que existe uma maior percentagem de homens (40%) com esse nível do que mulheres (10%), analisou-se também o género individualmente. Concluiu-se que tanto para os homens como para as mulheres, aqueles que mais se ausentam são os que têm o ensino básico. Tal facto não é de admirar uma vez que são dos trabalhadores que

têm mais tempo de serviço, e que não precisavam de maiores habilitações que o ensino básico para entrar na empresa, sobretudo para a profissão de carteiro. Estes trabalhadores não têm qualquer oportunidade de desenvolvimento profissional porque as suas habilitações não lhes permitem aspirar a outro tipo de tarefas para além das que desempenham. Dado que a força de trabalho se vai manter no activo por mais tempo do que o esperado, devido ao aumento da idade para a reforma, era importante que a empresa promovesse iniciativas que incentivassem os trabalhadores a obter melhores habilitações escolares por forma a alcançar um forte motivo de satisfação profissional e pessoal.

Os outros factores analisados neste estudo, que embora individuais remetem para características organizacionais, como sejam o vínculo profissional, o grupo profissional e a função ou tarefa que as pessoas desempenham, afectam as médias da taxa de absentismo global de forma significativa.

Pelos resultados obtidos conclui-se que são as pessoas vinculadas à Caixa Geral de Aposentações as que mais se ausentam. O vínculo profissional distingue os trabalhadores segundo dois regimes de protecção social: o regime da CGA - Caixa Geral de Aposentações e o regime Geral da Segurança Social. As pessoas que estão vinculadas ao primeiro regime têm maiores benefícios a nível de assistência social, dado que têm um sub-sistema de saúde específico da empresa, onde podem recorrer em casos de carências sociais, e o qual, dispõe de uma rede de convenções médicas que abrange todas as especialidades, incluindo clínicas, hospitais particulares, centros de diagnósticos complementares. As pessoas que estão vinculadas à Segurança Social, se quiserem usufruir deste sistema têm de pagar uma quota adicional mensal, caso contrário só poderão utilizar o serviço Nacional de Saúde. Também a nível do subsídio de doença estes dois sistemas têm políticas diferentes, porquanto os trabalhadores da CGA recebem o salário a 100% durante os primeiros trinta dias de ausência por doença, sendo que é sempre a empresa que subsidia a doença, mas o mesmo não acontece

com a Segurança Social, em que os primeiros 3 dias não são pagos, e depois os trabalhadores passam a receber 65% do vencimento. Em suma, o tipo de vínculo implica que, em ausências por doença, alguns dos trabalhadores são compensados pela totalidade dos dias de ausência, enquanto outros não. Não existem diferenças entre os regimes para outro tipo de ausências, que não a doença.

Parece que os incentivos económicos, neste caso os níveis de compensação na doença, tem efeitos significativos no comportamento de ausência, o que pode indicar que quando um sistema é mais generoso as pessoas tendem a ausentar-se mais, do que perante um sistema mais restritivo, tal como referem alguns autores (Dalton & Mesch, 1991; Henrekson & Person, 2004). Logicamente que não se podem penalizar os trabalhadores vinculados à CGA, retirando-lhe os benefícios a que têm direito, contudo a empresa poderia, através de acções pedagógicas e campanhas de sensibilização alertar os trabalhadores para as consequências das suas ausências e o prejuízo que elas representam para a empresa. Simultaneamente deveria existir um maior controlo e verificação da veracidade das ausências por doença.

A categoria profissional e a tarefa que os trabalhadores desempenham surgem também como dois factores condicionantes do absentismo.

São as pessoas com a categoria profissional CRT- Carteiros e as que são TPG- Técnicos Postais e de Gestão as que mais se ausentam. A maioria dos carteiros têm um trabalho árduo, fisicamente, uma vez que uma das suas funções é a distribuição, entrega e cobranças de correspondências, encomendas e outros objectos postais, transportando pesos por vezes muito superiores aos que seriam aconselháveis. Embora existam percursos que são feitos em motorizada ou mesmo de carro, os quais se efectuam basicamente em zonas rurais, grande parte destes trabalhadores faz a distribuição de correio apeado. Apesar de ser um trabalho despejado de conteúdo, isto é, um trabalho repetitivo e pouco especializado, o carteiro é a imagem de empresa e aquele que, sobretudo fora das grandes cidades, conhece toda as

peças e é reconhecido e prezado por elas. Assim que o carteiro sai do seu CDP - Centro de Distribuição Postal, e inicia a distribuição da correspondência, tem completa autonomia sobre o seu trabalho, mas também está sujeito às intempéries, a vários tipos de acidentes de percurso, daí que não seja de admirar que é um dos grupos que mais falta, para além de que eles representam mais de metade da força de trabalho da organização (57,2%). Destes participantes que trabalham na distribuição 5147 são homens e 524 são mulheres.

Após alguma pesquisa documental interna da organização, verificou-se que, periodicamente, é efectuada uma avaliação das condições de trabalho em vários CDP's, Estações de Correio e outras instalações, por técnicos da Direcção de Segurança e Saúde no Trabalho. Apesar da maioria dos relatórios analisados apontarem para a existência de deficientes condições de trabalho, como pó, maus cheiros, fraca iluminação, etc., apenas uma minoria dessas recomendações foram adoptadas e introduzidas alterações nas condições de trabalho. Geurts et al. (1994) referem que as más condições físicas de trabalho (calor, pó, gases, barulhos, etc.) e condições de trabalho pesadas estão associadas a elevadas taxas de absentismo.

Tomou-se conhecimento, através de redes informais, que a tarefa de distribuição permite que muitos trabalhadores tenham uma segunda ocupação, dado que o seu trabalho termina quando acabam de distribuir o correio que transportam. Tal situação talvez contribua para um excesso de cansaço o que origina que algumas vezes o trabalhador ou não compareça no dia seguinte, ou que chegue atrasado. Quando esse comportamento é frequente têm surgido conflitos laborais quer entre o trabalhador e a chefia directa, quer com os colegas de trabalho, porque se um deles falta é o outro que, supostamente, tem de fazer o trabalho dele e o seu próprio, o que acarreta um esforço suplementar e uma sobrecarga horária, muitas vezes sem compensação monetária extra. Portanto muitas vezes, e tal como referem Nicholson e Johns (1985), o grupo de trabalho acaba por ser o próprio grupo a sancionar as ausências dos

colegas, ainda mais porque a gestão vai reduzindo o número de carteiros em cada CDP, o que origina um excesso de trabalho físico para os restantes, e também uma pressão psicológica que pode conduzir a elevados e contínuos níveis de stress o que, por seu lado, poderá ter como consequência um maior número de ausências, tornando-se num ciclo vicioso.

Contudo o grupo CRT, não trabalha apenas na distribuição de correio ao domicílio, mas também desempenham tarefas nos grandes centros de tratamento de correio. Nestas grandes centrais de tratamento trabalham 967 dos participantes carteiros, sendo 853 homens e 114 mulheres.

Da análise individual por género concluiu-se que o grupo profissional também influencia o absentismo nas mulheres e nos homens. São as mulheres que pertencem ao grupo CRT as que mais se ausentam, enquanto que os homens que mais se ausentam pertencem ao grupo CRT e ao grupo TPG.

Na categoria profissional TPG inserem-se as pessoas que têm um serviço mais especializado e que executam tarefas de atendimento, promoção, venda e assistência pós venda, e tratamento manual ou mecanizado de correspondências. Efectuam balanços e auditorias, controlo e guarda de valores, bem como todo o tipo de tarefas técnico-administrativas inerentes às actividades comerciais, operacionais, de apoio e controlo da qualidade. Desempenham tarefas de apoio à distribuição, tratamento e transporte e podem assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho e participar em acções de formação.

Das informações recolhidas através de documentos internos da organização, das redes informais, da análise documental de comunicados sindicais e da comissão de trabalhadores (Anexo D), concluiu-se que existiram vários factores de origem pessoal e organizacional, que podem ter agido conjuntamente, e que podem estar na origem de alguns dos comportamentos de ausência.

Com a entrada de uma nova administração em Junho de 2002, verificaram-se reestruturações profundas, e uma tentativa de racionalização dos efectivos, pelo que foram tomadas várias medidas que atingiram particularmente as pessoas do grupo profissional TPG. Das pessoas deste grupo 75,5%, estão nas estações de correio, 3,3% em tarefas relacionadas com a distribuição de correio, 4,9% nas centrais de correio e 16,3% nos serviços centrais.

Houve um processo de movimentação dos trabalhadores, desta categoria, dos serviços centrais para as estações de correio. Este processo foi conduzido sem conhecimento nem consentimento dos próprios trabalhadores, que apenas ficavam inteirados da situação quando eram chamados para uma entrevista e lhes era comunicado que, a partir de determinada data, passariam a trabalhar numa estação. Foram abrangidos quase todos os trabalhadores da categoria TPG que trabalhavam nos serviços centrais e que tinham menos de 45 anos. Este processo iniciou-se em finais de 2002 e prolongou-se por 2003.

Parece ter-se estabelecido um clima de conflito e insatisfação laboral, de acordo com as informações veiculadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, que pode ter contribuído para um aumento substancial das médias da taxa de absentismo em 2002 e 2003, neste grupo profissional. Esta movimentação de pessoal não está discriminada na base de dados porque estes dados só foram actualizados no início de 2004.

Também foi introduzido um novo conceito o de “optimização” e que basicamente se resume à não substituição das unidades em falta nas estações de correio, mesmo no período de férias do pessoal. Tal facto conduziu a um excesso de trabalho, ao aumento de pressões psicológicas quer por parte da chefia, quer pelo público em geral, uma vez que todo este processo levou a um aumento do tempo das filas de espera nas estações. O aumento significativo da taxa de absentismo em 2003 pode ser a repercussão das mudanças referidas e das suas consequências.

O grupo profissional dos trabalhadores está, em certa medida, ligado à tarefa que desempenham, daí que não seja de admirar que a função também influencie o absentismo.

São os trabalhadores que desempenham as tarefas de tratamento e transporte de correio os que apresentam uma média mais elevada da taxa de absentismo. Este tipo de trabalho é efectuado nos grandes centros de tratamento de correio já referidos anteriormente. Das 1399 pessoas que trabalham nestes locais 69,2 % são carteiros, 12,6% são TPG e 18,2 % pertencem à categoria Outros. Esta tarefa consiste em fazer o tratamento manual e mecanizado do correio que depois irá para os centros de distribuição postal CDP, para ser distribuído. Das pessoas que fazem o transporte do correio, a grande maioria são carteiros e outros motoristas. O seu trabalho consiste na condução de viaturas automóveis pesadas e ligeiras, fazem a carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares à viatura.

Pela variedade e especificidade das actividades que têm de ser desenvolvidas para se efectuar o tratamento e transporte de correio, este tipo de trabalho requer, em determinadas situações, um grande esforço físico. Alguns dos trabalhadores que desempenham estas tarefas trabalham em posições cuja postura corporal não é das mais correctas, ou seja, com o corpo inclinado para a frente ou torcido na lateral, e têm de pegar em malas de correio, várias vezes ao dia, cujo peso ronda os 30Kg. Apesar de terem sido introduzidas novas tecnologias e novos tipos de trabalho, grande parte dos trabalhadores continuam a ter tarefas árduas e extenuantes, daí que a probabilidade de se ausentarem, sobretudo por doença ou por acidentes de trabalho, possa ser mais elevada, o que vai ao encontro do que referem alguns autores (Voss et al., 2001). Este tipo de função, que pode ser equiparado ao trabalho fabril, tem várias particularidades: é uma actividade de laboração contínua em que as pessoas trabalham por turnos rotativos; existe um grande número de pessoas que trabalham em conjunto, ou seja, podem estar entre 70 a 100 trabalhadores a trabalharem num mesmo espaço físico. Pode ser

considerado um trabalho monótono, repetitivo e esvaziado de conteúdo, para além de que existe sempre muito pó, ruído de máquinas em funcionamento, e a iluminação é sobretudo artificial. Quem faz o transporte de correio tem turnos muito mais variados que os atrás referidos, sendo que estes trabalhadores andam, praticamente, todo o dia a conduzir e a fazer cargas e descargas. Perante todos estes factos não é de admirar que surja, em todos os anos, como sendo a função onde se verifica mais absentismo. Provavelmente o desgaste físico e a rotatividade dos turnos são alguns dos factores que condicionam o absentismo nestas tarefas. Drago e Wooden (1992) referem a existência de taxas elevadas de ausência por doença para os trabalhadores que trabalham por turnos. Por outro lado e dado que os grupos de trabalho têm grandes dimensões, se faltar um elemento há sempre quem o possa substituir, sem que tal acarrete uma sobrecarga de trabalho. A disponibilidade de trabalhadores substitutos, visto que uma grande parte da força de trabalho, com estas funções, pertence ao mesmo grupo profissional, é um factor que, tal como foi referido por Barmby e Stephen (2000), pode contribuir para um maior número de ausências.

Quando se analisa o papel que a função desempenha no absentismo masculino e feminino, consta-se que é um factor relevante para ambos os géneros. As mulheres que fazem a distribuição de correio e as que fazem o tratamento de correio são as que mais se ausentam, enquanto que os homens que faltam mais são os que fazem o tratamento e transporte de correio. Existe uma diferença de género em relação à função, o que pode ser, eventualmente explicado, pelo facto de a distribuição ser um trabalho mais pesado para as mulheres, dado que transportam o mesmo peso que os homens, sendo a função em tudo semelhante. Contudo, também para as mulheres o tratamento de correio surge como uma tarefa que contribui para o absentismo. Uma das razões pode ser a dificuldade das mulheres trocarem de turno quando estão escaladas para a noite.

Sintetizando, os resultados deste estudo permitem afirmar que existem factores individuais, uns mais pessoais e outros mais ligados ao contexto organizacional, que influenciam a taxa de absentismo. Contudo, são os que estão mais associados com o contexto organizacional, que parecem ter uma maior relevância, uma vez que os individuais, nomeadamente a antiguidade variam no decorrer dos anos.

Salientam-se algumas características ligadas com estes factores, as quais podem ser potenciais indicadores de absentismo, nomeadamente as condições de trabalho, o relacionamento com as chefias directas e com os colegas, o stress físico e psicológico associado ao excesso de trabalho, a influência dos grupos de trabalho e uma certa permissividade organizacional.

Concluiu-se que grande parte das pessoas não têm perdas monetárias em resultado das suas ausências, a não ser o subsídio de alimentação. Isto sugere que a organização é relativamente generosa no que se refere às ausências, pois para além daquelas que estão estipuladas na lei, há uma série de outras ausências que são consideradas como justificadas. No entanto a empresa parece estar pouco disposta a aceitar que os trabalhadores marquem, antecipadamente, dias de ausência a que têm direito, ou seja, dias pagos, nos quais é permitido ao indivíduo estar ausente, sendo esses dias agendados antecipadamente. É o caso de alguns tipos de funções em que os trabalhadores têm direito a dias de folga, como consequência de laboração contínua. Em muitos casos essas folgas não são concedidas quando o trabalhador as solicita. O trabalhador tem direito às folgas, mas não pode usufruir delas quando necessita e sim quando a chefia o permite. Através de conversas informais, concluiu-se que esta prática é comum no tratamento e transporte de correio, e que tem uma consequência perversa: a ausência do trabalhador por mais dias do que seria necessário, utilizando outros justificativos, em represália ao indeferimento do(s) dia(s) de folga. É quase como se a organização tolerasse as ausências, mas não as razões que realmente motivam as

peessoas a ausentarem-se. Por outro lado parece que se dá pouca importância às ausências quando a razão evocada encaixa dentro de uma categoria aceitável.

A literatura sobre absentismo salienta o papel fundamental da chefia directa nas ausências dos trabalhadores, sobretudo se essa chefia é demasiado autoritária, inflexível, se não consegue comunicar e se tem pouca capacidade para ouvir, ou seja, exalta-se demasiado e culpa sempre os outros pelos problemas existentes. Parece que uma parte da problemática das ausências nesta empresa é consequência de conflitos manifestos ou latentes entre os trabalhadores e a chefia local, segundo informações obtidas através de alguns trabalhadores. Era importante que a empresa estivesse atenta e sensibilizada para estas situações, e que fizesse acções de formação para as chefias locais, sendo que um dos objectivos deveria ser melhorar as competências de comunicação e relacionais.

A outra questão levantada neste estudo, pretendia investigar o absentismo desagregado por motivos, e verificar se os factores que influenciam o absentismo global também influenciam os motivos de ausência. Isto porque, segundo alguns autores (Burton et al., 2002; Sagie, 1998), a desagregação do absentismo permite encontrar resultados que de outro modo podem estar encobertos por uma análise global.

Concluiu-se que existem alguns factores individuais e organizacionais que também influenciam os tipos de ausência, mas há outros que não. Para as ausências por doença entre 31 e 365 dias; para as que são devidas a doença superior a 365 dias; para os acidentes de trabalho; actividade sindical e ausências devido ao estatuto de trabalhador estudante, existem alguns factores que não têm qualquer influência.

De todos os motivos analisados, salienta-se a doença inferior a 30 dias como sendo o que mais contribui para a taxa de absentismo global, representando 26% do mesmo, logo de seguida surge a actividade sindical, a doença entre 31 e 365 dias e os acidentes de trabalho.

Verificou-se a existência de um padrão idêntico, em relação aos dias de ausência, em todos os anos em análise.

Analisando em pormenor estes quatro motivos referidos, uma vez que são os que mais contribuem para o absentismo global, verifica-se que o género influencia estas ausências. São as mulheres que se ausentaram mais devido a doença inferior a 30 dias, sendo que foi em 2003 que se registaram mais faltas por este motivo. São também elas as que mais faltam por doença entre 31 e 365 dias. Por outro lado são os homens que faltam mais devido à actividade sindical e devido a acidentes de trabalho.

O estado civil também surge como um factor que influencia as faltas por doença, atrás referidas, e as ausências por actividade sindical. As pessoas casadas ausentam-se mais.

Relativamente ao grupo etário e aos grupos de antiguidade concluiu-se que são ambos factores significativos nestes tipos de ausências. As pessoas com mais de 45 anos de idade e com mais de 20 anos de serviço, têm mais faltas quer pela doença inferior a 30 dias, quer por doença entre 31 e 365. Mais uma vez estes resultados vão ao encontro do que alegam certos autores, que referem que o absentismo por doença aumenta com a idade dos trabalhadores (Behrend & Pocock, 1976). Já em relação aos acidentes de trabalho são os trabalhadores mais novos e os mais velhos os que têm menos acidentes. Os mais novos talvez por terem ainda bem presente as acções sobre segurança no trabalho e redução de risco de acidentes, ministradas na sua formação de início de carreira, e os mais velhos porque podem ser mais cautelosos, ou porque desempenham tarefas em que o risco de acidente é diminuto. No que respeita às ausências por actividade sindical pode afirmar-se que são os trabalhadores que têm mais de 37 anos de idade e mais de 11 de antiguidade os que mais faltam.

Considerando os factores mais ligados ao contexto organizacional, observa-se que o vínculo profissional é um factor importante nas ausências por doença e por actividade

sindical, sendo que são as pessoas da CGA as que mais faltam, mas não influencia as faltas devido a acidentes de trabalho.

O grupo profissional também condiciona as ausências por doença até 30 dias, sendo que são os trabalhadores do grupo TPG os que mais faltam, bem como as ausências por acidentes de trabalho, sendo que neste caso são os carteiros que têm mais acidentes. Porém este factor não influencia as faltas por doença entre 31 e 365 dias, nem as faltas por actividade sindical.

No que respeita à função desempenhada esta é uma determinante destas ausências, excepto na doença entre 31 e 365 dias. São as pessoas que fazem o atendimento ao público as que mais faltam por doença inferior a 30 dias.

Relativamente aos acidentes de trabalho, são os trabalhadores que fazem o tratamento e transporte de correio e os que fazem a distribuição do mesmo, que têm mais acidentes. São também os que desempenham tarefas no tratamento e transporte os que mais se ausentam por actividade sindical.

Recapitulando, constata-se que são os factores individuais (70,4%) que têm uma maior influência nos quatro principais motivos de ausência, em detrimento dos factores considerados como organizacionais (29,6%), o que não se verificava na análise do absentismo global. Contudo, algumas destas influências das características individuais podem ser um reflexo de questões organizacionais latentes.

O aumento das situações de doença até 30 dias bem como as de doença entre 31 e 365 dias podem ser consequência de movimentações organizacionais com o objectivo de racionalização dos recursos humanos da empresa. Esta movimentação pode ter dado origem a que alguns dos trabalhadores transferidos dos serviços centrais para as estações de correio, ao reiniciarem as suas funções no atendimento ao público, fossem sujeitos a pressões e exigências, que podem ter desencadeado situações de baixa médica. A corroborar esta alegação, salientam-se os resultados obtidos que apontam para a influência significativa que o

factor grupo profissional teve nas ausências por doença inferior a 30 dias, destacando-se o grupo profissional TPG como o que teve mais ausências deste tipo, bem como a influência do tipo de função desempenhada, verificando-se que foram os trabalhadores que estão no atendimento os que mais faltaram por doença inferior a 30 dias.

Por outro lado, e de acordo com alguma análise documental (Anexo D), a empresa tinha interesse em aposentar uma parte dos seus efectivos, pelo que incentivou as pessoas à aposentação.

Os trabalhadores vinculados à CGA só podem aposentar-se quando tiverem 60 anos de idade e 36 anos de serviço, caso contrário terão de ser submetidos a uma junta médica daquela instituição. Porém, a empresa incentivou à aposentação os trabalhadores com: 55 anos de idade e 36 de serviço; com 55 anos de idade e no mínimo 30 de serviço; com idades entre os 50 e 55 e 30 de serviço, oferecendo a remuneração da categoria seguinte a que o trabalhador tinha, ou um incremento de 5% no vencimento actual. Os trabalhadores que estivessem interessados deveriam solicitar os exames existentes nos Serviços de Saúde Ocupacional, e arranjar uma série de relatórios médicos, de várias especialidades, nomeadamente psiquiatria e psicologia, bem como o seu historial de ausências ao serviço por doença e, posteriormente, requerer um junta médica do sub sistema de saúde dos CTT.

Todo este processo fez com que os trabalhadores acessem a uma série de médicos, que pudessem atestar sobre as suas doenças, bem como levou a muitas situações de baixa médica por prazos inferiores, mas também superiores a 30 dias, numa tentativa de fazer, rapidamente, aquilo que na gíria da empresa as pessoas designam por "*curriculum para a reforma*".

Uma vez que toda esta movimentação teve início em finais de 2002 e se prolongou por todo o ano de 2003, parece verosímil que seja uma das causas do aumento das situações de doença inferior a 30 dias e também na doença entre 31 e 365 dias. Provavelmente foi todo

este processo que contribuiu para que o grupo etário e a antiguidade, factores individuais, surgissem como significativos nas faltas por doença até 365 dias. Porém, subjacentes a estes encontram-se causas organizacionais. Assim, são as pessoas com mais de 45 anos de idade e com mais de 20 anos de serviço as que mais se ausentaram por estes motivos.

Mas nem todas as ausências por doença são consequência das medidas já referidas. Com certeza que houve pessoas que estiveram verdadeiramente doentes.

Também os resultados das ausências devido a consulta médica e/ou tratamento médico, nas horas de serviço, as quais tiveram um aumento significativo em 2003 comparativamente aos outros anos, podem ser um reflexo do incentivo à aposentação. As pessoas deslocaram-se muitas vezes aos médicos, e uma vez que o horário das consultas e das instituições que fazem exames complementares e outros tratamentos, coincidem com o horário laboral, houve necessidade das pessoas se ausentarem durante o horário de serviço. Quando se analisam os resultados do grupo etário e da antiguidade, verifica-se que estes influenciam este tipo de ausência e que são as pessoas com mais de 45 anos de idade e mais de 20 de serviço as que mais faltaram por este motivo. Tal constatação parece reforçar as conclusões anteriores. Claro que deverá existir uma série de pessoas que se ausentam por este motivo, para além daquelas que estiveram envolvidas no processo de aposentação.

As faltas por actividade sindical, aparecem como segundo maior contributo para o absentismo. Os sindicalistas têm de comunicar as suas ausências no dia útil anterior ou, em caso de impossibilidade, no dia útil após o primeiro dia de ausência, e, apesar destas faltas constituírem um direito legítimo dos trabalhadores, são das que mais transtornos causam na produção e na gestão operacional, e as que mais se propiciam a um abuso de ausências. Através de conversas informais com alguns trabalhadores e chefias directas, apurou-se que alguns destes sindicalistas utilizam as horas de crédito que estão disponíveis, independentemente destas serem utilizadas em actividades sindicais, embora sejam

justificadas como tal. No caso destas ausências são os factores individuais que apresentam maior influência do que os factores organizacionais. Para estas situações, será mais lógico que a gestão encontre uma estratégia que permita reduzir os efeitos negativos destas ausências, em vez de tentar reduzir as mesmas. A actividade sindical pode ser considerada como uma actividade de serviço cívico, no entanto é preciso que se faça um controlo rigoroso das horas utilizadas.

Os anos de 2002 e 2003 distinguiram-se dos anteriores com maior número de ausências por acidentes de trabalho. Neste tipo de faltas as pessoas têm direito à remuneração completa e aos subsídios adicionais, uma vez que se magoaram quando estavam ao serviço da empresa.

São as pessoas cuja função é o tratamento e transporte de correio e as que fazem a distribuição de correio aquelas que mais faltam por acidentes de trabalho, o que não é de surpreender considerando a natureza da tarefa. As causas mais frequentes de acidentes, de acordo com alguma informação em arquivo, são: quedas, maus jeitos, acidentes de viação, entorses, contusões, hérnias discais, dores físicas, mordeduras de animais (cães, abelhas).

Para colmatar estes problemas seria essencial que se fizessem, periodicamente, acções de reciclagem sobre prevenção e redução de riscos de acidentes, e se sensibilizasse os trabalhadores para a utilização de novos instrumentos, que foram introduzidos não só para facilitarem o trabalho, como para prevenir alguns acidentes.

Em relação aos restantes motivos de ausência analisados pode referir-se que as ausências por atrasos e/ou saídas antecipadas; as ausências por assistência à família e as que são devidas a greve, são influenciadas quer por factores individuais quer pelos organizacionais.

Considerando as ausências motivadas por atrasos e saídas antecipadas, verifica-se que são as mulheres que mais se ausentam. Em relação ao grupo etário e a antiguidade pode afirmar-se que são as pessoas que têm mais de 37 anos de idade e as que têm mais de 11 anos de antiguidade, as que mais se atrasam ou pedem para sair antes do horário de serviço.

Relativamente ao nível de escolaridade as que mais faltam são as que têm o nível superior. São também as pessoas que pertencem ao grupo profissional Outros, e as que desempenham tarefas administrativas, as que mais faltam.

Estas ausências contêm uma parte da responsabilidade da gestão, na medida em que é ela própria, à priori ou à posteriori, que as autorizou. Ao autorizá-las (co)responsabilizou-se, logo presume-se que a gestão está de acordo com elas.

No que se relaciona com a assistência à família, são as mulheres que apresentam uma média de ausências três vezes superior à dos homens, o que não é facto de admirar dado que, tal como é referido na literatura (VendenHeuvel, 1997), independentemente do estatuto profissional espera-se que seja a mulher a dar prioridade às necessidades familiares principalmente na assistência às crianças. Se existir um familiar doente e não houver qualquer outro tipo de apoio, as mulheres podem estar muito motivadas para ir trabalhar, mas acabam por não ter capacidade para estar presentes (Burton et al.,2002). Uma das formas de tentar solucionar ou reduzir estas ausências passa pela flexibilização do horário das mulheres, mesmo que seja apenas quando surgem questões familiares. São as pessoas que estão na faixa etária dos 28 aos 36 anos e as que têm entre 4 a 10 anos de serviço, aquelas que mais faltam por assistência à família.

Em forma de síntese pode afirmar-se que a análise da influência das características individuais sobre os motivos das ausência, permitiu caracterizar algumas destas ausências em função dessas características. Verifica-se que consoante o grupo profissional, o vínculo profissional e a tarefa desempenhada, assim as médias são mais elevadas para determinados tipos de ausência. As pessoas que pertencem ao grupo profissional designado por Outros têm mais faltas por atrasos e/ou saídas antecipadas, consultas médicas e/ou tratamentos médicos na hora de serviço, e assistência à família, enquanto que os trabalhadores do grupo CRT faltam mais por acidentes de trabalho, por greve e por actividade sindical. O grupo TPG tem

mais faltas por doença até 30 dias, por assistência à família, e pelo estatuto de trabalhador estudante. Relativamente às funções desempenhadas, estas também apresentam características diferentes no que se refere à produção das ausências. Os trabalhadores com tarefas administrativas ausentam-se mais para consultas médicas e/ou tratamento médico, por assistência à família e pelo estatuto de trabalhador estudante, enquanto que as pessoas que estão no atendimento ao público faltam mais por doença inferior a 30 dias e superior a 365 dias. Os trabalhadores que fazem a distribuição do correio faltam mais devido a acidentes de trabalho e a greve, e os que fazem o tratamento e o transporte de correio faltam mais por assistência à família, por doença superior a 365 dias, por acidentes de trabalho e por actividade sindical.

Em resposta à terceira questão deste estudo, que pretendia averiguar da possibilidade de se verificarem padrões ou perfis de ausência, concluiu-se que existem algumas características que surgem de forma idêntica todos os anos, logo reproduzem-se no tempo, mas há outras que variam por grupo e por ano. Assim e relativamente ao absentismo global concluiu-se que, dos factores individuais em estudo, só o sexo e o estado civil se mantêm constantes nos quatro anos. O grupo etário não é relevante para o absentismo global, e os restantes factores, embora o sejam, variam por grupo e por ano, o que indica que as médias mais elevadas de absentismo não pertencem sempre ao mesmo grupo, nos anos em análise.

Pode dizer-se que em relação ao género são as mulheres, e que de acordo com o estado civil são as pessoas casadas, os que apresentam médias mais elevadas de absentismo. Porém, quando se consideram as características aqui designadas como organizacionais, verifica-se que todas elas perduram ao longo dos quatro anos. São as pessoas vinculadas à Caixa Geral de Aposentações; as que pertencem ao grupo profissional CRT e TPG; e as que têm como função o tratamento e transporte de correspondências, as que mais se ausentam em todo o

período analisado. Parece que são os factores organizacionais que têm primazia sobre os factores individuais.

Também não existem características individuais estáveis, ao longo dos quatro anos, que permitam criar um padrão do absentismo feminino, dado que as média da taxa de absentismo variam. No entanto é lícito afirmar-se que as mulheres que têm menos tempo de serviço, e as que são mais novas têm maior probabilidade de se ausentarem do que as outras. Contudo, os factores organizacionais mantêm-se constantes, o que indica que em relação ao vínculo profissional são as mulheres vinculadas à Segurança Social; que em relação ao grupo profissional são as mulheres carteiras; e que em relação à função desempenhada são as que fazem a distribuição e as que estão no tratamento de correio as que mais se ausentam.

De modo semelhante ao que acontece no género feminino, também não é possível traçar o perfil do absentismo masculino, com base nas características individuais, visto que as médias variam por ano e por grupos. As características organizacionais mais uma vez se mantêm constantes, ou seja, permitem dizer que: são os homens com vínculo à CGA; os que pertencem ao grupo CRT e TPG; e os que fazem o tratamento e transporte, os que mais se ausentam.

A empresa tem tentado debelar o “sintoma” do absentismo, associando as ausências às recompensas monetárias atribuídas quando da avaliação anual de desempenho. Este tipo de atitude tem sido designado, por alguns autores, como coerciva – punitiva (Dunn & Wilkinson, 2002; Harvey & Nicholson, 1993).

Um dos critérios de avaliação de desempenho e de provável atribuição de prémio, é o número de dias de ausência. Este prémio que corresponde ao valor de um mês de vencimento base, é dado em função do número de dias de ausência e da avaliação de desempenho. Assim os trabalhadores podem receber 100% do prémio se tiverem apenas uma falta; 75% até dois dias de falta; 50% até três dias de falta e 25% até 4 dias. Quem tiver mais de quatro dias de

falta não recebe qualquer prémio de desempenho, mesmo que a sua avaliação tenha sido excelente em todos os outros parâmetros.

Apesar da utilização desta abordagem punitiva, a gestão não tem tido sucesso na redução do absentismo visto que este tem aumentado progressivamente.

Não existem abordagens padronizadas para gerir as ausências, e alguns autores têm verificado que um sistema de recompensas pode ser eficaz inicialmente, na medida em que é uma novidade, mas quando deixa de o ser o absentismo pode voltar aos níveis anteriores. (Dunn & Wilkinson, 2002; Harvey & Nicholson, 1993).

Por outro lado, e apesar da disciplina ser um meio eficaz de alterar comportamentos de ausência, podem existir desvantagens, pois as penalizações - fazer depender a atribuição do prémio de bom desempenho do número de dias de ausência - podem ser percebidas como injustas, diminuindo a moral dos trabalhadores, reduzindo a produtividade e, simultaneamente, aumentando o absentismo (Dunn & Wilkinson, 2002; Harvey & Nicholson, 1993).

Se as organizações querem incentivar e premiar a assiduidade, por forma a motivar os trabalhadores, podem ponderar o desenvolvimento de vários sistemas de recompensas, mas tornando-os independentes da avaliação de desempenho e tendo em consideração que estes devem ser elaborados, especificamente, para a realidade de cada empresa.

As recompensas oferecidas pela organização devem ser percebidas como alcançáveis, directamente ligadas ao comportamento de presença e valorizadas pelos trabalhadores (Dunn & Wilkinson, 2002). Um prémio monetário pode deixar de ser um factor motivador para comparência ao trabalho, e os trabalhadores estarem interessados em outro tipo de recompensas como, por exemplo, sair uma hora mais cedo à sexta feira se tiverem boa assiduidade toda a semana; ou um fim de semana de três dias; ou usufruir das folgas conjuntamente com o período de férias; ou primazia na marcação de férias, etc.

Mas, para se conseguir um sistema destes é necessário saber o que os trabalhadores pensam, e quais as suas necessidades. Na generalidade os gestores querem controlar as ausências, mas tendem a ignorar o ponto de vista dos trabalhadores.

Como implicações e limitações metodológicas deste trabalho, pode referir-se que os estudos desenvolvidos com base na análise destes dados de arquivo, permitem explicar ou interpretar acções passadas e estabelecer tendências ou correlações interessantes que por sua vez, podem ajudar a perceber ocorrências presentes e futuras (Brand & Anderson, 1998; Bordens & Abbot, 2001; Hoyle, Harris & Judd, 2002). Este trabalho alertou para a primazia da influência de algumas características relacionadas com a organização, sobre o absentismo global. Tal facto permite argumentar, relativamente aos que consideram que o absentismo é uma decisão diária e individual, que mesmo quando os factores individuais surgem como sendo significativos, subjacentes a estes estão questões organizacionais.

Simultaneamente, a análise do absentismo desagregado por tipo/motivos de ausência, permite um conhecimento mais profundo do fenómeno, bem como a constatação das especificidades das ausências quer por grupo, quer por tipo de trabalho. Este conhecimento aponta para a necessidade de existirem estratégias diferenciadas na abordagem das ausências, as quais (co)respondam às necessidades das mesmas, pelo que deverão ser formuladas localmente. Exemplificando, enquanto as ausências resultantes dos acidentes de trabalho sugerem a necessidade de uma intervenção a montante, com questões que envolvam assuntos de segurança, por forma a tentar reduzi-los, as ausências resultantes da actividade sindical sugerem a necessidade de uma intervenção a jusante para diminuir os efeitos negativos das mesmas.

Contudo estes estudos são limitativos, uma vez que os registos podem não ter a informação completa, ou seja, há informação que pode ser importante e que está indisponível.

Também se podem apontar várias limitações neste estudo. Os indicadores de absentismo utilizados apenas forneceram uma panorâmica das ausências na sua globalidade e de alguns dos seus conteúdos, mas não permitiram analisar a sua forma, através da frequência e duração das ausências, o que seria de extrema importância no estudo do fenómeno, uma vez que a literatura refere que os factores determinantes do absentismo variam, consoante se analise a frequência ou a duração das ausências. Os resultados díspares e conclusões antagónicas que se verificam em diversas investigações, relacionam-se com a utilização de diferentes indicadores, para a análise dos mesmos factores. Um das fraquezas deste estudo foi a impossibilidade de utilizar estes indicadores, numa amostra de dimensões consideráveis, o que permitiria um melhor conhecimento sobre como se produzem as ausências. Foi impossível a utilização destes indicadores porque a empresa não contabiliza o absentismo dessa forma.

Devido à limitação dos dados utilizados também não se puderam explorar nem quantificar, objectivamente, factores atitudinais como a satisfação e motivação, os quais, conjuntamente com os factores analisados, permitiriam uma melhor assimilação deste fenómeno. Quando se pretende estudar um fenómeno organizacional como o absentismo, e apenas se trabalham este tipo de dados quantitativos, não se consegue ir mais além do que a obtenção de resultados, que são importantes para o planeamento e gestão da organização, mas apenas permitem uma leitura superficial e não uma visão real sobre o absentismo. Para conseguir avançar um pouco mais sobre a temática do absentismo e compreender melhor o que está subjacente à emergência destes resultados, era necessário inquirir os trabalhadores. Tal necessidade ficou demonstrada pela parca informação recolhida através de conversas informais quer com alguns trabalhadores, quer com as próprias chefias, e pelas informações disponíveis através dos órgãos representativos dos trabalhadores (Anexo D).

Esta estatística do absentismo, quer na sua globalidade, quer por tipo de ausência pode chamar a atenção para que tipo e em que locais existe uma maior percentagem de ausências, mas são necessários estudos descritivos e exploratórios, que se debrucem sobre a realidade nacional, e que respeitem a complexidade e a interacção dos diferentes níveis em que se produzem as ausências – individuais, organizacionais, familiares, culturais, económico- tendo sempre em atenção que o absentismo é um sintoma de um contexto disfuncional.

Como implicações aplicadas deste trabalho, e tendo como base os resultados obtidos e a informação adicional recolhida, considera-se que existe um conjunto de factores que devem ser contemplados pela organização. Para controlar o absentismo é necessário ter em atenção as necessidades físicas e emocionais dos trabalhadores. Um trabalhador que esteja insatisfeito com o trabalho em si, com as condições físicas e psico-sociais do mesmo, que tenha um tratamento consistentemente negativo e injusto por parte da organização, e principalmente da chefia directa, terá mais hipóteses de se ausentar.

É fundamental seguir atentamente as causas das ausências de modo a poder implementar métodos próprios para redução das mesmas. Se alguém está continuamente ausente devido a questões familiares, a gestão pode decidir fornecer a esses trabalhadores oportunidade para modificar ou flexibilizar o seu horário. Se existe um grande número de ausências por doença a organização pode implementar programas de promoção de saúde, para ajudar os trabalhadores a controlarem e melhorarem a sua saúde.

A utilização de abordagens integrativas, aquelas que considerem não só a disciplina e as recompensas, mas que desenvolvam acções de prevenção do absentismo, focando-se nas condições físicas de trabalho (exigência física; trabalho no interior/exterior; horários/turnos; riscos associados à tarefa, etc), e nas condições psico-sociais (trabalho motivante/interessante; percepção de remunerações equitativas; níveis de stress associados à tarefa; relações interpessoais e grupais, etc), serão muito mais eficazes na redução do absentismo, inclusive

nas ausências por doença, uma vez que estas podem ser uma consequência indirecta das condições atrás referidas.

Então que tipo de acções preventivas podem ser desenvolvidas? Sintetizando o que tem vindo a ser referido ao longo desta discussão, podem ser desenvolvidas acções generalistas, acções mais direccionadas para os vários níveis de chefias e acções direccionadas aos trabalhadores. Mas para que estas medidas sejam eficazes é fundamental a existência de boa comunicação dentro da empresa nomeadamente entre o triângulo gestão-chefias-trabalhadores, por forma as que os trabalhadores conheçam a missão e os objectivos da empresa, bem como o que se espera deles. Quanto mais os indivíduos identificarem os seus objectivos com os da organização e se preocuparem com ela, maior será o seu comprometimento e motivação para estarem presentes.

Acções generalistas:

Implementação de políticas explícitas e consensuais sobre o absentismo, para todos os trabalhadores da empresa.

Melhoria da organização e das condições de trabalho nos locais em que tal se justifique.

Intervenção nos problemas de dependências (álcool, drogas e outras)

Possibilidade da flexibilização de horários por departamento ou em situações consideradas necessárias.

Acções direccionadas às chefias:

Desenvolvimento de competências relacionais - a chefia directa é um elemento chave na redução do absentismo, o que passa por ouvir atentamente os seus subordinados, encorajá-los a tomar decisões, estimular-lhes o interesse pelo trabalho. Mas para tal é necessário que exista uma boa comunicação e relação entre ambos, de modo a que um trabalhador se sinta à

vontade para discutir os seus problemas de trabalho, ou outros, com a chefia directa. É fundamental que exista um clima de confiança e tal só pode ser conseguido se houver uma boa inter-relação.

Formação sobre aconselhamento e gestão de conflitos.

Sensibilização para as entrevista de regresso ao trabalho – Sensibilizar as chefias para a importância de conversar com os trabalhadores após cada ausência, com o objectivo de perceber o porquê das ausências, mas também para que os trabalhadores saibam que o responsável está atento às ausências do trabalhador, e que se preocupa com o bem estar deste.

Formação sobre a prevenção de acidentes/segurança

Acções direccionadas aos trabalhadores:

Promoção de estilos de vida saudáveis e da saúde no trabalho- Conselhos nutricionais; políticas anti-tabaco, álcool e outras drogas, etc.

Formação sobre técnicas de gestão do stress – desenvolvimento de estratégias de adaptação

Acções periódicas de formação sobre a segurança no trabalho e a redução de riscos de acidentes.

Em síntese, o absentismo no trabalho não pode ser delimitado a características individuais e/ou organizacionais. Muitos trabalhadores ausentam-se por motivos que não estão relacionados com o trabalho nem com particularidades individuais, mas sim com a capacidade para estarem presentes, independentemente da sua satisfação e motivação para com o trabalho.

A resolução de parte do problema do absentismo no trabalho pode passar por uma alteração de hábitos e rotinas dos vários parceiros envolvidos (trabalhadores, os vários níveis

de chefia, gestão). É essencial que a gestão não aborde as ausências de forma global mas que as diferencie e procure, para cada uma delas, as estratégias de intervenção mais adequadas.

As empresas portuguesas devem reflectir sobre a implementação da flexibilidade de opções de trabalho, dando início ao desenvolvimento de medidas semelhantes às que têm vindo a ser tomadas em vários países da Europa, América do Norte e Austrália (Albion, 2004), nomeadamente a redução do horário de trabalho; licenças especiais que permitam a interrupção da carreira profissional mas também o retomar da mesma sem prejuízos acrescidos; trabalho a meio tempo; flexibilização de horários. Apesar da questão financeira ser uma barreira a este tipo de opções, a sua existência será benéfica porque permite um balanço mais equilibrado entre as responsabilidades familiares e profissionais, e também permite reter na força de trabalho os trabalhadores mais idosos, uma necessidade económica à medida que a idade para a reforma vai aumentando. Contudo os benefícios e as atitudes positivas associadas às opções de flexibilidade só ocorrem se forem os trabalhadores a optarem pelas mesmas.

A definição de absentismo terá de mudar devido ao aumento de opções de flexibilização do trabalho. A definição tradicional têm-se baseado na ausência física num determinado posto de trabalho, contudo as tecnologias têm introduzido tais alterações que as pessoas podem estar no trabalho em qualquer altura, em qualquer lado, num espaço real ou mesmo no ciber-espaço (Harrison, Johns & Martocchio, 2000). Futuramente a definição de ausência ao trabalho deverá basear-se mais na (não)participação na tarefa, do que na presença física.

REFERÊNCIAS

- Albion, M. J. (2004). A Measure to Attitudes Towards Flexible Work Options. *Australian Journal of Management*, 29 (2), 275-294.
- Allen, S. G. (1981). An empirical model of work attendance. *Review of Economics and Statistics*, 63, 77-87.
- Allen, S. G. (1984). Trade Unions, absenteeism, and exit-voice. *Industrial and Labor Relations Review*, 37 (3), 331-345.
- Babbie, E. (1989). *The Practice of Social Research*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Balanço Social (2000). [On-line]. Available: http://www.sofe.min-financas.pt/historico/balanco_social_2000/balanco_social.htm
- Balanço Social (2001). [On-line]. Available: http://www.sofe.min-financas.pt/historico/balanco_social_2001/balanco_social.htm
- Barmby, T., & Stephan, G. (2000). Worker absenteeism: why firm size may matter. *The Manchester School*, 68 (5), 568-577.
- Behrend, H. (1974). A New Approach to the Analysis of Absences From Work. *Industrial Relations Journal*, 5 (4), 4-21.
- Behrend, H., & Pocock, S. (1976). Absence and the individual: a six year study in one organization. *International Labour Review*, 114 (3), 311-327.
- Blau, G. (1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577-584.
- Blum, H. (1955). What is Wrong with Social Theory?. *American Sociological Review*, 19, 3-10.
- Bordens, S. K., & Abbott, B. B. (2001). *Research Design and Methods: A Process Approach* (5^a ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Brand, W., & Anderson, R. (1998). *Transpersonal Research Methods For the Social Sciences: Honouring Human Experience*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brooke, J. P. (1986). Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance. *Academy of Management Review*, 2 (2), 345-361.
- Brooke, J. P., & Price, J. L. (1989). The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.
- Brown, S. (1999). Worker absenteeism and overtime bans. *Applied Economics*, 31, 165-174.

Bryman, A. (1984). The Debate About Quantitative and Qualitative Research: A Question of Method or Epistemology?. *British Journal of Sociology*, 35, 75-92.

Burton, J. P., Lee, T. W., & Holtom, B. C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors. *Journal of Managerial Issues*, XIV (2), 181-197.

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and quasi experimental designs for research*. Boston: Houghton Mifflin.

Chadwick-Jones, J. K., Brown, C. A., & Nicholson, N. (1973). A-type and B-type absence: empirical trends for women employees. *Occupational Psychology*, 47, 75-80.

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.

Coles, M. G. (1996). Calculating the Price of Worker Reliability. *Labour Economics*, 3, 169-188.

Dalton, D. R., & Mesch, D. J. (1991). On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 810-817.

Drago, R., & Wooden, M. (1992). The determinants of labor absence: economic factors and work group norms. *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 34-47.

Dunn, C., & Wilkinson, A. (2002). Wish you were here: Managing absence. *Personnel Review*, 31(2), 228-246.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997). *Preventing Absenteeism in the Workplace*. Luxemburg.

Farrell, D., & Stamm, C. L. (1988). Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absenteeism. *Human Relations*, 41 (3), 211-227.

Fried, Y., Melamed, S., & Ben-David, H. A. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: An exploratory study across 21 organizations – the CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 131-144.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997). *A Prevenção do absentismo no trabalho Sinopse de investigação*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Gellatly, I. R., & Luchak, A. (1998). Personal and Organizational Determinants of Perceived Absence Norms. *Human Relations*, 51 (8), 1085-1102.

Geurts, A., Kompier, M., & Grundemann, R. (2000). Curing the Dutch disease? Sickness absence and work disability in the Netherlands. *International Social Security Review*, 53, 79-103.

- Geurts, S. A., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1994). Health complaints, social comparison, and absenteeism. *Work & Stress, 8*, 230-234.
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Rutte, C. G. (1999). Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship. *Work & Stress, 13* (3), 253-267.
- Gimeno, D., Benavides, F. G., Benach, J., & Amick III, B. C. (2004). Distribution of sickness absence in the European Union Countries. *Occupational and Environmental Medicine, 61*, 867-869.
- Graça, L. (1995). *Ill-health and workplace absenteeism in Portugal: initiatives for prevention*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Working paper).
- Gupta, N., & Jenkins, Jr., G. D. (1982). Absenteeism and turnover: Is there a progression?. *Journal of Management Studies, 19* (4), 395-412.
- Haccoun, R.R., & Desgent, C. (1993). Perceived reasons and consequences of work absence: A survey of French speaking employees in Quebec. *International Journal of Psychology, 28* (1), 97-117.
- Hackett, R. D. (1989). Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of literature. *Journal of Occupational Psychology, 62*, 235-248.
- Hackett, R. D. (1990). Age, Tenure, and employee absenteeism. *Human Relations, 43*, 610-619.
- Hammer, T. H., & Landau, J. C. (1981). Methodological issues in the use of absence data. *Journal of Applied Psychology, 66*, 574-581.
- Hammer, T. H., Landau, J. C., & Stern, R. (1981). Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology, 66*, 561-573.
- Harrison, D. A., Johns, G., & Martocchio, J. J. (2000). Changes in Technology, team Work and Diversity: Directions for a New Century of Absenteeism Research. *Research in Personnel & Human Resource Management, 18* (V), 43-91.
- Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20 Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes. *Journal of Management, 24* (3), 305-350.
- Harrison, D. A., & Shaffer, M. A. (1994). Comparative Examinations of Self Reports and Perceived Absenteeism Norms: Wading Trough Lake Wobegon. *Journal of Applied Psychology, 79* (2), 240-251.
- Harvey, J., & Nicholson, N. (1993). Incentives and penalties as a mean of influencing attendance: a study in the UK public sector. *International Journal of Human Resource Management, 4* (4), 641-855.
- Henrekson, M., & Persson, M. (2004). The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System. *Journal of Labor Economics, 22* (1), 1-32.

- Hoyle, H. R., Harris, M. J., & Judd, C. M. (2002). *Research Methods in Social Sciences*. Canada: Wadsworth.
- Ivancevich, J. M., (1985). Predicting absenteeism from prior absence and work attitudes. *Academy of Management Journal*, 28 (1), 219-228.
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A Longitudinal Study of Employee Adaptation to Organizational Change: The Role of Change-Related Information and Change-Related Self-Efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (1), 11-27.
- Johansson, P., & Palme, M. (2002). Assessing the effect of public policy on worker absenteeism. *Journal of Human Resources*, 37 (2), 381-409.
- Johns, G., & Nicholson, N. (1982). The meanings of absence: New strategies for theory and research. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 10 (pp. 127-172). Greenwich, CT:JAI Press.
- Johns, G. (1994). Absenteeism Estimates by Employees and Managers: Divergent Perspectives and Self Serving Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 229-239.
- Johns, G. (2001). In Praise of Context. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (1), 31-42.
- Judge, T. A., & Martocchio, J. J. (1996). Dispositional Influences on Attributions Concerning absenteeism. *Journal of Management*, 22 (6), 837-861.
- Kaiser, C. P. (1998). What do we know about employee absence behaviour? An interdisciplinary interpretation. *Journal of Socio-Economics*, 27 (1), 80-98.
- Kivimaki, M., Vahtera, V., Thompson, L., Griffiths, A., Cox, T., & Pentti, J. (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology*, 82, 858-872.
- Kholer, S. S., & Mathieu, S. E. (1993). Individual Characteristics, Work Perceptions, and Affective Reactions Influences on Differentiated Absence Criteria. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 515-530.
- Kumar, R. (1999). *Research Methodology A step-by-step guide for beginners*. London: Sage Publications.
- Lee, T. W. (1999). *Using Qualitative Methods in Organizational Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Leigh, J. P. (1981). The effects of union membership on absence from work due to illness. *Journal of Labor Research*, 2, 329-336.
- Leigh, J. P. (1983). Sex Differences in Absenteeism. *Industrial Relations*, 22, 349-361.
- Leigh, J. P. (1986). Correlates of Absence from Work Due to Illness. *Human Relations*, 39 (1), 81-100.

- Léonard, C., & Dolan, S. (1990). Longitudinal examination of the stability and variability of two common measures of absence. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 309-316.
- Markham, S. E., Dansereau, F., & Alutto, J. A. (1982). Female Vs. Male Absence rates: A Temporal Analysis. *Personnel Psychology*, 35, 371-382.
- Markham, S. E., & McKee, G. H. (1995). Group absence behavior and standards: A multilevel analysis. *Academy of Management Journal*, 38 (4), 1174-1190.
- Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F., & Syme, S. L. (1995). Sickness absence as a measure of health status and functioning: From the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49, 124-130.
- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Martocchio, J. J. (1989). Age related differences in employee absenteeism: A meta analytic review. *Psychology and Aging*, 4, 409-414.
- Mathieu, J. E., & Kohler, S. S. (1990). A cross level examination of group absence influences individual absence. *Journal of Applied Psychology*, 75 (2), 217-220.
- Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L. F., & Goldberg, M. (2003). Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57 (4), 285-293.
- Miguez, J. (1986). O Paradigma Psico-Legal na Gestão de Recursos Humanos: Para uma Gestão Sócio- Técnica. *Pessoal*, 23/24, (2), 41-47.
- Miguez, J. (1994). Comportamentos de ausência e níveis de análise. *Psicologia*, IX (3), 295-306.
- Miguez, J., & Bonami, M. (1988). Comportamentos de Ausência, Quadros de Análise e Suas Operacionalizações. *Cadernos de Ciências Sociais*, 6, 3-29.
- Mowday, R. T., & Spencer, D. G. (1981). The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism incidents. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 634-642.
- Munchinsky, P. M. (1977). Employee Absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10 (2), 316-340.
- Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K. (1977). Absence from work and personal characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 62, 319-327.
- Nicholson, N., & Goodge, P. M. (1976). The influence of social organizational and biographical factors on female absence. *The Journal of Management Studies*, October, 234-254.

Nicholson, N., Jackson, P., & Howes (1978). Shiftwork and absence: An analysis of temporal trends. *Journal of Occupational Psychology*, 51 (2), 127-137.

Nicholson, N., & Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract: Who is in control of absence?. *Academy of Management Review*, 10, 397-407.

Nicholson, N., & Payne, R. (1987). Absence from work: Explanations and attributions. *International Review of Applied Psychology*, 36 (2), 121-32.

North, F. M., Syme, S. L., Feeney, A., Shipley, M., & Marmot, M. (1996). Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*, 86 (3), 332-340.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and Absenteeism: A Meta-Analysis of Integrity Tests. *European Journal of Personality*, 17, 19-38.

Paoli, P., & Merllié, D. (2000). Third European survey on working conditions 2000. European Foundation of the Improvement of Living and Working conditions. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Paringer, L. (1983). Women and absenteeism: Health or economics?. *American Economic Review*, 73 (39), 123-127.

Price, J. L. (1995). A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover. *The International Journal of Career Management*, 7 (5), 26-32.

Rael, E. H. S., Stansfeld, S. A., Shipley, M., Head, J., Feeney A., & Marmot, M. (1995). Sickness absence in the Whitehall II study, London: The role of social support and material problems. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49, 474-481.

Reis, E. (2001). *Estatística Multivariada Aplicada*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Reis, E., Melo, P., Andrade, R., & Calapez, T. (1997). *Estatística Aplicada. Volume I e II*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1998). Testing the durability of Job Characteristics as predictors of absenteeism over a six-year period. *Personnel Psychology*, 51, 165-190.

Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1981). Major Influences on Employee Attendance: A Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.

Rogers, R. E., & Herting, S. R. (1993). Patterns of Absenteeism Among Government Employees. *Public Personnel Management*, 22 (2), 215-36.

Sagie, A. (1998). Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: Another Look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.

Sanders, K., & Nauta, A. (2004). Social Cohesiveness And Absenteeism: The Relationship Between Characteristics of Employees and Short Term Absenteeism Within an Organization. *Small Group Research*, 35 (6), 724-741.

- Santos, N. J. (1986). Absentismo: Efeitos, Causas e Medidas. *Boletim Euro expansão*, 34, 14-19.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Scott, K. D., & McClellan, E. L. (1990). Gender Differences in Absenteeism. *Public Personnel Management*, 19 (2), 229-253.
- Smulders, P.G. W. (1980). Comments on employees absence/attendance as dependent variable in organizational research. *Journal of Applied Psychology*, 65, 368-371.
- Smulders, P. G. W., & Nijhuis, F. N. (1999). The Job Demands - Job Control Model and absence behaviour : results of a 3-year longitudinal study. *Work & Stress*, 13 (2), 115-131.
- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1980). The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism. *Academy of Management Journal*, 23 (3), 567-572.
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.
- Stephens, T. A., & Burroughs, W. P. (1978). An application of operant conditioning to absenteeism in a hospital setting. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 518-521.
- Thomson, L., Griffiths, A., & Davison, S. (2000). Employee absence, age and tenure: a study of non linear effects and trivariate models. *Work & Stress*, 14 (1), 16-34.
- VandenHeuvel, A., & Wooden, M. (1995). Do Explanations of Absenteeism Differ for Men and Women?. *Human Relations*, 48 (11), 1309-1329.
- VandenHeuvel, A. (1997). Absence Because of Family Responsibilities: An Examination of Explanatory Factors. *Journal of Family and Economics Issues*, 18 (3), 273-297.
- Vistnes, J. P. (1997). Gender differences in days lost from work due to illness. *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 304-323.
- Voss, M., Floderus, B., & Diderichsen, F. (2001). Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occupational Environmental Medicine*, 58, 178-184.
- Whitaker, S. C. (2001). The Management of Sickness Absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 420-424.
- Winkler, D. R. (1980). The effects of sick-leave policy on teacher absenteeism. *Industrial and Labor Relations Review*, 33, 232-240.

Wooden, M. (1990). The sickie: A public sector phenomenon. *Journal of Industrial Relations*, 32, 560-576.

Xie, J. L., & Jonhs, G. (2000). Interactive effects of absence culture salience and group cohesiveness : A multi level and cross level analysis of work absenteeism in Chinese context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 31-52.

Yaniv, G. (1995). Burnout, absenteeism and the overtime decision. *Journal of Economic Psychology*, 16, 297-309.

ANEXO A

Identificação dos dados pessoais	Designação
Ano	Período referente aos dados que se pretende analisar
Nº mecanográfico	Número que identifica o trabalhador dentro da empresa
Grupo profissional	Indica a categoria profissionais de cada participantes
Nome	Identificação nominal de cada participante
Sexo	
Idade	
Vínculo	Identifica a que regime de sistema social pertence o participante: Caixa Geral de Aposentações (vínculo 1) Segurança Social (vínculo 2)
Antiguidade	Indica o número de anos de trabalho na empresa.
Departamento	Local de trabalho a que pertence cada trabalhador
Habilitações	Indica as habilitações literárias de cada trabalhador
Identificação dos tipos de ausência	Designação
Total dias de ausência	Total de dias ausência do trabalhador durante o ano
Doença inferior a 30 dias	Tempo em que o trabalhador está doente e impossibilitado de comparecer ao serviço. Não existe perda de remuneração para os trabalhadores abrangidos pela CGA, o que não acontece com os da SS
Doença 31 a 365 dias	Tempo em que o trabalhador está doente e se encontra impossibilitado de comparecer ao serviço. Começa a ser descontada no vencimento do trabalhador CGA
Doença superior a 365 dias	Tempo em que o trabalhador está doente e se encontra impossibilitado de comparecer ao serviço por motivo de doença de longa duração
Actividade sindical	Designa ao tempo dispensado a delegados sindicais, dirigentes, e a tempo dispensado para plenários.
Greve	Tempo despendido por aderência a greves
Sinistros	Tempo concedido ao trabalhador que sofre um acidente no trabalho, ou no trajecto casa-trabalho e trabalho casa, e que é sujeito a apreciação médica
Assistência à família	Tempo concedido ao funcionário que necessita de faltar ao trabalho para cuidar de ascendentes ou descendentes que se encontrem doentes e cuja assistência seja urgente e inadiável e comprovada por declaração médica.
Consulta/tratamento	Tempo concedido ao trabalhador para se deslocar a consultas médicas de que necessita, ou para tratamentos médicos, desde que estes não possam ocorrer fora do horário laboral.
Atrasos.	Engloba o tempo em falta por atraso e, o qual pode ser previamente ou posteriormente autorizado. São quantificados em minutos, até atingirem 1 dia, altura em que passam a ser registados como 1 dia de ausência por atraso.
Trabalhador estudante	Tempo concedido aos trabalhadores estudantes, tanto para utilização de horas de estudo acumuladas, como prestação de provas/exames.
Outros	Engloba todos os outro motivos de ausências existentes na empresa. O modo como se agruparam e classificaram estas ausências foi segundo o critério utilizado pela empresa.

Variáveis e sua codificação	
Vínculo profissional	
• Caixa Geral Aposentações	1
• Segurança Social	2
Sexo	
• Masculino	1
• Feminino	2
Estado civil	
• Casado	1
• Solteiro	2
• Divorciado	3
• Separado	4
• Viúvo	5
Grupo Profissional	
• CRT	1
• TPG	2
• QM	3
• QS	4
• OUTROS	5
Grupo etário	
• Menos de 28 anos	1
• Dos 28 aos 36 anos	2
• Dos 37 aos 45 anos	3
• Mais de 45 anos	4
Grupo antiguidade	
• Menos de 4 anos	1
• De 4 a 10 anos	2
• De 11 a 20 anos	3
• Mais de 20 anos	4
Tarefa desempenhada	
• Atendimento ao público	1
• Distribuição de correio	2
• Tratamento e transporte de correspondências	3
• Serviços administrativos	4

ANEXO B

ESTATISTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS

Tests of Normality

	Ano	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Taxa absentismo	2000	,349	11837	,000
	2001	,339	11837	,000
	2002	,336	11837	,000
	2003	,318	11837	,000
Dias ausência	2000	,351	11837	,000
	2001	,341	11837	,000
	2002	,337	11837	,000
	2003	,320	11837	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Statistics

		Idade	Antiguidade
N	Valid	11837	11837
	Missing	0	0
Percentiles	25	28,00	4,00
	50	36,00	10,00
	75	45,00	20,00

Idade final

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3217	27,2	27,2	27,2
2,00	2863	24,2	24,2	51,4
3,00	2883	24,4	24,4	75,7
4,00	2874	24,3	24,3	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Antiguidade final

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3066	25,9	25,9	25,9
2,00	3247	27,4	27,4	53,3
3,00	2672	22,6	22,6	75,9
4,00	2852	24,1	24,1	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Statistics

	Vinculo	Sexo	Estado Civil	Categoria grupo profissional	Reagrupam ento tarefas	Grupo etário 4 grupos	Grupos de antiguidade	Habilitações literárias 1
N	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837	Valid 11837
	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0	Missing 0

Estado Civil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Casado	7465	63,1	63,1	63,1
Solteiro	4372	36,9	36,9	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Sexo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculino	8112	68,5	68,5	68,5
Feminino	3725	31,5	31,5	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Vinculo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CGA	6278	53,0	53,0	53,0
S SOCIAL	5559	47,0	47,0	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Categoria grupo profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CRT	6767	57,2	57,2	57,2
TPG	3619	30,6	30,6	87,7
OUTRAS	1451	12,3	12,3	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Reagrupamento tarefas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Atendimento	3013	25,5	25,5	25,5
Distribuição	5853	49,4	49,4	74,9
Tratamento e transporte correio	1399	11,8	11,8	86,7
Serviços administrativos	1572	13,3	13,3	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Grupos de antiguidade

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <4	3066	25,9	25,9	25,9
4 a 10	3247	27,4	27,4	53,3
11 a 20	2747	23,2	23,2	76,5
> 20	2777	23,5	23,5	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Grupo etário _4 grupos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 28 anos	3217	27,2	27,2	27,2
dos 28 aos 36	2863	24,2	24,2	51,4
37 aos 45	3232	27,3	27,3	78,7
> 45 anos	2525	21,3	21,3	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

Habilitações literárias 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4º Ano	1731	14,6	14,6	14,6
6º Ano	1820	15,4	15,4	30,0
9º Ano	4161	35,2	35,2	65,2
12º Ano	3421	28,9	28,9	94,1
Superior	704	5,9	5,9	100,0
Total	11837	100,0	100,0	

ANOVA DE MEDIDAS REPETIDAS PARA A TAXA DE ABSENTISMO GLOBAL

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) ano	(J) ano	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,531*	,100	,000	-,795	-,267
	3	-,907*	,118	,000	-1,219	-,595
	4	-2,069*	,130	,000	-2,412	-1,725
2	1	,531*	,100	,000	,267	,795
	3	-,376*	,105	,002	-,653	-,099
	4	-1,538*	,127	,000	-1,872	-1,203
3	1	,907*	,118	,000	,595	1,219
	2	,376*	,105	,002	,099	,653
	4	-1,162*	,113	,000	-1,461	-,862
4	1	2,069*	,130	,000	1,725	2,412
	2	1,538*	,127	,000	1,203	1,872
	3	1,162*	,113	,000	,862	1,461

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a	
taxa_abs	Sphericity Assumed	28916,709	3	9638,903	120,837	,000	362,512	1,000
	Greenhouse-Geisser	28916,709	2,747	10527,388	120,837	,000	331,917	1,000
	Huynh-Feldt	28916,709	2,748	10523,814	120,837	,000	332,030	1,000
	Lower-bound	28916,709	1,000	28916,709	120,837	,000	120,837	1,000
taxa_abs * Sexo	Sphericity Assumed	2106,735	3	702,245	8,804	,000	26,411	,995
	Greenhouse-Geisser	2106,735	2,747	766,976	8,804	,000	24,182	,993
	Huynh-Feldt	2106,735	2,748	766,715	8,804	,000	24,190	,993
	Lower-bound	2106,735	1,000	2106,735	8,804	,003	8,804	,843
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2832145,028	35505	79,767				
	Greenhouse-Geisser	2832145,028	32508,467	87,120				
	Huynh-Feldt	2832145,028	32519,509	87,091				
	Lower-bound	2832145,028	11835,000	239,302				

a. Computed using alpha = ,05

GÊNERO E TAXA ABSENTISMO POR ANO

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	24659,647	3	8219,882	102,989	,000	308,968	1,000
	Greenhouse-Geisser	24659,647	2,746	8981,660	102,989	,000	282,763	1,000
	Huynh-Feldt	24659,647	2,746	8978,611	102,989	,000	282,859	1,000
	Lower-bound	24659,647	1,000	24659,647	102,989	,000	102,989	1,000
taxa_abs * Estado_Civil	Sphericity Assumed	497,077	3	165,692	2,076	,101	6,228	,535
	Greenhouse-Geisser	497,077	2,746	181,048	2,076	,107	5,700	,510
	Huynh-Feldt	497,077	2,746	180,986	2,076	,107	5,702	,510
	Lower-bound	497,077	1,000	497,077	2,076	,150	2,076	,302
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2833754,686	35505	79,813				
	Greenhouse-Geisser	2833754,686	32493,652	87,209				
	Huynh-Feldt	2833754,686	32504,684	87,180				
	Lower-bound	2833754,686	11835,000	239,439				

a. Computed using alpha = ,05

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) taxa_abs	(J) taxa_abs	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,593*	,108	,000	-,878	-,309
	3	-,1056*	,127	,000	-,1,392	-,720
	4	-,2,290*	,140	,000	-,2,659	-,1,921
2	1	,593*	,108	,000	,309	,878
	3	-,463*	,113	,000	-,761	-,165
	4	-,1,697*	,136	,000	-,2,057	-,1,337
3	1	1,056*	,127	,000	,720	1,392
	2	,463*	,113	,000	,165	,761
	4	-,1,234*	,122	,000	-,1,556	-,911
4	1	2,290*	,140	,000	1,921	2,659
	2	1,697*	,136	,000	1,337	2,057
	3	1,234*	,122	,000	,911	1,556

Based on estimated marginal means

* The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

ESTADO CIVIL E TAXA DE ABSENTISMO DE 2000 A 2003

GRUPO ETÁRIO E TAXA DE ABSENTISMO DE 2000 A 2003

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	28672,935	3	9557,645	120,267	,000	360,801	1,000
	Greenhouse-Geisser	28672,935	2,751	10421,299	120,267	,000	330,900	1,000
	Huynh-Feldt	28672,935	2,753	10415,995	120,267	,000	331,069	1,000
	Lower-bound	28672,935	1,000	28672,935	120,267	,000	120,267	1,000
taxa_abs * cat1_idade	Sphericity Assumed	13140,484	9	1460,054	18,372	,000	165,351	1,000
	Greenhouse-Geisser	13140,484	8,254	1591,988	18,372	,000	151,648	1,000
	Huynh-Feldt	13140,484	8,258	1591,178	18,372	,000	151,725	1,000
	Lower-bound	13140,484	3,000	4380,161	18,372	,000	55,117	1,000
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2821111,279	35499	79,470				
	Greenhouse-Geisser	2821111,279	32557,059	86,651				
	Huynh-Feldt	2821111,279	32573,638	86,607				
	Lower-bound	2821111,279	11833,000	238,410				

a. Computed using alpha = ,05

GRUPOS DE ANTIGUIDADE E TAXA ABS DE 2000 A 2003

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) Grupos de antiguidade	(J) Grupos de antiguidade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
<4	4 a 10	-,863*	,260	,005	-1,548	-,178
	11 a 20	-,387	,271	,917	-1,102	,328
	> 20	-,863*	,270	,008	-1,576	-,150
4 a 10	<4	,863*	,260	,005	,178	1,548
	11 a 20	,476	,267	,452	-,230	1,181
	> 20	,000	,267	1,000	-,703	,704
11 a 20	<4	,387	,271	,917	-,328	1,102
	4 a 10	-,476	,267	,452	-1,181	,230
	> 20	-,475	,278	,522	-1,208	,257
> 20	<4	,863*	,270	,008	,150	1,576
	4 a 10	,000	,267	1,000	-,704	,703
	11 a 20	,475	,278	,522	-,257	1,208

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	28025,846	3	9341,949	117,81	,000	353,444	1,000
	Greenhouse-Geisser	28025,846	2,756	10170,602	117,81	,000	324,647	1,000
	Huynh-Feldt	28025,846	2,757	10165,420	117,81	,000	324,813	1,000
	Lower-bound	28025,846	1,000	28025,846	117,81	,000	117,815	1,000
taxa_abs * cat_antig	Sphericity Assumed	19411,061	9	2156,785	27,200	,000	244,800	1,000
	Greenhouse-Geisser	19411,061	8,267	2348,096	27,200	,000	224,855	1,000
	Huynh-Feldt	19411,061	8,271	2346,900	27,200	,000	224,970	1,000
	Lower-bound	19411,061	3,000	6470,354	27,200	,000	81,600	1,000
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2814840,702	35499	79,294				
	Greenhouse-Geisser	2814840,702	32606,708	86,327				
	Huynh-Feldt	2814840,702	32623,327	86,283				
	Lower-bound	2814840,702	11833,000	237,881				

a. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
Intercept	1420890,257	1	1420890,257	3339,107	,000	3339,107	1,000
cat_antig	6337,511	3	2112,504	4,964	,002	14,893	,915
Error	5035296,160	11833	425,530				

a. Computed using alpha = ,05

NÍVEL ESCOLARIDADE E TAXA ABS DE 2000 A 2003

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: taxaabs

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa	Sphericity Assumed	14885,936	3	4961,979	62,206	,000	186,619	1,000
	Greenhouse-Geisser	14885,936	2,747	5419,905	62,206	,000	170,851	1,000
	Huynh-Feldt	14885,936	2,748	5416,692	62,206	,000	170,953	1,000
	Lower-bound	14885,936	1,000	14885,936	62,206	,000	62,206	1,000
taxa * Hab_literarias	Sphericity Assumed	2856,540	12	238,045	2,984	,000	35,811	,993
	Greenhouse-Geisser	2856,540	10,986	260,013	2,984	,001	32,786	,989
	Huynh-Feldt	2856,540	10,993	259,859	2,984	,001	32,805	,989
	Lower-bound	2856,540	4,000	714,135	2,984	,018	11,937	,800
Error(taxa)	Sphericity Assumed	2831395,223	35496	79,767				
	Greenhouse-Geisser	2831395,223	32496,951	87,128				
	Huynh-Feldt	2831395,223	32516,231	87,076				
	Lower-bound	2831395,223	11832,000	239,300				

a. Computed using alpha = ,05

ANOVA DE MEDIDAS REPETIDAS VINCULO E TAXA ABS 2000 A 2003

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	27304,241	3	9101,414	114,031	,000	342,094	1,000
	Greenhouse-Geisser	27304,241	2,746	9944,755	114,031	,000	313,084	1,000
	Huynh-Feldt	27304,241	2,747	9941,380	114,031	,000	313,190	1,000
	Lower-bound	27304,241	1,000	27304,241	114,031	,000	114,031	1,000
taxa_abs * Vinculo	Sphericity Assumed	423,233	3	141,078	1,768	,151	5,303	,464
	Greenhouse-Geisser	423,233	2,746	154,150	1,768	,156	4,853	,442
	Huynh-Feldt	423,233	2,747	154,098	1,768	,156	4,855	,442
	Lower-bound	423,233	1,000	423,233	1,768	,184	1,768	,265
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2833828,530	35505	79,815				
	Greenhouse-Geisser	2833828,530	32494,083	87,211				
	Huynh-Feldt	2833828,530	32505,116	87,181				
	Lower-bound	2833828,530	11835,000	239,445				

a. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
Intercept	1416682,898	1	1416682,898	3326,824	,000	3326,824	1,000
Vinculo	1858,911	1	1858,911	4,365	,037	4,365	,551
Error	5039774,761	11835	425,836				

a. Computed using alpha = ,05

ANOVA DE MEDIDAS GRUPO PROFISSIONAL E TAXA ABS 2000 A 2003

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	17000,311	3	5666,770	71,025	,000	213,076	1,000
	Greenhouse-Geisser	17000,311	2,746	6190,390	71,025	,000	195,052	1,000
	Huynh-Feldt	17000,311	2,747	6187,765	71,025	,000	195,135	1,000
	Lower-bound	17000,311	1,000	17000,311	71,025	,000	71,025	1,000
taxa_abs * cat_grupo_profissional	Sphericity Assumed	1711,516	6	285,253	3,575	,002	21,451	,956
	Greenhouse-Geisser	1711,516	5,492	311,610	3,575	,002	19,637	,942
	Huynh-Feldt	1711,516	5,495	311,478	3,575	,002	19,645	,942
	Lower-bound	1711,516	2,000	855,758	3,575	,028	7,150	,665
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2832540,247	35502	79,785				
	Greenhouse-Geisser	2832540,247	32499,035	87,158				
	Huynh-Feldt	2832540,247	32512,819	87,121				
	Lower-bound	2832540,247	11834,000	239,356				

a. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
Intercept	899484,973	1	899484,973	2113,613	,000	2113,613	1,000
cat_grupprofissional	5467,218	2	2733,609	6,423	,002	12,847	,904
Error	5036166,453	11834	425,568				

^a. Computed using alpha = ,05

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) Categoria grupo profissional	(J) Categoria grupo profissional	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
CRT	TPG	-,003	,212	1,000	-,512	,506
	OUTRAS	1,035*	,298	,002	,321	1,750
TPG	CRT	,003	,212	1,000	-,506	,512
	OUTRAS	1,038*	,321	,004	-,271	1,805
OUTRAS	CRT	-1,035*	,298	,002	-1,750	-,321
	TPG	-1,038*	,321	,004	-1,805	-,271

Based on estimated marginal means

^{*}. The mean difference is significant at the ,05 level.^a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

ANOVA DE MEDIDAS FUNÇÃO E TAXA ABS 2000 A 2003

Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
taxa_abs	Sphericity Assumed	24099,709	3	8033,236	100,688	,000	302,064	1,000
	Greenhouse-Geisser	24099,709	2,746	8775,747	100,688	,000	276,507	1,000
	Huynh-Feldt	24099,709	2,748	8771,285	100,688	,000	276,647	1,000
	Lower-bound	24099,709	1,000	24099,709	100,688	,000	100,688	1,000
taxa_abs * cat_tarefa	Sphericity Assumed	2019,987	9	224,443	2,813	,003	25,318	,964
	Greenhouse-Geisser	2019,987	8,239	245,188	2,813	,004	23,176	,952
	Huynh-Feldt	2019,987	8,243	245,064	2,813	,004	23,188	,952
	Lower-bound	2019,987	3,000	673,329	2,813	,038	8,439	,680
Error(taxa_abs)	Sphericity Assumed	2832231,776	35499	79,783				
	Greenhouse-Geisser	2832231,776	32495,453	87,158				
	Huynh-Feldt	2832231,776	32511,983	87,113				
	Lower-bound	2832231,776	11833,000	239,350				

^a. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
Intercept	1149659,610	1	1149659,610	2707,880	,000	2707,880	1,000
cat_tarefa	17806,134	3	5935,378	13,980	,000	41,940	1,000
Error	5023827,637	11833	424,561				

^a. Computed using alpha = ,05

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) Reagrupamento tarefas	(J) Reagrupamento tarefas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
Atendimento	Distribuição	,237	,231	1,000	-,373	,846
	Tratamento e transporte correio	-1,731*	,333	,000	-2,610	-,851
	Serviços administrativos	,065	,321	1,000	-,780	,911
Distribuição	Atendimento	-,237	,231	1,000	-,846	,373
	Tratamento e transporte correio	-1,967*	,307	,000	-2,776	-1,158
	Serviços administrativos	-,171	,293	1,000	-,944	,601
Tratamento e transporte correio	Atendimento	1,731*	,333	,000	,851	2,610
	Distribuição	1,967*	,307	,000	1,158	2,776
	Serviços administrativos	1,796*	,379	,000	,797	2,795
Serviços administrativos	Atendimento	-,065	,321	1,000	-,911	,780
	Distribuição	,171	,293	1,000	-,601	,944
	Tratamento e transporte correio	-1,796*	,379	,000	-2,795	-,797

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

ANÁLISE DOS MOTIVOS DAS AUSÊNCIAS
ANOVA DE MEDIDAS REPETIDAS PARA D<30

doença1

Grupos de antiguidade	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} <4	3066	2,72		
11 a 20	2747	2,96	2,96	
4 a 10	3247		3,20	
> 20	2777			4,10
Sig.		,322	,345	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 30,344.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

doença1

Grupo etário 4 grupos	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} < 28 anos	3217	2,87	
37 aos 45	3232	3,04	
dos 28 aos 36	2863	3,06	
> 45 anos	2525		4,12
Sig.		,562	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 30,387.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

Pairwise Comparisons

Measure: doença1

(I) doen1	(J) doen1	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,178	,087	,247	-,408	,052
	3	-,521*	,095	,000	-,773	-,269
	4	-1,024*	,100	,000	-1,287	-,762
2	1	,178	,087	,247	-,052	,408
	3	-,343*	,093	,001	-,587	-,098
	4	-,846*	,099	,000	-1,107	-,586
3	1	,521*	,095	,000	,269	,773
	2	,343*	,093	,001	,098	,587
	4	-,504*	,101	,000	-,769	-,238
4	1	1,024*	,100	,000	,762	1,287
	2	,846*	,099	,000	,586	1,107
	3	,504*	,101	,000	,238	,769

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

doença1

Habilitações literárias 1	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} Superior	704	2,45	
12º Ano	3421	2,85	
6º Ano	1820		3,42
9º Ano	4161		3,46
4º Ano	1731		3,56
Sig.		,245	,944

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.
Based on Type III Sum of Squares
The error term is Mean Square(Error) = 30,490.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1623,248.
- b. Alpha = ,05.

doença1

Categoria grupo profissional	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} OUTRAS	1451	2,71		
CRT	6767		3,17	
TPG	3619			3,56
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.
Based on Type III Sum of Squares
The error term is Mean Square(Error) = 30,536.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2694,751.
- b. Alpha = ,05.

ACTIVIDADE SINDICAL

Pairwise Comparisons

Measure: sindical

(I) actvsind	(J) actvsind	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,332*	,069	,000	-,513	-,151
	3	-,393*	,098	,000	-,652	-,134
	4	-,479*	,118	,000	-,791	-,168
2	1	,332*	,069	,000	,151	,513
	3	-,061	,061	1,000	-,222	,099
	4	-,147	,090	,605	-,385	,090
3	1	,393*	,098	,000	,134	,652
	2	,061	,061	1,000	-,099	,222
	4	-,086	,057	,799	-,238	,065
4	1	,479*	,118	,000	,168	,791
	2	,147	,090	,605	-,090	,385
	3	,086	,057	,799	-,065	,238

Based on estimated marginal means

- *. The mean difference is significant at the ,05 level.
- a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

sindical

Grupos de antiguidade	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} <4	3066	,36	
4 a 10	3247	1,35	
11 a 20	2747		3,12
> 20	2777		3,63
Sig.		,128	,681

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.
Based on Type III Sum of Squares
The error term is Mean Square(Error) = 305,381.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.
- b. Alpha = ,05.

Grupo etário 4 grupos	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} < 28 anos	3217	,53	
dos 28 aos 36	2863	1,55	
37 aos 45	3232		3,12
> 45 anos	2525		3,13
Sig.		,117	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.
Based on Type III Sum of Squares
The error term is Mean Square(Error) = 305,858.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.
- b. Alpha = ,05.

sindical

Reagrupamento tarefas		N	Subset	
			1	2
Tukey HSD ^{a,b}	Atendimento	3013	1,55	
	Serviços administrativos	1572	1,73	
	Distribuição	5853	1,86	
	Tratamento e transporte correio	1399		4,16
	Sig.		,935	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 306,483.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

b. Alpha = ,05.

DOENÇA ENTRE 31 A 365 DIAS

doença2

Grupo etário 4 grupos		N	Subset	
			1	2
Tukey HSD ^{a,b}	< 28 anos	3217	1,02	
	37 aos 45	3232	1,28	
	dos 28 aos 36	2863	1,28	
	> 45 anos	2525		2,14
	Sig.		,435	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 42,642.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

doença2

Grupos de antiguidade		N	Subset	
			1	2
Tukey HSD ^{a,b}	<4	3066	,95	
	11 a 20	2747	1,27	
	4 a 10	3247	1,35	
	> 20	2777		2,05
	Sig.		,093	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 42,649.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

doença2

Habilitações literárias 1		N	Subset		
			1	2	3
Tukey HSD ^{a,b}	Superior	704	,66		
	12º Ano	3421	1,19	1,19	
	9º Ano	4161		1,37	
	6º Ano	1820		1,49	1,49
	4º Ano	1731			2,02
	Sig.		,144	,690	,141

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 42,706.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1623,248.

b. Alpha = ,05.

ACIDENTES DE TRABALHO

Pairwise Comparisons

Measure: sinistro

(I) acidente	(J) acidente	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,051	,101	1,000	-,318	,216
	3	-,190	,125	,773	-,519	,140
	4	-,405*	,129	,010	-,745	-,065
2	1	,051	,101	1,000	-,216	,318
	3	-,139	,114	1,000	-,440	,163
	4	-,354*	,124	,026	-,681	-,027
3	1	,190	,125	,773	-,140	,519
	2	,139	,114	1,000	-,163	,440
	4	-,215	,114	,354	-,516	,086
4	1	,405*	,129	,010	,065	,745
	2	,354*	,124	,026	,027	,681
	3	,215	,114	,354	-,086	,516

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

sinistro

Grupos de antiguidade	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} > 20	2777	1,00	
11 a 20	2747	1,26	1,26
<4	3066	1,42	1,42
4 a 10	3247		1,49
Sig.		,096	,581

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 48,711.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

sinistro

Grupo etário 4 grupos	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} > 45 anos	2525	,88	
< 28 anos	3217	1,33	1,33
37 aos 45	3232		1,43
dos 28 aos 36	2863		1,50
Sig.		,060	,791

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 48,693.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

sinistro

Habilitações literárias 1	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} Superior	704	,49		
12º Ano	3421	,81	,81	
9º Ano	4161		1,39	1,39
4º Ano	1731			1,77
6º Ano	1820			1,90
Sig.		,697	,121	,235

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 48,553.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1623,248.

b. Alpha = ,05.

sinistro

Categoria grupo profissional	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} TPG	3619	,50	
OUTRAS	1451	,83	
CRT	6767		1,83
Sig.		,192	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 48,356.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2694,751.

b. Alpha = ,05.

sinistro

Reagrupamento tarefas	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} Atendimento	3013	,47	
Serviços administrativos	1572	,66	
Distribuição	5853		1,72
Tratamento e transporte correio	1399		2,09
Sig.		,796	,283

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 48,355.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

b. Alpha = ,05.

ASSISTÊNCIA FAMILIA

Pairwise Comparisons

Measure: ass_fami

(I) familia	(J) familia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-,128*	,023	,000	-,187	-,068
	3	-,156*	,024	,000	-,221	-,092
	4	-,176*	,027	,000	-,246	-,106
2	1	,128*	,023	,000	,068	,187
	3	-,029	,023	1,000	-,091	,033
	4	-,048	,027	,427	-,119	,022
3	1	,156*	,024	,000	,092	,221
	2	,029	,023	1,000	-,033	,091
	4	-,020	,025	1,000	-,086	,047
4	1	,176*	,027	,000	,106	,246
	2	,048	,027	,427	-,022	,119
	3	,020	,025	1,000	-,047	,086

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

ass_fami

Grupo etário_4 grupos	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} > 45 anos	2525	,45		
< 28 anos	3217	,45		
37 aos 45	3232		,64	
dos 28 aos 36	2863			,92
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 2,961.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

ass_fami

Grupos de antiguidade	N	Subset			
		1	2	3	4
Tukey HSD ^{a,b} <4	3066	,40			
> 20	2777		,52		
11 a 20	2747			,69	
4 a 10	3247				,83
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 2,970.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

familia

Habilitações literárias 1	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} 4º Ano	1731	,40		
9º Ano	4161		,60	
6º Ano	1820		,60	
12º Ano	3421		,67	
Superior	704			,95
Sig.		1,000	,778	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 2,983.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1623,248.

b. Alpha = ,05.

ass_fami

Categoria grupo profissional	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} CRT	6767	,48	
TPG	3619		,79
OUTRAS	1451		,81
Sig.		1,000	,816

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 2,972.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2694,751.

b. Alpha = ,05.

ass_fami

Reagrupamento tarefas	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} Distribuição	5853	,38		
Atendimento	3013		,72	
Tratamento e transporte correio	1399			,90
Serviços administrativos	1572			1,03
Sig.		1,000	1,000	,073

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 2,934.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

b. Alpha = ,05.

ANÁLISE DA GREVE

Mauchly's Test of Sphericity ^b

Measure: greves

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^a		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
greve	,607	5899,739	5	,000	,738	,738	,333

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests are displayed in the Tests of Within-Subjects Effects table.

b.

Design: Intercept+Sexo
Within Subjects Design: greve

greves

Grupo etário 4 grupos	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} > 45 anos	2525	,38		
37 aos 45	3232		,48	
< 28 anos	3217			,66
dos 28 aos 36	2863			,68
Sig.		1,000	1,000	,805

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,570.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

greves

Categoria grupo profissional	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} OTRAS	1451	,11		
TPG	3619		,19	
CRT	6767			,85
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,470.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2694,751.

b. Alpha = ,05.

greves

Reagrupamento tarefas	N	Subset			
		1	2	3	4
Tukey HSD ^{a,b} Serviços administrativos	1572	,09			
Atendimento	3013		,19		
Tratamento e transporte correio	1399			,61	
Distribuição	5853				,85
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,477.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

b. Alpha = ,05.

TRABALHADOR ESTUDANTE

estudos

Grupo etário 4 grupos	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} > 45 anos	2525	,04		
37 aos 45	3232	,19	,19	
dos 28 aos 36	2863		,34	
< 28 anos	3217			,67
Sig.		,091	,096	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 5,844.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

estudos

Grupos de antiguidade	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} > 20	2777	,05		
11 a 20	2747		,27	
4 a 10	3247			,46
<4	3066			,48
Sig.		1,000	1,000	,993

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 5,867.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

estudant

Habilitações literárias 1	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} 4º Ano	1731	,01		
6º Ano	1820	,06		
9º Ano	4161	,12		
12º Ano	3421		,58	
Superior	704			1,74
Sig.		,678	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 5,720.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 1623,248.

b. Alpha = ,05.

CONSULTA OU TRATAMENTO MÉDICO

consulta

Grupo etário 4 grupos	N	Subset			
		1	2	3	4
Tukey HSD ^{a,b} < 28 anos	3217	,12			
dos 28 aos 36	2863		,19		
37 aos 45	3232			,27	
> 45 anos	2525				,33
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,529.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

consulta

Grupos de antiguidade	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} <4	3066	,14		
4 a 10	3247	,16		
11 a 20	2747		,24	
> 20	2777			,36
Sig.		,493	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,528.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

consulta

Categoria grupo profissional	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} CRT	6767	,13		
TPG	3619		,31	
OUTRAS	1451			,42
Sig.		1,000	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,523.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2694,751.

b. Alpha = ,05.

DOENÇA SUPERIOR A 365 DIAS

doença3

Grupo etário 4 grupos	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b} < 28 anos	3217	,04		
dos 28 aos 36	2863	,09	,09	
> 45 anos	2525		,30	,30
37 aos 45	3232			,39
Sig.		,963	,111	,810

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 13,810.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

doença3

Grupos de antiguidade	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^b <4	3066	,01		
4 a 10	3247	,15	,15	
> 20	2777		,27	,27
11 a 20	2747			,42
Sig.		,467	,549	,434

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 13,810.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

b. Alpha = ,05.

doença3

Reagrupamento tarefas	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} Distribuição	5853	,11	
Serviços administrativos	1572	,17	
Atendimento	3013	,26	,26
Tratamento e transporte correio	1399		,52
Sig.		,547	,103

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = 13,816.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

b. Alpha = ,05.

ATRASOS E SAIDAS ANTECIPADAS

MEASURE_1

Grupo etário 4 grupos	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} < 28 anos	3217	,10	
dos 28 aos 36	2863	,13	
> 45 anos	2525		,21
37 aos 45	3232		,24
Sig.		,409	,348

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,475.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2929,162.

b. Alpha = ,05.

MEASURE_1

Grupos de antiguidade	N	Subset	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b}			
<4	3066	,09	
4 a 10	3247	,12	
11 a 20	2747		,24
> 20	2777		,24
Sig.		,291	,999

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,474.

^a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2944,925.

^b. Alpha = ,05.

Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE_1

(I) Categoria grupo profissiona	(J) Categoria grupo profissiona	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
CRT	TPG	-,009	,014	1,000	-,043	,025
	OUTRAS	-,347*	,020	,000	-,394	-,299
TPG	CRT	,009	,014	1,000	-,025	,043
	OUTRAS	-,338*	,021	,000	-,388	-,287
OUTRAS	CRT	,347*	,020	,000	,299	,394
	TPG	,338*	,021	,000	,287	,388

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

^a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

MEASURE_1

Reagrupamento tarefas	N	Subset		
		1	2	3
Tukey HSD ^{a,b}				
Atendimento	3013	,03		
Distribuição	5853	,06		
Tratamento e transporte correio	1399		,47	
Serviços administrativos	1572			,56
Sig.		,354	1,000	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on Type III Sum of Squares

The error term is Mean Square(Error) = ,437.

^a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 2157,874.

^b. Alpha = ,05.

ANEXO C

Taxa de Absentismo Feminino									
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Estado Civil	[a] (p=0,193)								
Casado	5,84	13,11	6,43	13,81	6,90	14,29	8,45	15,86	6,90
Solteiro	4,67	11,63	5,83	12,01	7,04	14,44	8,20	15,61	6,43
Médias Globais [b] (p=0,001)**	5,25		6,12		6,97		8,32		
Grupo etário	[a] (p=0,001)*								
<28 Anos	5,15	12,32	5,67	12,12	8,49	16,49	11,53	17,90	7,85
28-36 Anos	7,80	15,07	9,58	15,93	9,46	16,11	10,10	16,59	8,66
37-45 Anos	5,03	11,92	5,54	12,46	5,06	11,77	5,99	12,66	4,97
>45 Anos	4,43	11,42	4,69	12,05	5,40	12,69	7,18	15,48	5,92
Médias Globais [b] (p=0,001)**	5,58		6,38		7,03		8,42		
Antiguidade	[a] (p=0,001)*								
<4 Anos	3,89	10,47	5,06	11,43	7,69	15,27	10,43	16,71	7,08
4-10 Anos	10,21	17,17	10,17	16,31	9,25	16,41	10,34	17,01	9,47
11-20 Anos	5,27	12,25	6,32	14,58	6,56	14,41	7,32	14,30	5,58
>20 Anos	4,07	10,55	4,52	10,83	5,27	11,94	6,93	15,10	5,41
Médias Globais [b] (p=0,001)**	5,84		6,52		7,04		8,15		
Nível escolaridade	[a] (p=0,014)*								
4º Ano	6,16	16,11	5,48	15,03	5,72	14,04	5,40	14,16	5,70
6º Ano	10,96	17,84	9,00	14,22	9,00	16,66	8,60	15,16	9,37
9º Ano	4,92	11,58	5,85	12,69	6,67	13,89	8,98	16,45	6,60
12º Ano	5,26	12,41	6,20	13,05	7,17	14,98	8,31	15,57	6,73
Superior	6,09	12,77	7,29	14,92	6,83	11,88	8,09	15,25	7,09
Médias Globais [b] (p=0,017)**	6,67		6,78		7,07		7,87		

a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Análise das características individuais com a taxa de absentismo feminina

Taxa de Absentismo Feminino									
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Vínculo	[a] (p=0,000)*								
CGA	4,84	11,50	5,47	12,56	5,76	12,90	7,16	15,12	5,80
S: Social	6,18	13,82	7,09	14,00	8,22	15,64	9,68	16,38	7,79
Médias Globais [b] (p=0,000)**	5,51		6,27		6,99		8,42		
Grupo profissional	[a] (p=0,000)*								
CRT	8,64	16,28	9,26	15,80	10,10	17,86	12,29	18,52	10,07
TPG	4,72	11,60	5,68	12,62	6,57	14,04	8,02	15,58	6,24
Outros	5,19	11,99	5,37	12,60	5,21	5,21	5,86	12,66	5,40
Médias Globais [b] (p=0,000)**	6,18		6,76		7,29		8,72		
Função	[a] (p=0,000)*								
Atendimento	4,75	12,14	5,57	13,04	6,46	14,40	7,65	15,50	6,12
Distribuição	8,58	16,77	8,36	14,96	9,48	18,08	12,04	18,75	9,63
Tratamento e transporte correio	6,21	12,69	8,61	15,90	8,54	14,10	10,53	17,27	8,33
Serviços administrativos	5,09	10,54	5,93	11,82	6,10	11,07	7,25	13,54	6,08
Médias Globais [b] (p=0,000)**	6,13		7,08		7,62		9,32		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Análise da
taxa de
absentismo
masculino

		Taxa de Absentismo Masculino									
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais	
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
[a] (p=0,091)											
Estado Civil											
	Casado	4,30	12,29	4,81	13,02	4,93	13,33	6,23	14,86	5,06	
	Solteiro	4,09	10,32	4,38	9,92	4,78	10,71	5,43	10,40	4,67	
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,19		4,59		4,85		5,82			
[a] (p=0,001)*											
Grupo etário											
	<28 Anos	3,44	8,10	3,63	7,44	4,41	9,05	5,11	8,37	4,09	
	28-36 Anos	4,42	10,64	4,68	11,00	4,54	10,04	5,33	10,51	4,83	
	37-45 Anos	5,01	13,65	5,23	13,16	5,15	13,63	5,33	12,73	5,53	
	>45 Anos	4,06	13,39	4,94	14,48	5,27	14,99	7,37	17,37	5,29	
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,20		4,65		4,87		6,01			
[a] (p=0,001)*											
Antiguidade											
	<4 Anos	2,84	7,84	3,11	7,27	3,92	8,95	4,15	7,32	3,76	
	4-10 Anos	4,50	9,76	4,48	9,54	4,27	8,60	5,15	9,08	4,74	
	11-20 Anos	4,90	13,43	5,12	12,94	5,14	13,00	5,68	12,69	5,25	
	>20 Anos	4,60	14,63	5,63	15,78	5,79	16,19	7,41	17,79	6,09	
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,21		4,67		4,93		6,03			
[a] (p=0,001)*											
Nível escolaridade											
	4º Ano	4,87	13,81	5,38	14,21	5,51	14,38	7,98	17,63	5,96	
	6º Ano	4,97	12,14	5,72	13,46	5,74	14,02	6,57	14,27	5,67	
	9º Ano	3,94	10,75	4,25	10,68	4,64	11,37	5,34	11,28	4,58	
	12º Ano	3,49	10,31	3,76	9,90	4,10	10,41	4,86	11,01	4,04	
	Superior	3,62	9,18	3,80	10,22	3,61	10,20	3,55	9,52	3,62	
Médias Globais [b] (p=0,001)**		4,17		4,57		4,71		5,64			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Taxa de Absentismo Masculino										
		<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
										[a] (p=0,001)*
Vínculo										
	CGA	4,88	13,90	5,35	14,20	5,47	14,75	6,79	16,10	5,62
	S: Social	3,45	7,93	3,83	8,37	4,19	8,77	4,90	8,84	4,09
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	4,16		4,58		4,82		5,84		
										[a] (p=0,001)*
Grupo profissional										
	CRT	4,46	11,35	4,89	11,66	5,04	11,96	6,19	12,76	5,14
	TPG	3,66	12,95	4,13	13,20	4,72	14,34	5,04	14,77	4,38
	Outros	3,15	10,59	3,47	11,29	3,76	11,97	5,10	14,54	3,87
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	3,75		4,16		4,50		5,44		
										[a] (p=0,001)*
Função										
	Atendimento	3,19	11,10	3,68	11,74	3,93	12,13	4,52	13,52	3,86
	Distribuição	4,17	10,58	4,47	10,67	4,59	10,92	5,64	11,55	4,71
	Tratamento e transporte correio	5,68	15,35	6,42	15,86	7,01	16,59	8,56	17,87	6,91
	Serviços administrativos	3,48	11,49	4,30	12,69	4,70	14,11	5,41	15,39	4,40
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	4,12		4,71		5,04		6,01		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de características individuais com os dias de ausência devido a assistência a familiares.

Ausência devido a assistência família										
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Género	(p=0,001)*									
Masculino	0,31	1,49	0,38	1,69	0,39	1,80	0,41	1,78	0,37	
Feminino	0,96	2,99	1,15	3,30	1,20	3,21	1,22	3,36	1,13	
Médias Globais (p=0,001)**	0,63		0,76		0,79		0,81			
Estado Civil	(p=0,001)*									
Casado	0,61	2,23	0,72	2,48	0,75	2,59	0,75	2,60	0,70	
Solteiro	0,37	1,88	0,46	2,10	0,47	1,93	0,51	2,09	0,45	
Médias Globais (p=0,001)**	0,48		0,59		0,61		0,63			
Grupo etário	(p=0,001)*									
<28 Anos	0,27	1,69	0,42	1,96	0,46	1,94	0,64	2,51	0,44	
28-36 Anos	0,82	2,73	0,93	2,96	0,98	3,09	0,94	2,92	0,91	
37-45 Anos	0,59	2,08	0,68	2,35	0,69	2,38	0,60	2,15	0,64	
>45 Anos	0,40	1,72	0,47	1,96	0,46	1,84	0,46	1,96	0,44	
Médias Globais (p=0,001)**	0,52		0,62		0,64		0,66			
Antiguidade	(p=0,001)*									
<4 Anos	0,16	0,99	0,37	1,89	0,44	1,79	0,63	2,46	0,40	
4-10 Anos	0,80	2,79	0,86	2,73	0,83	2,76	0,81	2,60	0,82	
11-20 Anos	0,65	2,27	0,70	2,39	0,76	2,63	0,65	2,37	0,68	
>20 Anos	0,45	1,85	0,56	2,26	0,55	2,15	0,54	2,21	0,52	
Médias Globais (p=0,001)**	0,51		0,62		0,64		0,65			
Nível escolaridade	(p=0,001)*									
4º Ano	0,32	1,52	0,42	1,95	0,46	2,13	0,44	2,08	0,40	
6º Ano	0,59	2,37	0,61	2,30	0,58	2,49	0,63	2,37	0,60	
9º Ano	0,49	2,00	0,60	2,27	0,66	2,40	0,64	2,31	0,60	
12º Ano	0,57	2,27	0,72	2,54	0,65	2,13	0,74	2,50	0,67	
Superior	0,70	2,39	0,85	2,81	1,19	3,36	1,05	3,35	0,94	
Médias Globais (p=0,001)**	0,53		0,63		0,70		0,70			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a greve.

Ausência devido a greve										
		<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	(p=0,001)*
Género										
	Masculino	0,30	1,02	0,39	0,96	0,64	0,87	1,47	1,75	0,69
	Feminino	0,03	0,30	0,06	0,33	0,29	0,61	0,59	1,17	0,24
Médias Globais (p=0,001)**		0,16		0,22		0,46		1,02		(p=0,001)*
Estado Civil										
	Casado	0,16	0,74	0,23	0,75	0,47	0,76	1,01	1,52	0,46
	Solteiro	0,30	1,06	0,38	0,96	0,63	0,89	1,50	1,80	0,7
Médias Globais (p=0,001)**		0,23		0,30		0,55		1,25		(p=0,001)*
Grupo etário										
	<28 Anos	0,25	0,97	0,32	0,87	0,61	0,86	1,47	1,74	0,66
	28-36 Anos	0,33	1,08	0,43	1,03	0,57	0,83	1,38	1,71	0,67
	37-45 Anos	0,16	0,75	0,24	0,76	0,49	0,81	1,01	1,59	0,47
	>45 Anos	0,10	0,56	0,14	0,57	0,44	0,73	0,84	1,41	0,38
Médias Globais (p=0,001)**		0,20		0,28		0,52		1,17		(p=0,001)*
Antiguidade										
	<4 Anos	0,12	0,68	0,23	0,74	0,52	0,77	1,33	1,66	0,55
	4-10 Anos	0,45	1,26	0,51	1,11	0,68	0,93	1,52	1,78	0,79
	11-20 Anos	0,17	0,76	0,25	0,77	0,47	0,77	1,00	1,57	0,47
	>20 Anos	0,07	0,49	0,12	0,50	0,43	0,74	0,84	1,42	0,36
Médias Globais (p=0,001)**		0,20		0,27		0,52		1,17		(p=0,001)*
Nível escolaridade										
	4º Ano	0,23	0,86	0,29	0,78	0,67	0,85	1,32	1,64	0,62
	6º Ano	0,39	1,15	0,51	1,08	0,76	0,94	1,78	1,82	0,85
	9º Ano	0,22	0,91	0,30	0,87	0,55	0,82	1,29	1,69	0,59
	12º Ano	0,14	0,72	0,19	0,70	0,41	0,72	0,91	1,48	0,41
	Superior	0,02	0,25	0,03	0,27	0,09	0,39	0,13	0,61	0,06
Médias Globais (p=0,001)**		0,2		0,26		0,49		1,08		(p=0,001)*

* Diferenças significativas ao nível 0,05 na ANOVA

**Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Pillai's Trace da MANOVA

Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a greve.

<u>Ausência devido a greve</u>										
	<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	(p=0,001)*	
Vínculo										
CGA	0,16	0,75	0,23	0,73	0,48	0,78	0,99	1,54	0,46	
S: Social	0,27	0,99	0,35	0,92	0,59	0,84	1,41	1,72	0,65	
Médias Globais (p=0,001)**	0,21		0,28		0,53		1,20			
Grupo profissional										
CRT	0,36	1,12	0,49	1,05	0,76	0,91	1,77	1,79	0,84	
TPG	0,02	0,23	0,01	0,12	0,24	0,55	0,48	1,06	0,18	
Outros	0,01	0,10	0,03	0,20	0,17	0,46	0,23	0,77	0,11	
Médias Globais (p=0,001)**	0,12		0,17		0,39		0,83			
Função										
Atendimento	0,01	0,18	0,00	0,09	0,22	0,51	0,51	1,07	0,18	
Distribuição	0,40	1,19	0,50	1,11	0,70	0,87	1,82	1,81	0,85	
Tratamento e transporte correio	0,06	0,32	0,30	0,53	0,91	1,02	1,18	1,54	0,61	
Serviços administrativos	0,04	0,33	0,01	0,17	0,15	0,42	0,17	0,68	0,09	
Médias Globais (p=0,001)**	0,12		0,20		0,49		0,91			

* Diferenças significativas ao nível 0,05 na ANOVA

**Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Pillai's Trace da MANOVA

Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido ao estatuto de trabalhador estudante

Ausência devido ao estatuto trabalhador estudante										
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Género	[a] (p=0,065)									
Masculino	0,27	2,60	0,31	2,74	0,32	3,02	0,28	2,78	0,29	
Feminino	0,31	2,58	0,41	3,32	0,46	3,51	0,36	3,01	0,38	
Médias Globais (p=0,002)**	0,29		0,36		0,39		0,32		(p=0,001)*	
Estado Civil	(p=0,001)*									
Casado	0,18	2,10	0,19	2,12	0,22	2,35	0,15	1,84	0,18	
Solteiro	0,47	3,26	0,60	3,96	0,62	4,24	0,58	4,03	0,56	
Médias Globais [b] (p=0,002)**	0,32		0,39		0,41		0,36			
Grupo etário	[a] (p=0,001)*									
<28 Anos	0,50	3,20	0,65	3,85	0,81	4,66	0,72	4,44	0,66	
28-36 Anos	0,32	3,02	0,40	3,34	0,35	3,12	0,28	2,65	0,33	
37-45 Anos	0,23	2,36	0,22	2,47	0,18	2,27	0,13	1,79	0,19	
>45 Anos	0,04	0,97	0,05	1,02	0,06	1,39	0,03	0,90	0,04	
Médias Globais [b] (p=0,010)**	0,27		0,32		0,35		0,29			
Antiguidade	[a] (p=0,001)*									
<4 Anos	0,28	2,19	0,49	3,31	0,61	4,09	0,55	3,73	0,48	
4-10 Anos	0,47	3,40	0,49	3,56	0,49	3,68	0,40	3,42	0,46	
11-20 Anos	0,29	2,87	0,30	2,97	0,29	2,85	0,20	2,25	0,26	
>20 Anos	0,07	1,28	0,06	1,08	0,03	0,91	0,02	0,80	0,04	
Médias Globais [b] (p=0,009)**										
Nível escolaridade	[a] (p=0,001)*									
4º Ano	0,01	0,17	0,02	0,77	0,02	0,51	0,01	0,12	0,01	
6º Ano	0,02	0,55	0,04	0,66	0,06	0,83	0,04	0,63	0,06	
9º Ano	0,11	1,34	0,15	1,85	0,14	1,63	0,12	1,64	0,12	
12º Ano	0,38	2,87	0,55	3,67	0,71	4,50	0,69	4,41	0,58	
Superior	2,23	7,57	2,04	7,32	1,71	7,16	0,99	4,93	1,74	
Médias Globais[b] (p=0,001)**	0,55		0,56		0,52		0,36			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido ao estatuto de trabalhador estudante.

Ausência devido ao estatuto trabalhador estudante										
	Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Vínculo	[a] (p=0,001)*									
CGA	0,20	2,29	0,20	2,32	0,17	2,14	0,13	1,79	0,17	
S: Social	0,38	2,89	0,50	3,50	0,59	4,04	0,50	3,70	0,49	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,29		0,35		0,38		0,32			
Grupo profissional	[a] (p=0,008)*									
CRT	0,22	2,41	0,26	2,64	0,29	2,98	0,29	2,93	0,26	
TPG	0,35	2,69	0,47	3,42	0,49	3,47	0,35	2,84	0,41	
Outros	0,43	3,11	0,41	2,98	0,39	3,38	0,29	2,57	0,37	
Médias Globais [b] (p=0,018)**	0,33		0,38		0,39		0,31			
Função	[a] (p=0,001)*									
Atendimento	0,29	2,61	0,31	2,62	0,33	2,76	0,29	2,59	0,3	
Distribuição	0,17	1,98	0,21	2,21	0,24	2,32	0,26	2,63	0,22	
Tratamento e transporte correio	0,37	2,95	0,51	3,67	0,55	4,59	0,37	3,51	0,44	
Serviços administrativos	0,61	3,88	0,76	4,64	0,77	4,79	0,45	3,46	0,64	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,36		0,45		0,47		0,34			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Feldt da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,

Resultados da análise de características individuais com os dias de ausência devidos a consulta médica e/ou tratamento médico.

Ausência devido consulta médica e/ou tratamento										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	globais
										[a] (p=0,001)*
Gênero										
	Masculino	0,09	0,55	0,13	1,00	0,14	0,75	0,16	0,84	0,13
	Feminino	0,31	1,10	0,41	1,17	0,47	1,32	0,47	1,35	0,41
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,20		0,27		0,30		0,31		
										[a] (p=0,001)*
Estado Civil										
	Casado	0,19	0,87	0,25	0,87	0,28	1,07	0,30	1,13	0,25
	Solteiro	0,11	0,59	0,17	0,59	0,18	0,81	0,19	0,87	0,16
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,14		0,21		0,23		0,24		
										[a] (p=0,001)*
Grupo etário										
	<28 Anos	0,08	0,57	0,12	0,65	0,14	0,60	0,16	0,75	0,12
	28-36 Anos	0,14	0,63	0,18	0,94	0,21	1,01	0,22	0,97	0,18
	37-45 Anos	0,22	1,01	0,30	1,50	0,28	1,08	0,26	1,05	0,26
	>45 Anos	0,22	0,82	0,29	0,97	0,39	1,19	0,44	1,36	0,33
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,16		0,22		0,25		0,27		
										[a] (p=0,001)*
Antiguidade										
	<4 Anos	0,07	0,46	0,13	0,83	0,16	0,81	0,18	0,77	0,13
	4-10 Anos	0,14	0,67	0,16	0,79	0,17	0,85	0,18	0,88	0,16
	11-20 Anos	0,19	0,82	0,25	0,91	0,26	0,95	0,28	1,14	0,24
	>20 Anos	0,26	1,07	0,36	1,60	0,41	1,27	0,43	1,32	0,36
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,16		0,22		0,25		0,26		
										[a] (p=0,001)*
Nível escolaridade										
	4º Ano	0,15	0,86	0,18	1,39	0,22	0,90	0,25	1,05	0,19
	6º Ano	0,13	0,95	0,18	1,04	0,16	0,89	0,18	0,96	0,16
	9º Ano	0,16	0,69	0,24	0,94	0,28	0,97	0,27	0,98	0,23
	12º Ano	0,15	0,66	0,21	1,04	0,23	1,01	0,24	1,02	0,20
	Superior	0,31	1,07	0,37	1,10	0,44	1,29	0,53	1,53	0,41
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,18		0,23		0,26		0,29		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de características organizacionais com os dias de ausência devido a consultas médicas e/ou tratamentos.

		Ausência devido consulta médica e/ou tratamento								
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Vínculo										[a] (p=0,001)*
	CGA	0,21	0,92	0,28	1,23	0,31	1,08	0,34	1,20	0,28
	S: Social	0,10	0,56	0,15	0,83	0,17	0,85	0,18	0,81	0,15
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,15		0,21		0,24		0,25		
Grupo profissional										[a] (p=0,001)*
	CRT	0,08	0,54	0,13	0,93	0,14	0,66	0,16	0,78	0,12
	TPG	0,24	0,96	0,32	1,15	0,36	1,24	0,34	1,17	0,31
	Outros	0,31	1,11	0,40	1,40	0,47	1,38	0,53	1,59	0,42
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,21		0,28		0,32		0,34		
Função										[a] (p=0,001)*
	Atendimento	0,20	0,91	0,25	1,07	0,28	1,15	0,23	0,94	0,23
	Distribuição	0,07	0,52	0,10	0,57	0,11	0,54	0,13	0,61	0,1
	Tratamento e transporte correio	0,14	0,60	0,23	0,99	0,30	0,95	0,27	0,95	0,23
	Serviços administrativos	0,43	1,26	0,61	2,04	0,66	1,62	0,78	1,99	0,62
	Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,20		0,29		0,33		0,35		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de factores individuais com os dias de ausência devido a doença superior a 365 dias.

Ausência devido a doença superior a 365 dias										
	<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	(p=0,339)	
Género										
	Masculino	0,14	4,64	0,16	5,06	0,16	4,73	0,25	6,33	0,18
	Feminino	0,11	3,49	0,15	5,34	0,22	6,37	0,52	9,95	0,25
	Médias Globais (p=0,003)**	0,12		0,15		0,19		0,38		
Estado Civil										(p=0,007)*
	Casado	0,15	4,80	0,23	6,25	0,24	6,40	0,47	9,30	0,27
	Solteiro	0,10	3,33	0,05	2,30	0,08	2,49	0,11	3,35	0,08
	Médias Globais (p=0,078)	0,12		0,13		0,16		0,28		
Grupo etário										(p=0,001)*
	<28 Anos	0,05	2,43	0,02	0,76	0,03	1,56	0,05	2,82	0,04
	28-36 Anos	0,01	0,78	0,10	3,21	0,08	2,60	0,15	3,46	0,08
	37-45 Anos	0,40	7,74	0,20	5,22	0,43	8,46	0,54	10,01	0,39
	>45 Anos	0,04	1,55	0,37	8,79	0,17	5,42	0,65	11,10	0,30
	Médias Globais (p=0,008)**	0,12		0,17		0,17		0,34		
Antiguidade										(p=0,001)*
	<4 Anos	0,00	0,00	0,01	0,52	0,00	0,00	0,01	0,72	0,00
	4-10 Anos	0,12	3,74	0,09	3,06	0,14	4,90	0,24	5,95	0,14
	11-20 Anos	0,30	6,29	0,32	7,54	0,48	7,98	0,58	9,98	0,42
	>20 Anos	0,14	4,89	0,24	6,76	0,15	5,35	0,57	10,47	0,27
	Médias Globais (p=0,011)**	0,13		0,16		0,19		0,35		
Nível escolaridade										(p=0,025)*
	4º Ano	0,19	0,92	0,48	9,31	0,26	6,88	0,88	13,39	0,45
	6º Ano	0,15	1,14	0,14	3,61	0,41	7,11	0,40	6,99	0,27
	9º Ano	0,17	0,26	0,13	4,56	0,06	2,19	0,15	3,79	0,12
	12º Ano	0,04	1,17	0,01	0,57	0,17	6,15	0,33	8,29	0,13
	Superior	0,21	5,66	0,33	8,67	0,19	3,64	0,00	0,00	0,18
	Médias Globais (p=0,100)	0,15		0,21		0,21		0,35		

* Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

Resultados da análise de factores organizacionais com os dias de ausência devido a doença superior a 365 dias.

Ausência devido a doença superior a 365 dias										
	<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Vínculo	(p=0,001)*									
CGA	0,20	5,3	0,26	6,68	0,31	7,11	0,54	9,80	0,32	
S: Social	0,06	2,8	0,05	2,45	0,03	1,6	0,10	4,03	0,06	
Médias Globais (p=0,023)**	0,13		0,15		0,17		0,32			
Grupo profissional	(p=0,871)									
CRT	0,15	4,75	0,18	5,47	0,14	4,42	0,29	7,01	0,19	
TPG	0,10	3,42	0,06	2,69	0,27	7,14	0,41	8,60	0,20	
Outros	0,14	4,22	0,32	7,69	0,15	3,31	0,38	8,07	0,24	
Médias Globais (p=0,038)**	0,13		0,18		0,18		0,35			
Função	(p=0,002)*									
Atendimento	0,18	4,70	0,12	4,21	0,22	6,72	0,52	10,21	0,25	
Distribuição	0,09	3,33	0,08	2,68	0,08	2,82	0,19	5,29	0,10	
Tratamento e transporte correio	0,31	7,83	0,60	10,86	0,49	8,63	0,67	11,10	0,51	
Serviços administrativos	0,04	1,46	0,17	5,85	0,22	5,41	0,26	5,32	0,17	
Médias Globais (p=0,019)**	0,15		0,24		0,25		0,40			

* Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05 no teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

Resultados da análise de características individuais com os dias de ausência por atrasos e /ou saídas antecipadas

Ausência devido atrasos e/ou saídas antecipadas										
		Ano 2000		Ano 2001		Ano 2002		Ano 2003		Médias globais
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Género										[a] (p=0,001)*
	Masculino	0,12	0,90	0,16	0,83	0,17	0,86	0,15	0,78	0,15
	Feminino	0,17	0,87	0,25	1,10	0,24	0,97	0,18	0,80	0,21
Médias Globais [b] (p=0,001)**		0,14		0,20		0,20		0,16		
Estado Civil										[a] (p=0,047)*
	Casado	0,14	0,97	0,20	0,95	0,21	0,91	0,16	0,84	0,18
	Solteiro	0,12	0,76	0,18	0,89	0,17	0,88	0,15	0,70	0,15
Médias Globais [b] (p=0,001)**		0,13		0,18		0,19		0,15		
Grupo etário										[a] (p=0,001)*
	<28 Anos	0,06	0,51	0,10	0,68	0,13	0,79	0,12	0,59	0,10
	28-36 Anos	0,11	0,72	0,14	0,82	0,14	0,73	0,14	0,75	0,13
	37-45 Anos	0,21	1,21	0,28	1,05	0,26	1,06	0,21	1,03	0,24
	>45 Anos	0,17	0,97	0,26	1,11	0,25	0,98	0,17	0,70	0,21
Médias Globais [b] (p=0,001)**		0,13		0,19		0,19		0,15		
Antiguidade										[a] (p=0,001)*
	<4 Anos	0,04	0,40	0,09	0,74	0,13	0,81	0,11	0,53	0,09
	4-10 Anos	0,12	0,76	0,12	0,64	0,13	0,63	0,13	0,67	0,12
	11-20 Anos	0,18	0,92	0,28	1,16	0,27	1,12	0,22	1,10	0,23
	>20 Anos	0,20	1,31	0,29	1,11	0,28	1,01	0,18	0,79	0,24
Médias Globais [b] (p=0,001)**		0,13		0,19		0,20		0,16		
Nível escolaridade										[a] (p=0,001)*
	4º Ano	0,09	0,47	0,18	0,70	0,20	0,75	0,14	0,63	0,15
	6º Ano	0,13	0,75	0,16	0,78	0,17	0,90	0,16	0,80	0,15
	9º Ano	0,15	1,13	0,20	0,96	0,20	0,92	0,16	0,87	0,17
	12º Ano	0,10	0,65	0,14	0,78	0,14	0,71	0,12	0,59	0,12
	Superior	0,34	1,40	0,52	1,78	0,48	1,61	0,39	1,30	0,42
Médias Globais [b] (p=0,001)**		0,16		0,23		0,23		0,19		

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

Resultados da análise de características organizacionais com os dias de ausência por atrasos e /ou saídas antecipadas

<u>Ausência devido atrasos e/ou saídas antecipadas</u>										
	<u>Ano 2000</u>		<u>Ano 2001</u>		<u>Ano 2002</u>		<u>Ano 2003</u>		Médias globais	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Vínculo	[a] (p=0,001)*									
CGA	0,19	1,13	0,27	1,09	0,25	1,00	0,20	0,93	0,22	
S. Social	0,07	0,51	0,11	0,69	0,13	0,75	0,12	0,59	0,1	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,13		0,18		0,19		0,15			
Grupo profissional	[a] (p=0,001)*									
CRT	0,09	0,60	0,12	0,67	0,15	0,76	0,14	0,73	0,12	
TPG	0,11	0,64	0,17	0,85	0,15	0,69	0,10	0,58	0,13	
Outros	0,41	1,95	0,55	1,72	0,52	1,61	0,40	1,31	0,47	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,20		0,28		0,27		0,21			
Função	[a] (p=0,001)*									
Atendimento	0,03	0,31	0,04	0,42	0,04	0,33	0,01	0,15	0,03	
Distribuição	0,06	0,56	0,06	0,50	0,06	0,49	0,08	0,50	0,06	
Tratamento e transporte correio	0,27	0,92	0,50	1,23	0,65	1,53	0,47	1,35	0,47	
Serviços administrativos	0,50	1,94	0,70	1,85	0,59	1,57	0,46	1,37	0,56	
Médias Globais [b] (p=0,001)**	0,21		0,32		0,33		0,25			

[a] Resultados relativos ao teste Between-Subjects da ANOVA de medições repetidas

* Diferenças significativas ao nível 0,05

[b] Resultados relativos ao teste Within-Subjects de Huynh-Felst da ANOVA de medições repetidas

**Diferenças significativas ao nível 0,05

ANEXO D



HORÁRIO CONTÍNUO NA DISTRIBUIÇÃO

Tu, que és **Carteiro da Distribuição**, interrompe por instantes os teus afazeres e anda cá reflectir connosco acerca do tema deste documento:
Horário Contínuo na Distribuição.

Certamente, já não é a primeira vez que ouves falar deste assunto. Seguramente, já pensaste nele, sozinho ou já tens conversado sobre ele com os teus companheiros de trabalho. Mas vamos lá a ver se te ajudamos a perceber melhor por que razão a única solução para a esmagadora maioria dos postos de trabalho dos CDP é o **horário contínuo**.

Excluamos aqueles postos de trabalho que fazem expedição. Para estes o horário tem que ser diferente.

Tu que, depois de fazeres as tarefas internas do CDP, inerentes ao teu posto de trabalho – recepção ou preparação ou separação geral ou tratamento de registos ou encomendas ou EMS ou arruamento/sequenciamento, etc. -, completas o teu período normal de trabalho com distribuição, reflecte bem nisto:

O que fazes no período que deveria ser o teu intervalo de descanso? Trabalhas, esperando ganhar o tempo do intervalo no fim do teu período de trabalho? E o que é que acontece, na maior parte das vezes? Não ganhas esse tempo, não é? Resultado: Não descansas, trabalhas e, no fim, acabas por fazer mais horas do que devias. Estiveste a trabalhar à borla para a empresa. E ninguém te agradece nada, pelo contrário, se puderem, carregam-te ainda mais.

Sabes que não podes nem deves trabalhar mais do que 5 horas seguidas. Não é por nada, é que, como não és máquina, cansas-te e o cansaço acentua a possibilidade de sofreres um acidente, sobretudo se andares de motorizada ou de carro. E se tiveres o azar de ter um acidente – longe vá o agoiro – durante a hora em que devias estar a descansar? A responsabilidade é tua e o mais certo é a Empresa sacudir a água do capote.

Tens alguma necessidade disso? Claro que não. O melhor mesmo é cumprires o teu horário de trabalho, direitinho. Entrar, descansar e sair às horas que te pertencem.

Por outro lado, pensando bem: do ponto de vista do serviço, tem algum jeito fazer um intervalo, interrompendo a distribuição? Então, não nos bombardeiam a toda a hora com a necessidade de entregar o correio o mais depressa e cedo possível? Não nos massacram até mais não com o discurso de que a concorrência é um perigo – e é! – e que a melhor forma de a enfrentarmos e vencermos é prestar um serviço de qualidade? Terá então alguma lógica parar a distribuição à hora que os utentes e os clientes – sobretudo empresa e lojas - estão à espera do correio para depois recomeçar quando estes últimos estão fechados para almoço? Pensamos que não.

>>>>>



**Comissão de
Trabalhadores**
dos CTT - CORREIOS

194

Sindicatos e Comissão de Trabalhadores reúnem

Numa iniciativa da Comissão de Trabalhadores, realizou-se no dia 21/10/03, na Sede desta, uma reunião que contou com a presença de membros da CT e representantes dos seguintes Sindicatos representativos dos trabalhadores dos CTT:

SNTCT, SINDETELCO, SICOMP, SINQUADROS, SINTTAV, SITIC e SINCOR.

A reunião teve como objectivo discutir:

- Situação da empresa;
- Políticas de gestão levadas a cabo pelo actual Conselho de Administração;
- Os efeitos negativos que essas políticas têm para o futuro dos CTT e dos seus Trabalhadores.

Todas as ORT's representadas manifestaram as suas preocupações com:

- Degradação das relações laborais;
- Falta de diálogo por parte da ADM. com as ORT's;
- Degradação da Qualidade de Serviço;
- Pressões e ameaças constantes aos trabalhadores;
- Venda do património;
- Entrega a terceiros de sectores da Empresa: Estações de Correios, Informática, Transportes Postais, Encomendas, Videocodificação, Serviços Jurídicos, etc.;
- Redução de postos de trabalho
- Dificuldade no exercício dos direitos consagrados no Regulamento das Obras Sociais;

Como conclusão da referida reunião ficou a Comissão de trabalhadores encarregue de, em nome das ORT's representadas^(a) solicitar reuniões ao **Ministro da Economia, Comissões Parlamentares de Economia, do Equipamento Social e do Trabalho e a todos os Grupos Parlamentares**, para dar conta da actual situação dos CTT e das preocupações que nos levam a temer pelo futuro da Empresa e dos trabalhadores.

Ficou ainda decidido o agendamento de novas reuniões para definição de estratégias e possíveis iniciativas conjuntas pela defesa da Empresa e dos Direitos dos Trabalhadores.

(Resumo visto e aprovado por todas as ORT's participantes na reunião)

30/10/03

A Comissão de Trabalhadores

a) Exceptua-se o SINDETELCO que já tinha reuniões pedidas às mesmas entidades



É Urgente

RESOLVER OS PROBLEMAS DOS CENTROS DE TRATAMENTO

Desde há quatro anos para cá, com a alteração da estrutura dos CTC's, que há situações que nunca mais foram resolvidas (*) e outras que se têm vindo a agravar

ESTRUTURA DOS CTC

Com o fim dos sectores, principalmente no CTCL, para além das questões operacionais, houve problemas que surgiram, relacionados com o apoio administrativo, que nunca foram resolvidos: repetem-se histórias de documentos perdidos, de convocatórias para os SSO que não aparecem, de modelos 865 que desaparecem, etc.

Parece-nos que é necessário repensar a actual estrutura, por forma a obviar este tipo de situações.

DOTAÇÕES/PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO

É necessário estabelecer as dotações por sector e Grupo Profissional.

Tal como noutros sectores de empresa, é exagerado o número de contratados a prazo que, numa grande parte das situações, ocupam postos de trabalho efectivos.

Exige-se o preenchimento dos postos de trabalho permanentes por trabalhadores efectivos.

ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇO

Têm que ser definidas as diferentes posições de trabalho em cada turno e sector, com as respectivas tarefas e o Grupo Profissional que as executa.

HORÁRIOS/ESCALAS

Estamos disponíveis para discutir um esquema de horários, no estrito respeito pela lei e pelo AE, que corresponda às necessidades da empresa e respeite, obviamente, os direitos adquiridos dos trabalhadores.

O protocolo, no qual se estabelecem regras quanto às escalas, há quase dois anos que está negociado e acordado.

Para nós é incompreensível o atraso na sua assinatura. A responsabilidade cabe por inteiro à Empresa a quem parece interessar a manutenção da actual situação em que cada chefia procede como lhe dá na real gana. A culpa da confusão não é só da aplicação informática que já vai no 2º fornecedor e não há meio de ser afinada.

Temos a noção de que o protocolo, por si só, não irá resolver todos os problemas e que o problema reside, sobretudo, na mentalidade e forma de agir de algumas chefias. Com as regras estabelecidas no protocolo, passará a existir um instrumento que as chefias, a bem ou a mal terão que cumprir.

RELAÇÕES LABORAIS

A prepotência, a falta de diálogo, o autoritarismo, continuam a ser o paradigma da actuação de alguns responsáveis. Tal como no ponto anterior, é preciso que a Empresa encare seriamente esta situação e tome medidas, sob pena de o clima social nunca mais estabilizar. Antes havia o "amigo de Deus", inimigo dos trabalhadores, que talvez tenha deixado escola, mas, se assim é, os seus ensinamentos têm que ser erradicados da formação das chefias.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Reconhece-se o esforço que tem sido feito para a sua melhoria. No entanto há situações que têm que ver, sobretudo, com questões ambientais, higiene, segurança e saúde, que carecem de solução urgente.

SUBSÍDIO DE TRATAMENTO

A Empresa abriu os cordões à bolsa para dar dinheiro a alguns trabalhadores. Outros, com experiência, saber e dedicação acumulados ao longo dos muitos anos na empresa ficaram para trás e não mereceram a atenção devida.

(*) É verdade que, no CTCL, os trabalhadores, depois de muita luta, respiraram de alívio com a saída do "amigo de Deus"...

Contratados a Termo

Em 31 de Dezembro, estavam ao serviço 1306 contratados a termo, -191 (-12,8%) do que em igual data de 2002, o que seria uma tendência positiva se tivesse sido compensada com o acréscimo no Quadro Permanente. Como não foi isso que aconteceu, foi mais um contributo para a redução dos níveis de emprego na empresa, com as consequências que atrás se referem.

O número de contratados a termo, ao longo do ano foi de 3881, menos 24% do que em 2002. Só 5 contratados a termo foram integrados nos quadros da empresa.

Movimento de Saídas

Saíram da empresa 3672 trabalhadores, 1087 do Quadro Permanente e 2575 contratados a termo.

De realçar em termos absolutos o número de Profissionais Qualificados e Altamente Qualificados (3172) e, em termos relativos, o número de Quadros Superiores (110 - +130%) que saíram da empresa.

Motivo das Saídas

O principal motivo das saídas foi a reforma (88% - 958 trabalhadores). Registaram-se 40 (3,6%) saídas por iniciativa do trabalhador e 46 (4,2%) por mútuo acordo (+475%). Aumentou a severidade por parte do CA, que se traduziu em 26 despedimentos - +8 (+44,4%) do que em 2002. Há a lamentar o falecimento de 17 trabalhadores.

Promoções

Foram promovidos 3482 trabalhadores (-1117 do que em 2002). As promoções por antiguidade continuam a ser maioria 2932 (84,2%), tendo havido 550 (15,8%) promoções por mérito.

Em termos relativos, estas últimas baixaram 3,1 pontos percentuais, em comparação com o ano anterior. Fica provado, assim, que, ao contrário do discurso do CA, o mérito dos trabalhadores não tem sido suficientemente valorizado neste capítulo.

Reconversões/Reclassificações

Foram reconvertidos 39 trabalhadores. De acordo com a alínea e) das Observações, correspondem a mudanças de Grupo Profissional.

A mudança de Grupo Profissional é mais um mecanismo de valorização profissional dos trabalhadores. Mas, como se vê, também neste capítulo, o CA e a DRH falharam rotundamente.

Tempo de Trabalho

A maioria dos trabalhadores (12440 - 84,3%) mantém o horário de 39H semanais, conservando-se o nível de 2002, em termos relativos. De realçar, pela negativa, o acréscimo do número de trabalhadores (557 - +13,2%) com horário parcial, demonstrando que esta é uma vertente em que a empresa tem vindo a apostar, no sentido da precarização crescente do vínculo laboral. É uma política errada que não motiva os trabalhadores nesta situação e que tenderá a transformar os CTT numa empresa de part-time.

Quanto aos tipos de horários, predominou o horário normal fixo (87% dos trabalhadores). O horário por turnos foi praticado por 7% dos trabalhadores e o horário reduzido por 6%.

Trabalho Extraordinário

O nº total de horas de trabalho suplementar foi de 786.762 (+1,2% do que em 2002), sendo 562.949 (+10,2%), em dias úteis e 223.813 (-15,9%), em dias de descanso e feriados. A média de horas extraordinárias por trabalhador foi 50 (45 em 2002).

Se contarmos com os muitos milhares de horas trabalhadas, para além do período normal de trabalho, e que a empresa, pura e simplesmente, não paga, chegamos à "brilhante" conclusão de que há inúmeros locais de trabalho, em que são largamente excedidos os limites legais de horas extraordinárias e a carecer da intervenção urgente da Inspeção de Trabalho.

Fica aqui a chamada de atenção a esta entidade, que devia ter uma intervenção mais activa nos CTT, para fiscalizar e punir esta e muitas outras situações irregulares que aqui se verificam.

Ausências ao Trabalho

A doença - 14.382 situações e 1.1253.176 horas - foi a principal causa das ausências ao trabalho. Em comparação com 2002, verificou-se um ligeiro decréscimo de situações (-0,3%), tendo, no entanto, aumentado 8,3% o número de horas - homens, +4% e mulheres, +14,9%.

Verificaram-se 1931 situações de ausência por acidente de trabalho (+5,2% que em 2002), num total de 251.859 horas (+4% do que em 2002), daqui se concluindo que aumentou a sua gravidade.

Esta situação traduz, de forma clara, o desinteresse, por parte da empresa, e a falta de investimento, em matéria de segurança no trabalho; ela é fruto, também, por um lado, da imposição de

ABRIL 2004



**COMISSÃO
DE TRABALHADORES
DOS CTT**

R. Vitor Cordon, 10-A - 4.º Esq
1200-484 LISBOA
Tel. 213 240 830 • Fax 213 240 836
E-mail: ct_ctt@yahoo.com

Balanço Social dos CTT 2003

PARECER

FUNDAMENTAÇÃO

O Conselho de Administração dos CTT volta a invocar o abrandamento da actividade económica, no seu entender, devido, ainda, aos efeitos do 11 de Setembro (de 2001) e ao desencadear da guerra no Iraque – que, está mais que provado, foi desencadeada pelos EUA, Inglaterra e outro aliados, com base em argumentos falsos –, para justificar os resultados obtidos, em 2003.

É, obviamente, uma visão redutora da situação. A diminuição da actividade postal, em Portugal, teve a ver com isto, mas, sobretudo, foi consequência da política económica seguida pelo Governo, fixada, de forma extrema, no **controle do défice das contas públicas** e da gestão desastrosa do CA, baseada na **desresponsabilização** crescente pela prestação do serviço universal.

A acção do Governo, que interveio preferencialmente no controle do défice público **pelo lado da despesa**, teve como consequência a redução acentuada da actividade económica, com reflexos negativos na actividade dos CTT. Por sua vez, a acção do Conselho de Administração, centrada também, de forma ainda mais acentuada, na **redução de custos**, teve como consequência a retracção da procura dos serviços postais e, consequentemente, a quebra do tráfego (-2,6%).

Ao contrário do que a Empresa afirma, na generalidade dos países europeus, o tráfego não baixou. Apenas cresceu abaixo dos níveis dos últimos anos.

À concorrência crescente, o CA respondeu com uma estratégia comercial centrada no **enceramento ou entrega a terceiros de centenas de estações**, dando a ideia de desresponsabilização pela prestação do serviço universal de correios.

A liquidação, em muitos casos forçada, de quase 1500 postos de trabalho com o intuito de reduzir custos a qualquer preço criou situações de ruptura em muitos locais de trabalho, levando à **degradação da qualidade de serviço**. Dos 8 indicadores, apenas em 2 conseguiu atingir as metas

negociadas com a ANACOM.

Não se conhece uma medida estratégica positiva, tomada por esta Administração com vista à atenuação dos efeitos da retracção económica.

Não fora a “boa vontade” da Sr.ª Ministra das Finanças em levar o dinheiro do Fundo de Pensões para equilibrar as contas do Estado e, consequentemente, as responsabilidades pelo pagamento das reformas, tudo isto sem passar qualquer cartão ao CA – no início de 2003, o PCA afirmou em entrevista a um jornal que só sabia do assunto através dos jornais –, **o ano de 2003 seria o pior de sempre**.

Pela forma como estes resultados foram obtidos e têm sido propagandeados, escamoteando a verdadeira origem deles, o ano de 2003 bem pode ser apelidado de “**Annus Ridiculus**”.

RECURSOS HUMANOS

Em matéria de Recursos Humanos, a política da Empresa centrou-se quase exclusivamente na **contenção das admissões**, tanto de trabalhadores permanentes como contratados a termo. Exceptuou-se a admissão de um novo DRH e de mais alguns assessores para a área de edifícios que ninguém sabe muito bem o que vieram para cá fazer.

Incentivou-se a **aposentação antecipada** de trabalhadores ainda com muito para dar à empresa, criando um hiato na transmissão de conhecimentos entre estes e os mais novos, com consequências que, a prazo, certamente se revelarão nefastas para o bom desempenho da empresa.

O **Absentismo** cresceu, fruto da sobrecarga e pressão sobre os trabalhadores e também das greves realizadas como protesto contra a política levada a cabo pelo Conselho de Administração.

Os dispositivos de **avaliação**, em regra, não tiveram qualquer efeito prático, em termos de compensação para os trabalhadores.



**Comissão de
Trabalhadores
dos CTT CORREIOS**

As ausências por doença (14.420) reduziram 0,7%; no entanto, o número de horas não trabalhadas (1.157.473) por este motivo reduziu 5,7%.

Ao contrário, o número de suspensões disciplinares baixou de 188 para 145, mas aumentou o número de horas, indiciando uma maior severidade no capítulo disciplinar.

O número de horas não trabalhadas por Greves/Paralisações foi de 58821, correspondentes a mais 90%, comparativamente com o ano anterior.

Este acréscimo resultou, certamente, da participação dos trabalhadores dos CTT na luta contra o pacote laboral, que o actual governo pretende levar por diante.

CUSTOS COM PESSOAL

Os custos totais com pessoal, excepto Órgãos Sociais, que incluem as contas 64 e 62 na parte imputável ao pessoal, situaram-se nos 506.811.432,96 Euros, correspondendo a um crescimento 9,3%.

O salário base (169.856.337,91€) representou só 33,5% deste total, os subsídios e prémios regulares (51.327.242,02€), 10,1%, e os subsídios e prémios regulares, 14,3%.

Os encargos legais, convencionais e facultativos a cargo da empresa atingiram 176.379.904,75€, (34,8%, dos custos com pessoal), valor superior aos custos com o salário base! O crescimento nesta rubrica foi de 30,9%. É uma situação que não pode continuar sob pena de vir a colocar a empresa em sérias dificuldades, a curto prazo.

DE UMA VEZ POR TODAS, O ESTADO TEM QUE ASSUMIR A RESPONSABILIDADE PELA REPOSIÇÃO DAS VERBAS EM FALTA NO FUNDO DE PENSÕES, DANDO CUMPRIMENTO AO ESTABELECIDO NO PROTOCOLO DA CISÃO DA EMPRESA, NO FINAL DE 1992.

Baixaram os custos com formação profissional, situando-se em 10.161.729,31€, correspondendo a 2% dos custos totais com pessoal.

O leque salarial líquido cresceu, desmesuradamente, de 7,93 para 12,41. Esta situação é devida à admissão de novos directores, pagos com ordenados milionários, muito acima dos anteriores, e deveria ser referida pela Empresa nas notas anexas ao Balanço Social.

Por outro lado, o leque salarial interpretativo (2,39) situou-se ao nível de 2001 (2,55), registando até uma ligeira quebra de 0,16 pontos percentuais.

Os custos com os Órgãos Sociais totalizaram 632.354,24 Euros, registando um crescimento de 19,7% que deveria ser explicado pela empresa. Será que os actuais membros do CA têm salários superiores aos dos anteriores? Se assim for, temos o direito de saber porquê.

HIGIENE E SEGURANÇA

Já referimos o aumento do número de horas perdidas por acidentes de trabalho.

O número total de acidentes no local de trabalho (930) foi inferior ao de 2001 (979), o que indica que, geralmente, aumentou a sua gravidade. Registe-se, no entanto, que diminuiu o número de dias perdidos por baixa superior a 30 dias (19.055; 2001: 20.244).

Ao contrário, o número de acidentes "in itinere" cresceu para 76 (2001: 43), registando-se um total de 2135 (+25%) horas perdidas por baixa.

Destes acidentes resultou a declaração de 24 casos de incapacidade permanente parcial.

A Empresa continua a não registar casos de doenças profissionais, quando é sabido que há trabalhadores com problemas de saúde resultantes do exercício da sua actividade profissional.



**Comissão de
Trabalhadores
dos CTT CORREIOS**

CARREIRAS PROFISSIONAIS (QUADROS)

O que ressalta nesta área é a existência de inúmeros quadros com pouco ou nada que fazer.

Esta situação é contraditória com a necessidade de economizar meios e com a necessidade de encontrar respostas para os desafios que a empresa tem pela frente.

Podemos dar-nos ao luxo de ter quadros experientes e conhecedores da empresa e do meio envolvente em situação de sub-ocupação ou, mesmo, de desocupação? Em nosso entender, não!

Estamos cá para ver no que vai redundar a revisão dos sistemas de avaliação e gestão de talentos (?), bem como o sistema de atribuição de prémios e incentivos. Pela amostra do que sucedeu este ano, não auguramos nada de proveitoso para os trabalhadores.

CARREIRAS PROFISSIONAIS (NÃO QUADROS)

O Processo de revisão de carreiras tem-se arrastado há tempo de mais.

É bom que a empresa não esqueça que as alterações terão que passar obrigatoriamente pela negociação e acordo com as ORT's.

A CT não deixará de intervir neste processo, contribuindo para que seja encontrado um sistema de carreiras que corresponda às necessidades da empresa e expectativas dos trabalhadores.

ABSENTISMO

Todos os programas de prevenção e redução do absentismo estão condenados ao fracasso se não for considerada a influência das cargas e ritmos de trabalho e o ambiente no local de trabalho.

O PAAT, pelos vistos, continua a funcionar, mas há muito que não temos quaisquer notícias sobre a sua evolução. Isto depois de termos manifestado, expressamente, a nossa disponibilidade para o acompanhar, nomeadamente, sensibilizando os trabalhadores para os seus objectivos.

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Há muito que se impunha a reformulação do sistema de telepono.

A interligação do NAVE e SGDIST com os Sistemas de Informação de Recursos Humanos não é mais do que a continuação de projectos aprovados anteriormente.

POPST

Pelas referências à sua actividade, parece ter tido resultados positivos pelo que não se percebe a sua extinção.

Esta decisão, indicia, no mínimo, uma menor preocupação com a segurança no Trabalho que tem reflexos na taxa de absentismo e, mais importante, na integridade física dos trabalhadores.

FORMAÇÃO

Não teve a importância que, deve ter, como parte integrante de uma política de recursos humanos à medida das necessidades da empresa, resultantes sobretudo das exigências de um mercado cada vez mais aberto.



Lançou o PRP (Projecto de Racionalização de Pessoal), com o alegado objectivo de eliminar excedentes nos Serviços Centrais, coordenado de forma totalmente desajeitada, violando todas as regras em vigor em matéria de preenchimento de postos de trabalho. Com ele, criou um clima de enorme pressão psicológica sobre os trabalhadores, causando-lhes sérios danos tanto do ponto de vista profissional como pessoal, com graves implicações na sua própria saúde.

Abriu uma autêntica caixa de pandora ao anunciar a atribuição de incentivos à reforma, gerando uma enormíssima instabilidade nos locais de trabalho, com reflexos notórios na motivação dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua produtividade.

Aprovou uma nova estrutura da empresa, utilizando-a como pretexto para emprateirar inúmeros quadros superiores, indo recrutar ao exterior novos directores de primeira linha, a quem entre outras benesses, paga ordenados acima dos 1500 contos.

Deu instruções expressas para reduzir a taxa de D+1 no correio normal, com o intuito de obrigar os clientes a utilizar o Correio Azul.

Medidas estratégicas positivas não tomou nenhuma.

Neste cenário, é óbvio que a concorrência se instala com uma agressividade cada vez maior, conquistando mercado devido à inércia por parte do Conselho de Administração.

Há muito que se tornou premente, no quadro de liberalização crescente dos serviços postais, a concretização de parcerias com outros operadores europeus, por forma a salvaguardar o mercado nacional e ter uma posição forte no mercado internacional.

As alianças e parcerias que têm ocorrido entre operadores e integradores, os CTT têm respondido nada.

A reacção à quebra de tráfego não pode ser centrada só na redução de postos de trabalho, sobrecarregando cada vez mais os trabalhadores.

É necessário ir à procura de novas oportunidades de negócio, diversificando a oferta de produtos, apostar na melhoria da qualidade de serviço e tomar medidas que motivem os trabalhadores.

RECRUTAMENTO E MOVIMENTAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Continua a falhar o planeamento nesta área. As medidas que têm sido tomadas meramente conjunturais, não se verificando a existência de uma política de R.H. que responda adequadamente às necessidades da empresa. A nomeação de uma nova directora de Recursos Humanos, até agora, não trouxe nada de novo.

A nova estrutura da Empresa, com alguns aspectos positivos como seja a concentração dos transportes, tratamento e distribuição numa mesma direcção, serviu essencialmente para afastar inúmeros quadros experientes e dedicados para, em sua substituição, trazer do exterior outros, cujos currículos se desconhecem, e que, até agora, nenhuma mais valia acrescentaram à empresa.

A centralização das funções de apoio tem levado a uma maior demora na resolução de problemas, com destaque para o funcionamento dos serviços elaboradores longe dos locais de trabalho dificultando o acesso directo dos trabalhadores para tratar de problemas do seu dia a dia na empresa.

O PRP, que bem conduzido e respeitando os direitos dos trabalhadores e as regras sobre o preenchimento de postos de trabalho, poderia ser um projecto com resultados positivos, redundou num somatório de atropelos vários, com reflexos extremamente negativos para a vida profissional e pessoal dos trabalhadores envolvidos.



BALANÇO SOCIAL – 2002

- PARECER -

FUNDAMENTAÇÃO

É um facto que, durante o ano de 2002, a actividade económica registou um abrandamento nos mais variados sectores. Os CTT, necessariamente, sofreram também o impacto da retracção económica, dependentes que estão da actividade dos diversos sectores a quem prestam serviços.

É verdade, também, que a economia nacional sofreu as consequências da crise económica resultante do rebentar da "bolha" da chamada "nova economia" e da instabilidade política a nível mundial, decorrente, sobretudo, dos acontecimentos de 11 de Setembro de 2002 e da ameaça, que acabou por se concretizar já em 2003, de guerra contra o Iraque.

Porém a situação mundial, por si só, não explica o descalabro que se verificou nos CTT, em 2002, que bem podemos apelidar de "Annus Horribilis".

Há razões ligadas à situação política nacional, marcada pela realização de eleições legislativas antecipadas, em consequência da demissão inopinada do Primeiro Ministro, António Guterres, das quais resultou a nomeação de um novo Governo.

Em primeiro lugar, se a situação do País já era má, o actual Governo, com o discurso do "País de tanga" e com a política económica e social que tem vindo a seguir, agravou-a drasticamente, transformando uma crise orçamental numa crise económica profunda.

Em segundo lugar, ao deixar arrastar o processo de nomeação de um novo Conselho de Administração, mantendo o anterior em funções de mera gestão corrente, fez com que os CTT passassem mais de 3 meses sem que tivessem sido tomadas as decisões estratégicas que se impunham face à notória quebra no tráfego postal e consequente redução de receitas que se verificavam desde o início do ano.

Mas a principal responsabilidade pela situação calamitosa nos CTT tem que ser assacada ao actual conselho de Administração.

Adoptaram para cá, também, o discurso da "tanga", lançando pelas ruas da amargura o prestígio dos CTT que a generalidade dos portugueses, sistematicamente, tem considerado a melhor empresa prestadora de serviços públicos.

Congelou o investimento, paralisando não só os projectos essenciais à modernização da empresa e melhoria das condições de trabalho, mas também cortando à toa em todo o tipo de aquisições, excepção feita à aquisição de novos Mercedes para o CA e BMW para os directores de primeira linha.

Mas não te incomodes agora com isso.

Decides, e bem, parar para descansar. Onde? Se andares num **Giro rural**, no **Verão**, sentas-te a uma sombra e aproveitas para comer uma "bucha". E no **Inverno**? Como é que fazes? Difícil, não é? Convém arranjar um sítio mais abrigado. Então, se for lá para a Guarda ou Bragança ou outro local qualquer do Norte, quem é que pode parar num sítio qualquer?

Se andares num **giro urbano**, vais a um restaurante? Vais a casa, se tiveres a sorte de calhar em caminho? E o que fazes à mala? Leva-la para o restaurante ou para casa? Não podes, pois não?

Mas partamos do princípio de que até tens condições e não há mal em levar a mala contigo. Continuas responsável por ela e pelo correio que tens lá dentro, não é? Quer dizer que, quando paras para descansar, continuas ao serviço da empresa. Certo?

Se o teu Giro for em ciclomotor, quando paras para descansar, continuas, também, responsável por este. O mesmo se passa se o Giro for em viatura.

Podemos, então, concluir que, depois de saíres para a rua, faças ou não intervalo, continuas sempre ao serviço da empresa. Logo, todo esse tempo tem que ser considerado tempo de trabalho. Porque a tua prestação de trabalho não sofre, na prática, qualquer interrupção, o teu **horário** tem que ser **contínuo**.

Compreendeste porque é que o **horário contínuo** é a única forma razoável de organizar o tempo de trabalho na Distribuição? Para bem da prestação de um serviço de qualidade e do respeito pelos teus direitos em matéria de horários de trabalho.

Em termos práticos, como poderá ser? Em regra, depois de terminares as tarefas internas dos CDP, farás a pausa de 30 minutos, incluída no horário de trabalho e, depois, sairás para a rua para fazer a distribuição sem parar. Sem prejuízo de po-

dermos encontrar outras soluções consoante as **características** específicas de cada CDP. Mas sempre organizando o tempo de trabalho em horário contínuo.

A Empresa tem duas formas de resolver o problema: a **bem**, dialogando connosco; ou, então, a **mal**, obrigando os trabalhadores a lutar.

O diálogo, sério e construtivo é, de longe, a melhor solução, mas, ao fim de tantos anos que quer a CT quer o SNTCT vêm insistindo para que a justiça seja reposta e os trabalhadores deixem de ser usurpados, dá a impressão que a Empresa quer obrigar os trabalhadores a enveredarem pelo caminho da **luta**.

Achamos que chegou a hora de dizer: **Basta!** Se o caminho tiver que ser a **luta**, que seja.

De todos os **Carteiros da Distribuição**: dos que **não têm horário contínuo**, por tudo o que atrás ficou dito; **dos que já o têm** – nos CDP de Lisboa e Porto – porque todos sabem que a Empresa tem feito diversas tentativas para acabar com ele – ainda bem recentemente, o tentou no CDP 1100.

O SNTCT tem marcada uma série de **formas de luta** que terão lugar até ao final do ano.

Não nos agrada particularmente prejudicar os utentes/clientes do correio na época de Natal, mas, pela falta de vontade e capacidade que a Empresa tem demonstrado para resolver esta questão a contento, a **responsabilidade por esses prejuízos tem que ser assacada por inteiro ao Conselho de Administração**.

A Comissão de Trabalhadores manifesta o apoio inequívoco à luta dos trabalhadores da Distribuição pelo Horário Contínuo e participará activamente, com o SNTCT, no esclarecimento e mobilização dos trabalhadores.

HORÁRIO CONTÍNUO NA DISTRIBUIÇÃO TEM QUE SER!



Terreiro do Paço (LX.)
TAXA PAGA

PRÉMIOS DE ASSIDUIDADE

203

O presidente do CA anunciou, rejubilante, na véspera da greve que os trabalhadores iriam receber prémios. Este anúncio foi para tentar desmobilizar os trabalhadores, mas a resposta foi clara: GREVE. Os trabalhadores não vendem os seus direitos, os seus postos de trabalho e a Empresa CTT, por meia dúzia de patacos. A lógica dos trabalhadores é simples, **se há dinheiro para distribuir, então que se distribua por todos e nos salários**. O mesmo presidente assinou, não tão não tão rejubilante, um Acordo com o SNTCT que prevê que se a empresa estiver financeiramente bem e se a inflação for superior ao previsto, os trabalhadores serão aumentados em Janeiro de 2004. **TODO O DINHEIRO DISTRIBUIDO AGORA VAI SER DESVIADO AO MONTANTE A APLICAR NA TABELA SALARIAL A PARTIR DE JANEIRO DE 2004.**

Os zelosos juristas que inventaram a história do pré-aviso, esqueceram-se de avisar que **GREVE NÃO É FALTA DE ASSIDUIDADE**. O SNTCT tem provas que os trabalhadores que efectuaram greve foram excluídos das listagens para atribuição de prémios. É ilegal e inconstitucional. **NENHUM TRABALHADOR QUE TENHA EFECTUADO GREVE PODE SER EXCLUÍDO DA ATRIBUIÇÃO DOS DITOS PRÉMIOS**. A competente acção será interposta em Tribunal, quando forem abonados os prémios de assiduidade.

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

Na altura em que a ADM ainda mantinha o discurso miserabilista, inventou uma solução à medida para o deficit: **"não pagar o subsídio de refeição em Novembro"**. Extorquiriam assim aos trabalhadores cerca de 130 mil euros (27 mil contos). Estamos a chegar a Novembro. **SE A ADM/CTT NÃO RECUAR ATEMPADAMENTE NA SUA INTENÇÃO, OS TRABALHADORES TOMARÃO AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA EVITAR A EXTORSÃO.**

VENDA DE PATRIMÓNIO

Há já alguns anos que o Património dos CTT VEM a ser delapidado. Os edifícios dos CTT são *coisa pública*, ou seja, pertencem ao Estado e logo aos portugueses. Muitos edifícios foram entregues ao Fundo de Pensões para tapar o "buraco". Outros estão agora, com o mercado imobiliário em recessão, a ser vendidos a preços baixos, o que leva a uma apetência pela sua aquisição por parte de quem quer e pode investir em segurança - entre elas, diz-se, uma grande entidade bancária -, que, embora através de intermediários, é um dos principais compradores. A ADM/CTT vende os edifícios ao desbarato (sujeitando no futuro os CTT a pagar rendas elevadíssimas) e com o dinheiro amealhado, é fácil apresentar resultados positivos. A este ritmo, se cada vez que a situação estiver má, se vende um edifício para normalizar as contas, perguntamos: **Qual será o futuro dos CTT quando já não houver nada para vender? É PRECISO PÔR COBRO A ESTA GESTÃO ANTES QUE ELA DÊ CABO DOS CTT DE FORMA IRREMEDIÁVEL.**

FUNDO DE PENSÕES / CGA

É do conhecimento de todos que o Fundo de Pensões tinha um buraco de mil milhões de euros, apesar dos aprovisionamentos suplementar quer em dinheiro quer em edifícios. A resolução do problema passaria sempre, em nosso entender, pela reposição por parte do Governo, dessa verba. A ADM/CTT deu carta branca ao Governo para resolver o problema, mas ... o que ficou resolvido foi o problema do deficit do Orçamento de Estado. No entanto, em mais uma atitude discriminatória para com os trabalhadores dos CTT, o Governo "esqueceu-se" de entregar à Caixa Geral de Aposentações as garantias bancárias relativas aos montantes não no Fundo de Pensões dos CTT, tal como fez aquando da integração de outros Fundos na CGA. O problema dos trabalhadores e aposentados dos CTT agravou-se, porque a CGA já tinha um buraco enorme e agora entraram quase 20.000 trabalhadores e aposentados dos CTT mas o dinheiro não entrou. **OS TRABALHADORES DOS CTT QUEREM GARANTIAS DO PAGAMENTO DAS PENSÕES.**

**ESTA GESTÃO LEVARIA OS CTT AO FUNDO EM POUCO TEMPO
A ADM TEM QUE SER POSTA NA RUA**

	<p>SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES</p>		<p>Al. D. A. Henriques LISBOA TAXA PAGA</p>
---	---	---	---



28/2003
16 Out.
204

correios

ADM DOS CTT ROUBA AOS POBRES PARA DAR AOS RICOS

**" FALTAS INJUSTIFICADAS
PRÉMIOS DE ASSIDUIDADE SÓ PARA ALGUNS
ROUBO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO EM NOVEMBRO
VENDA DE PATRIMÓNIO AO DESBARATO
HIPOTECA DAS PENSÕES DOS TRABALHADORES PARA
SALVAR O ORÇAMENTO DE ESTADO "**

Os trabalhadores não têm a memória curta e lembram-se de o Presidente do CA/CTT afirmar alto e bom som que os CTT estavam quase falidos. Também se lembram que à conta disso, muitos foram impedidos de gozar férias, foram despedidos trabalhadores contratados que estavam a ocupar postos de trabalho permanentes, que não foi pago muito do trabalho suplementar efectuado e que não foram atribuídos prémios de desempenho. Também sabem que o CA/CTT pôs em causa o serviço público de correios. A ADM/CTT tomou posse em Junho 2002 e nesse ano os CTT apresentaram logo um prejuízo de 32 milhões de euros.

E em Abril/Maio deste ano, a ADM/CTT informou que a situação estava a piorar, ou seja, no primeiro trimestre a previsão era de um prejuízo de 1,1 milhões de euros e as contas já davam um prejuízo de 7,7 milhões de euros. Estávamos a dias de negociar o AE/CTT.

Passados 3 meses ... afinal não era verdade, tinham-se enganado, como não são peritos na matéria (em Portugal, pois no estrangeiro parece que são reconhecidos e aclamados), tinham feito mal as contas e, com essa atitude puseram em causa quase 30 anos de confiança negocial. Afinal os CTT são uma empresa viável, desde que se espremam os trabalhadores até à medula, e, espante-se, até há o risco de darem lucro em 2003, provavelmente entre 10 e 40 milhões de euros.
FALTAS INJUSTIFICADAS ?

A ADM/CTT foi informada às 17 horas e 24 minutos do dia 29 de Setembro que os trabalhadores dos CTT iam fazer greve no dia 9 de Outubro. Só no ano de 2003, foram entregues dezenas de pré-avisos de greve com a mesma antecedência. A ADM/CTT nunca contestou nem ameaçou com faltas injustificadas. **A ADM/CTT NÃO PODE INVOCAR QUE NÃO FOI AVISADA E QUE O PRÉ-AVISO DE GREVE NÃO CUMPRIU O SEU OBJECTIVO.** Os trabalhadores não se intimidam e darão a resposta quer nos tribunais quer, principalmente nos locais de trabalho.

As relações laborais nos CTT estão de tal modo inflamadas que qualquer faísca dará um incêndio. A ADM/CTT está a fazer o papel de incendiário, o SNTCT saberá fazer, e bem o papel de bombeiro.

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

Na prática, em termos simplistas, a diferença entre os trabalhadores da CGA e os da Segurança Social, quando têm acidentes, é que aos da CGA lhes é atribuído tempo de serviço, ao passo que aos da Segurança Social lhes é atribuído uma pensão em dinheiro.

Os trabalhadores da Segurança Social estão abrangidos por um seguro que cobre as despesas e as indemnizações, substituindo assim a responsabilidade dos CTT. Os trabalhadores subscritores da CGA estavam abrangidos pela protecção da própria CGA. ESTAVAM, porque a partir de agora e com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2000, NÃO ESTÃO PROTEGIDOS POR NADA. Inclusivamente a CGA está a considerar nulas e de nenhum efeito as avaliações de incapacidade já feitas.

Esta situação é gravíssima e exigiria medidas urgentes. Pelos vistos a ADM/CTT não as tomou nem está interessada em tomá-las, está mais interessada em esconder a situação. O SNTCT e os trabalhadores não vão deixar.

E AGORA SENHORES ADMINISTRADORES DOS CTT, SENHORES DIRECTORES DA CGA, SENHOR MINISTRO DA ECONOMIA, SENHOR MINISTRO DO TRABALHO, SENHOR PRIMEIRO-MINISTRO, SENHOR PRESIDENTE DA REPÚBLICA, SENHOR PROVIDOR DE JUSTIÇA?

QUEM SE VAI RESPONSABILIZAR POR INDEMNIZAR OS TRABALHADORES DOS CTT QUE TIVERAM ACIDENTES DE SERVIÇO APÓS 1 DE MAIO DE 2000?

PORQUE É QUE O CA DOS CTT ESCONDEU ESTA SITUAÇÃO?

PORQUE É QUE O CA DOS CTT AINDA NÃO FEZ UM DOS SEUS FAMOSOS DESPACHOS, PUBLICADOS ON-LINE, A DIZER QUE OS CTT SE RESPONSABILIZAM PELO PAGAMENTO DAS INDEMNIZAÇÕES OU PELA ATRIBUIÇÃO DE TEMPO PARA EFEITOS DE APOSENTAÇÃO?

PORQUE É QUE O CA DOS CTT NÃO CONTRATOU UMA SEGURADORA PARA PAGAR O TEMPO DE SERVIÇO RESULTANTE DAS INCAPACIDADES MOTIVADAS PELOS ACIDENTES DE SERVIÇO?

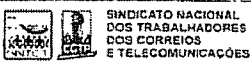
PORQUE É QUE O CA DOS CTT NÃO RECONHECE A SUA INCAPACIDADE E NÃO SE VAI EMBORA?

PORQUE É QUE O SENHOR MINISTRO DA ECONOMIA NÃO TOMA POSIÇÃO?

O SNTCT E OS TRABALHADORES SABERÃO DAR A RESPOSTA

sntct

a força de continuarmos juntos



SINDICATO NACIONAL
DOS TRABALHADORES
DOS CORREIOS
E TELECOMUNICAÇÕES

Av. da República, 44 - 1.º - 1000-023 Lisboa
Tel. 21 44 94 94



Al. D. A. Henriques
LISBOA

TAXA PAGA



26/2003
17 Jun.
206

correios

BRONCA

TRABALHADORES COM INCAPACIDADES RESULTANTES DE ACIDENTES DE SERVIÇO (SUBSCRITORES DA CGA), OCORRIDOS APÓS 1 DE MAIO DE 2000, VEEM ESSES DESPACHOS ANULADOS PELA CGA.

FICAM SEM A % DE INCAPACIDADE ATRIBUÍDA E SEM PENSÃO DE INVALIDEZ.

QUEM SE VAI RESPONSABILIZAR?

Há três meses que a ADM/CTT sabe o que se está a passar. Tem mantido um secretismo que só pode ter uma interpretação: **DESORIENTAÇÃO E CUMPLICIDADE**.

A situação é de tal modo grave que exigiria medidas urgentes e responsáveis por parte da ADM/CTT. Até ao momento, passados meses, **NÃO FORAM TOMADAS**. É caso para dizer que com uma administração destas, os trabalhadores não precisam de inimigos.

Para os menos atentos é necessário explicar em que consiste esta situação.

Quando os trabalhadores subscritores da CGA têm acidentes de serviço, os CTT responsabilizam-se pelas despesas todas. Finda a situação, os trabalhadores vão à Junta Médica da CGA que lhes dá alta e, se for caso disso, lhes atribui um grau (percentagem) de incapacidade. Essa percentagem de incapacidade terá como efeito, aquando da aposentação antecipada, que esse trabalhador descontará essa percentagem ao tempo que lhe falta para atingir o tempo necessário para a aposentação. Por exemplo: *um trabalhador tem um acidente de serviço, quando é considerado apto para trabalhar, a Junta Médica da CGA atribui-lhe um grau de incapacidade de 50%. Esse trabalhador tem 30 anos de serviço, faltando-lhe 6 anos para se poder aposentar, mas como tem uma incapacidade de 50%, se se aposentar nessa altura, o seu tempo de serviço passará a ser de 33 anos.*

» » » » » » » »

HAVERA RAZÕES PARA CONFLITUALIDADE LABORAL?

207

Vejamos se a ADM/CTT tem razão quando diz que está tudo bem.

- Mentiram aos trabalhadores quando disseram que estava aberta a porta para reformas antecipadas. Centenas de trabalhadores viram os seus pedidos recusados pelo simples facto de a ADM/CTT não ter garantido as condições necessárias para os dispensar de ir à Junta da CGA.
- Mentiram aos trabalhadores quando disseram que iriam reestruturar os Serviços Centrais e diminuiriam os postos de trabalho cumprindo o AE e a Lei. Os trabalhadores foram transferidos e apareceram outros para ocupar os seus lugares. Não foram cumpridas as regras do AE.
- Mentiram aos trabalhadores quando afirmaram que o "negócio" com a PT/AGS manteria todos os direitos e regalias que estão consignados no Regulamento do IOS. Muitos trabalhadores e beneficiários irão ficar sem médicos. Os exames médicos irão ser dificultados. Querem diminuir a comparticipação nos medicamentos.
- Mentiram quando afirmaram que iriam resolver o problema do buraco do Fundo de Pensões. Até agora o que se ouve falar é de mais uma roubalheira, ou seja, o dinheiro que ainda há no Fundo iria parar às mãos do Governo para resolver o défice orçamental.
- Enganam o Estado Português, porventura com a conivência do Governo, porque querem degradar o serviço público de qualidade e universal.
- Impedem os trabalhadores de gozar férias porque não admitem contratados para as substituições.
- Obrigam os trabalhadores a constantes deslocações, dobras de giros e trabalho extraordinário porque não admitem trabalhadores.
- Diminuem postos de trabalho porque querem entregar parte da distribuição e do atendimento a entidades privadas.
- Não querem pagar o subsídio de refeição em Novembro.
- Querem retirar o subsídio de chefia aos trabalhadores que exercem cargos de direcção e chefia e exoneram trabalhadores que usam os seus direitos legais e constitucionais.

AFINAL HÁ MOTIVOS PARA A LUTA

OS TRABALHADORES VÃO LUTAR NOS DIAS 18 E 20 DE JUNHO

**NO DIA 18 DE JUNHO OS TRABALHADORES VÃO DEMONSTRAR,
ATRAVÉS DE UMA GRANDE MANIFESTAÇÃO QUE NÃO QUEREM
UMA ADMINISTRAÇÃO QUE QUER DESTRUIR OS DIREITOS E
REGALIAS E QUE TUDO FAZ PARA DESTRUIR OS CORREIOS**

- **Aumento do trabalho extraordinário efectuado e não pago;**
- **Os trabalhadores que chefiam EC's e CDP's não têm os meios humanos e materiais necessários para gerir os locais de trabalho;**
- **Zonas do país em que distribuição do correio não é feita com regularidade;**
- **Zonas do país em que acabaram os postos de atendimento.**

DETERIORAÇÃO DOS CUIDADOS DE SAÚDE PRESTADOS PELO IOS

Sem negociar com ninguém, pois apenas informaram, a ADM/CTT decidiu adjudicar a prestação de cuidados de saúde a uma empresa exterior. Até hoje o SNTCT não tem conhecimento dos termos do acordo efectuado. Estão em causa os direitos consignados no Regulamento do IOS. As consequências estão à vista:

- **Rescindiram as convenções com os médicos, clínicas e meios auxiliares de diagnóstico. A tal empresa que gere os cuidados de saúde não quer fazer convenção com muitas destas entidades e alguns médicos e prestadores de cuidados de saúde não querem fazer convenções com a tal entidade;**
- **Muitos trabalhadores e beneficiários vão ser impedidos de continuar a ir ao seu médico de sempre. Grávidas vão ter que mudar de médico e beneficiários com doenças prolongadas vão ficar sem médico;**
- **A maior parte dos exames passados pelos médicos têm que ter o aval do Director Clínico da tal empresa que fez o acordo com a ADM/CTT;**
- **Agora querem rever a comparticipação nos medicamentos, passando os trabalhadores a ter que pagar muito mais dinheiro.**

QUEREM ACABAR COM O SUBSÍDIO DE CHEFIA

Não são só os trabalhadores não quadros que são prejudicados. A cegueira da ADM/CTT é tanta que agora querem acabar com o subsídio de chefia, certamente para poupar alguns cobres para poder gastar em carros e publicidade, colocada pelo Sr. 10%. A ADM/CTT argumenta que as chefias não querem subsídios e trabalham por gosto. As consequências serão:

- **Diminuição drástica do vencimento dos trabalhadores em cargos de chefia;**
- **Muitas chefias a trabalhar contrariadas com as consequências que daí advirão para os trabalhadores e para a gestão local.**

A ADM/CTT QUER:

- **PRIVATIZAR OS CTT**
- **PRESTAR UM SERVIÇO PÚBLICO SEM QUALIDADE**
- **RESOLVER O PROBLEMA DO BURACO DO FUNDO DE PENSÕES PONDO EM RISCO AS PENSÕES DOS TRABALHADORES E DOS APOSENTADOS**
- **DESTRUIR OS DIREITOS E REGALIAS CONQUISTADOS**
- **DAR CABO DA NOSSA EMPRESA**

OS TRABALHADORES QUEREM:

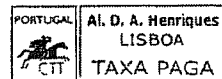
- **UMA ADMINISTRAÇÃO COMPETENTE E SÉRIA**
- **MANUTENÇÃO DOS CTT NOS ACTUAIS MOLDES E PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE**

POR TUDO ISTO:

GREVE GERAL NOS DIAS 18 E 20 DE JUNHO
MANIFESTAÇÃO NACIONAL, EM LISBOA, NO DIA 18 DE JUNHO



Alameda D. Afonso Henriques 41-7/2 1000 1231-1150
 Telex 23 8428920 Fax 21 8428920





23/2003

020Jun.

correios

A LUTA VAI CONTINUAR CONTRA A SITUAÇÃO NOS CTT

GREVE GERAL

DIAS 18 E 20 DE JUNHO

**MANIFESTAÇÃO NACIONAL
EM LISBOA, NO DIA 18 DE JUNHO**

**SERÃO ORGANIZADOS
TRANSPORTES GRATUITOS**

A cada dia que passa a situação dos CTT agrava-se. As relações de trabalho estão a atingir um tal ponto de rotura que os trabalhadores têm de tomar posição. A ADM/CTT está a gerir a empresa **CONTRA OS TRABALHADORES** e como se tratasse de uma qualquer empresa menor do grupo espírito santo. A ADM gere os CTT como se de uma horta se tratasse – a horta de família.

Para a ADM/CTT, impera a lógica da rentabilização a todo o custo. Para atingir esse objectivo fazem tudo, mesmo pôr em risco a viabilidade económica dos CTT e a prestação do serviço público e universal de qualidade. Os resultados estão à vista:

- *Diminuem as receitas;*
- *Aumenta o prejuízo;*
- *Perdem-se clientes e o mais grave é que se perdem para empresas tipo "vão de escada" que pertencem a "gente da casa".*

DIMINUEM OS POSTOS DE TRABALHO

Desde que tomaram posse já foram diminuídos quase 1.000 postos de trabalho. As consequências estão à vista:

- *Deslocações constantes dos trabalhadores do atendimento;*
- *Dobras nos giros;*
- *Trabalhadores impedidos de gozar férias;*

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

Os CTT têm a obrigação de prestar o serviço melhor. Este serviço tem que ser de qualidade. Para o efeito a ADM/CTT tem que admitir mais trabalhadores e passar para o quadro os contratados a termo que estão a ocupar postos de trabalho efectivos.

Os CTT têm a obrigação de garantir o pagamento das pensões aos actuais e futuros aposentados. Para o efeito têm que garantir a reposição das centenas de milhões de euros em falta no Fundo de Pensões.

Os CTT têm a obrigação de se apetrechar dos meios necessários para fazer frente à concorrência. Para o efeito têm que investir em novas tecnologias, novos serviços, novos postos de trabalho e pontos de venda e distribuição para captar mais clientes.

Os CTT têm a obrigação de propiciar aos seus trabalhadores a formação necessária. Para o efeito têm que melhorar qualitativa e quantitativamente a formação profissional e não, como até aqui, fazer apenas acções de informação.

Os CTT têm a obrigação contratual de manter e melhorar as regalias sociais dos trabalhadores. Para o efeito têm que garantir a eficiência do IOS e a manutenção de serviços sociais tais como as creches e centros de assistência.

Os CTT têm o dever de não explorar os trabalhadores. Para o efeito têm que pagar o trabalho extraordinário efectuado e não pago, nomeadamente nas EC's e CDP's.

Os CTT são uma grande empresa, um dos maiores empregadores nacionais, com milhares de locais de trabalho. Os trabalhadores e o seu sindicato representativo - SNTCT - sempre tiveram por parte das anteriores Administrações uma postura dialogante, não obstante as divergências naturais. Para o efeito seria necessária uma ADM/CTT que fosse competente e responsável.

NADA DISTO ESTÁ A ACONTECER

É preciso repor a normalidade nos CTT !

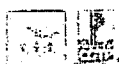
É necessário impedir a destruição dos CTT !

É imperioso lutar pelas reivindicações !

É urgente lutar contra o miserabilismo !

OS TRABALHADORES VÃO LUTAR

GREVE GERAL NOS CTT
DIAS 30 DE ABRIL E 2 DE MAIO



SINDICATO NACIONAL
DOS TRABALHADORES
DOS CORREIOS
E TELECOMUNICAÇÕES



AL. D. A. Henriques
Presidente
ATE



9/2003
Abril

correios

CONTRA A ACTUAL SITUAÇÃO NOS CTT TRABALHADORES VÃO LUTAR

GREVE GERAL NOS CTT DIAS 30 DE ABRIL E 2 DE MAIO

Os efeitos nefastos da gestão do Conselho de Administração estão a agravar a situação económica e laboral nos CTT. Como referimos no nosso comunicado 6 de 2003 de 24/2/03, há um conjunto de situações anómalas que afectam os trabalhadores e contra as quais se torria inevitável lutar.

Os problemas afectam todos os sectores da empresa e, apesar dos esforços do SNTCT, a ADM/CTT teima em não os querer resolver pela via do diálogo. O Secretariado Nacional do SNTCT enviou em 21 de Fevereiro de 2003 ao CA/CTT um ofício a listar os problemas e a disponibilizar-se para reunir. Até hoje, dia 1 de Abril, não houve resposta. O SNTCT interpreta o silêncio da ADM/CTT como sinal de concordância com os problemas, de nenhuma vontade de os resolver, incapacidade de gestão e falta de diálogo social.

Desde então os problemas mantiveram-se e alguns agravaram-se ainda mais:

- Falta de ocupação dos postos de trabalho vagos.
 - Na Distribuição, este facto tem originado maiores ritmos de trabalho e mais tarefas extraordinárias efectuadas e não pagas.
 - No Atendimento estão a verificar-se deslocações constantes de trabalhadores que estão colocados nas EC's.
- Alterações de horários ilegais.
 - Nos CDP's de Lisboa, alteraram unilateralmente os horários, impondo mais de 4 horas de intervalo e diminuindo os rendimentos dos trabalhadores.
- Erros constantes nos serviços elaboradores.
 - Os trabalhadores vêem diminuído o seu salário e a reposição em vez de ser feita a boca do cofre é, diferida para mais tarde.
- Tentativa de não pagar o subsídio de refeição em Novembro.
- Afirmações do Presidente do CA a informar que a empresa está de custos (interpretação nossa das suas afirmações), e que é preciso contenção de despesas.
 - Há 9 meses, quando cá chegaram, os CTT estavam com saúde, tinham os trabalhadores, havia dinheiro e clientes.

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

- A atitude mesquinha de retirar os 10 dias de férias aos trabalhadores com 36 e 40 anos de serviço;
- A intenção de alterar o pagamento do subsídio de refeição, facto que faria com que os trabalhadores ficassem 1 mês sem receber (Novembro);
- A tentativa de reduzir ao mínimo ou eventualmente acabar com os Transportes Postais;
- O denegrimento da imagem que os CTT e seus trabalhadores têm junto da opinião pública, através da não ocupação dos postos de trabalho vagos no Atendimento, fazendo com que as filas de espera e os tempos de atendimento tenham aumentado;
- O aumento do trabalho temporário e a tempo parcial e a colocação de ESE's a efectuar funções de CRT's no sector do Tratamento;
- O recrutamento externo de quadros superiores para lugares chave na estrutura dos CTT, quando têm muitas dezenas de quadros superiores emprateleirados;
- A intenção de vender parte do património imobiliário dos CTT;
- A depauperação do património cultural através de uma gestão menos cuidada na Fundação Portuguesa das Comunicações;
- O desinvestimento na formação profissional e a não implementação de um modelo de auto-formação negociado com o SNTCT.
- O processo de reformas antecipadas sem garantias de que os trabalhadores não seriam prejudicados, nem lhes seriam criadas falsas expectativas;
- O agravamento do buraco do Fundo de Pensões;
- A intenção de, levadas a cabo estas e outras medidas, proceder à privatização dos Correios de Portugal.

O SNTCT apresentou à Administração dos CTT, então recém nomeada, um conjunto de reivindicações, às quais, esta nunca deu resposta concreta;

- Melhoria das condições salariais dos trabalhadores;
- Melhoria das condições de trabalho;
- Melhoria da qualificação e condições de progressão profissional, através da negociação de uma nova estrutura de carreiras;
- Efectivação dos contratados que ocupam postos de trabalho permanentes;
- Diminuição do horário de trabalho;
- Aumento dos dias de férias;
- Horários contínuos na Distribuição e onde se justifiquem;
- Manutenção e melhoria das regalias sociais;
- Fim do desmembramento dos CTT

DELIBERAÇÃO DO SECRETARIADO NACIONAL ²¹³

Na reunião realizada nos dias 18 e 19 de Fevereiro de 2003, o Secretariado Nacional analisou a situação nos CTT.

Da discussão efectuada resultou a constatação dos seguintes factos:

- A Administração dos CTT não demonstra disponibilidade para ter relações institucionais com o SNTCT, remetendo essa tarefa a órgãos que lhe são hierarquicamente inferiores;
- A Administração do CTT demonstra uma fraca capacidade de gestão e de visão estratégica empresarial;
- A Administração dos CTT, desde a tomada de posse, tem levado a cabo actos de gestão que lesam gravemente os trabalhadores e põem em causa a continuidade dos CTT como uma empresa sólida e perfeitamente capaz de continuar a prestar, como é sua obrigação, um serviço público de correios de qualidade e, enfrentar com sucesso a concorrência imposta pela liberalização do serviço postal. São casos concretos:
 - ▶ A paragem do investimento numa altura em que é essencial fazê-lo para dotar os CTT de meios para enfrentar a concorrência;
 - ▶ O encerramento do Banco Postal e da Caixa Económica Postal;
 - ▶ O encerramento de Estações e Postos de Correios;
 - ▶ O encerramento do serviço de encomendas postais e entrega ao Postlog;
 - ▶ A intenção de vender pelo menos parte do Postlog a uma empresa multinacional de correios;
 - ▶ A tentativa de entregar a distribuição domiciliária de correspondências a empresas privadas;
 - ▶ A diminuição de centenas de postos de trabalho;
 - ▶ A entrega da assistência e manutenção dos equipamentos postais e informáticos a empresas privadas ou outsourcing, tentando que os trabalhadores dos CTT vão para essas empresas;
 - ▶ O processo de recolocação dos trabalhadores dos Serviços Centrais e de Apoio, violando o Acordo de Empresa e causando graves prejuízos materiais e psicológicos aos trabalhadores;
 - ▶ A não renovação de contratos e/ou não admissão no quadro, de trabalhadores que estão a ocupar postos de trabalho permanentes;
 - ▶ A não contratação de trabalhadores para substituição de férias;
 - ▶ A tentativa de impedir o gozo das férias no período a que se tem direito;
 - ▶ A tentativa de encerramento de serviços sociais tão importantes como é o caso do Infantiário do ICS/CTT;
 - ▶ A intenção de entregar a gestão do ICS (plano de saúde) à iniciativa privada sem ser esclarecido previamente quais as responsabilidades dos CTT.

QUAIS AS RAZÕES DOS TRABALHADORES ?

214

1. Dadas as alterações, a nosso ver inconstitucionais, ao cálculo do valor das Pensões a partir de Janeiro de 2009, um número significativo de trabalhadores (quase 3.000) pensou que esta era uma oportunidade única, dado que se não a aproveitassem, teriam de esperar muitos anos para se poderem aposentar e/ou veriam reduzido o valor da pensão futura.
2. A Junta Médica do IOS estava em consonância(?) com os objectivos da ADM/CTT e possivelmente a da CGA. Este facto garantia à partida uma probabilidade muito maior de passar à aposentação.
3. Seriam aposentados com uma idade que lhes permitiria desfrutar durante muito mais tempo da aposentação e, eventualmente, continuar ainda a efectuar trabalho fora dos CTT.

Estas razões são óbvias, compreensíveis e inquestionáveis. O SNTCT compreendeu-as e aceitou-as. No entanto é dever do SNTCT, enquanto Sindicato responsável, acautelar e defender o futuro dos trabalhadores no activo, dos aposentados e da empresa CTT.

QUAIS OS PROBLEMAS REAIS ?

1. Não está, nunca foi nem poderia estar garantido que a Junta Médica da CGA fosse tão "macia" como a do IOS. Este facto fará com que as expectativas de muitos trabalhadores saiam goradas e vejam os seus pedidos de aposentação recusados.
2. A Empresa CTT passará a ter em carteira uma quantidade de trabalhadores que voluntariamente se declaram incapazes para prestar serviço (através da apresentação de relatórios médicos que ficam em poder da Junta Médica). Em qualquer altura poderá jogar com esse facto e tentar obrigar esses trabalhadores a libertar os postos de trabalho (o SNTCT vai estar especialmente atento).
3. O buraco do Fundo de Pensões vai crescer ainda mais dado que o número de aposentados vai aumentar e o número de trabalhadores a descontar para a CGA vai diminuir. Em 2002 calculava-se que o dinheiro do Fundo de Pensões só dava para pagar as pensões até 2009, mas com o aumento dos pensionistas esta data será certamente anterior.
4. Os trabalhadores que tenham uma pensão de 1.000 euros (200 contos) não serão aumentados.
5. Não se trata de uma posição inocente e benéfica da ADM/CTT, antes pelo contrário. A articulação das aposentações com a recolocação de pessoal, da rescisão de contratos efectivos com a não renovação de contratos a prazo, iria levar a uma diminuição drástica de postos de trabalho.
6. A maior parte do trabalho efectuado nos CTT é de mão de obra intensiva, pelo que a diminuição do número de trabalhadores vai levar a três coisas: maiores ritmos de trabalho, pior qualidade do serviço, deterioração do serviço universal.
7. **Perdem os aposentados, os trabalhadores no activo, os contratados que tinham esperança de entrar para o quadro, o público e os CTT.**

A MONTANHA PODERÁ ESTAR PARA PARIR UM RATO

Aos trabalhadores que conseguirem furar as malhas e passarem à aposentação antecipada recomendamos o seguinte:

- **VENHAM AO SNTCT CONFERIR O QUE A ADM/CTT VOS ESTÁ DAR, NÃO VÁ DAR-SE O CASO DE VOS ESTAREM A TIRAR, DIZENDO QUE VOS ESTÃO A DAR.**



SINDICATO NACIONAL
DOS TRABALHADORES
DOS CORREIOS
E TELECOMUNICAÇÕES

Alameda D. Afonso Henriques, 41-r/c - 1095-123 Lisboa
Tel.: 21 8428503 - Fax: 21 8470828



PORTUGAL
Al. D. A. Henriques
LISBOA
TAXA PAGA



1/2003
21/7/03
correios

REFORMAS ANTECIPADAS NOS CTT

POSIÇÃO DO SNTCT

É fácil, é barato e dá milhões. Este é o slogan do totoloto.

Talvez inspirada por esta frase, a ADM/CTT emitiu um comunicado em que afirmava que quase todos os trabalhadores se poderiam habilitar à aposentação antecipada. Davam letras, facilitavam a saída e permitiam aos trabalhadores gozar a justa reforma

Este acto de gestão da ADM/CTT era uma espécie de 4 em 1. Diminua postos de trabalho, resolvia o falso problema dos Serviços Centrais, livrava-se de "certos" trabalhadores e poupava dinheiro. Para atingir o seu objectivo a ADM/CTT só precisava da cumplicidade da Junta Médica do IOS e da CGA, o que conseguiu até certo ponto.

Para os trabalhadores que metiam os papéis para a antecipação da aposentação, também era bom. Viam-se livres do péssimo ambiente de trabalho criado e das arbitrariedades de certos gestores e pouco ou nada perdiam em termos monetários.

Parecia perfeito. Se a Agatha Christie fosse viva diria mesmo que era o "crime perfeito".

Mas não há crimes perfeitos !

A posição do SNTCT, desde o início, foi cautelosa e responsável:

- Alertou os trabalhadores para o facto de não estarem garantidas todas as condições necessárias para que os trabalhadores não viessem a ser prejudicados;
- Alertou para a criação de falsas expectativas por parte da ADM/CTT;
- Alertou para o facto de o valor da pensão poder vir a não corresponder ao cálculo feito.

Simultaneamente o SNTCT questionou a ADM/CTT sobre os seguintes assuntos:

- Se estava garantido que a data do Despacho seria de 2002;
- Se os postos de trabalho libertos seriam reocupados;
- Se estava garantido o pagamento das Pensões para os já aposentados para os que agora se aposentariam e para os que se vierem a aposentar nos próximos anos.

A resposta dada pela ADM/CTT foi incompleta:

- Tinham falado com a CGA e estava quase tudo garantido;
- A Junta do IOS não poria problemas;
- A Junta da CGA ... ;
- O dinheiro para pagar as pensões haveria de aparecer porque o problema do buraco do Fundo de Pensões era uma das suas prioridades.

O SNTCT comunicou aos trabalhadores esta posição da ADM/CTT e aconselhou a que todas as cautelas fossem poucas.



SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

216

Exmo. Senhor
 Presidente do C.A. dos CTT
 R. S. João, 20
 1166-001

Assunto: **Projecto de Requalificação / Recolocação de Trabalhadores**

O SNTCT tem sido, obviamente, parte interessada desde o início deste processo de diminuição de efectivos nos Serviços Centrais e transferências para os chamados serviços de exploração.

Desde logo o SNTCT informou a ADM/CTT da sua intenção de não deixar que o processo fosse menos claro. Afirmámos que tinham quer cumpridas algumas regras básicas:

- *Contabilização e declaração de excedentes;*
- *Ordenação dos trabalhadores a transferir;*
- *Abertura de vagas para colocação dos excedentes.*

O SNTCT sabe que estes processos de recolocação de trabalhadores são sempre dolorosos, exigem muitas cautelas e têm que ser feitos com bastante sensibilidade relativamente a alguns casos particulares.

Nada disto está a acontecer.

1. *Os trabalhadores estão a ser confrontados com a transferência ou rescisão de contrato, independentemente de se saber se são excedentes e se estão a ser cumpridas as regras do AE.*
2. *Estão a ser transferidos trabalhadores de alguns serviços e posteriormente são colocados nesses serviços novos trabalhadores.*
3. *Estão a ser transferidos trabalhadores sem haver conhecimento se as vagas que vão ocupar terão que ser ocupadas por trabalhadores dos CARC's ou há ofertas de transferência a pedido.*
4. *Trabalhadores da Segurança Social estão a ser pressionados, nomeadamente através do envio à Junta Médica do IOS, quando se sabe que a única entidade competente para o efeito é a Junta Médica da Segurança Social.*
5. *Há trabalhadores em formação que têm maior antiguidade que outros que continuam no mesmo serviço e não sujeitos a transferência.*

O SNTCT já reuniu algumas vezes com o Sr. ADM de Pessoal, com o Sr. DRH e com a responsável pelo PRP. Manifestámos as nossas preocupações, colocámos as nossas dúvidas, questionámos situações. Foi-nos sempre dito que "tudo iria correr pelo melhor".

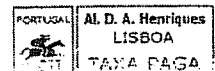
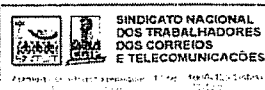
Como esta situação não se verifica e estamos a ser questionados pelos nossos associados em particular e pelos trabalhadores em geral, sob qual o nosso papel neste processo, o S. N. do SNTCT exige:

- a. **Paragem imediata das entrevistas feitas a trabalhadores, que estão a ser efectuadas pelo PRP;**
- b. **Paragem imediata das acções de formação;**
- c. **Recolocação dos trabalhadores já transferidos, nos seus antigos locais de trabalho;**
- d. **Ter conhecimento no nº de trabalhadores em excesso em cada um dos locais de trabalho dos Serviços Centrais;**
- e. **Ter conhecimento da ordenação desses trabalhadores, por antiguidade, no local de trabalho;**
- f. **Ter conhecimento das dotações/necessidades em todos os locais de trabalho do país;**
- g. **Ter conhecimento do número vagas existentes em cada CDP e EC;**
- h. **Abertura de concurso interno para preenchimento de vagas nas Ec's sede de CARC.**

Solicitamos uma resposta urgente, tendo em conta que necessitamos de analisar as medidas sindicais e legais a tomar, caso a resposta da ADM/CTT seja negativa.

Os nossos cumprimentos

O SN do SNTCT





29/2008
13.11.08
correios

**ADM/CTT ESTÁ A PREJUDICAR
OS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS CENTRAIS
O SNTCT ESTÁ ATENTO E ACTUANTE
PARA IMPEDIR A VIOLAÇÃO DO AE/CTT**

A ADM/CTT criou o PRP (Projecto de Recolocação de Pessoal), nomeou uma Directora especialista no assunto. O objectivo era diminuir postos de trabalho nos Serviços Centrais e recolocar esses trabalhadores no Atendimento, na Distribuição e ... na aposentação.

A ADM/CTT e a Directora do PRP definiram os objectivos: "*emagrecer os Serviços Centrais e de Apoio, transferir trabalhadores para os serviços de exploração e aposentar os que já tenham muitos anos de serviço e idade*". Para isso a tática a ser utilizada é: "*vale tudo*".

A cada Director ou Chefia, foi pedida uma lista de trabalhadores que tivessem determinadas condições: menos de 2 anos de empresa e até 45 anos de idade. Seria por assim dizer a primeira leva. Depois tratariam dos outros. Mas, ou os Directores não perceberam ou aproveitaram a oportunidade para incluir nas listas quem quiseram, mesmos que não estivessem naquelas condições.

As listas foram feitas e o SNTCT teve conhecimento de algumas delas. Questionou a Directora do PRP e a ADM/CTT sobre o assunto e a resposta foi: "Não há listas nenhuma". Era caso para desconfiar. Mas muitos outros casos surgiram para que o SNTCT tivesse a certeza que o processo estava a ser conduzido à margem do AE/CTT.

Alguns trabalhadores foram transferidos e dias depois ou dias antes foram substituídos, nos Serviços Centrais, por outros. Decorriam as entrevistas e alguns trabalhadores começaram a resistir às propostas que lhes eram feitas. Começou então o processo de intimidação e coacção. "*Ou vai para tal parte ou rescinde o contrato*". "*Ou aceita a transferência ou mando-o(a) à Junta Médica*".

Entretanto já o SNTCT tinha começado a esclarecer e a apoiar os trabalhadores dos Serviços Centrais e de Apoio. Informá-mo-los dos seus direitos, dos perigos que poderiam correr, das intenções do PRP e da ADM/CTT. Aconselhámos os trabalhadores a não se comprometerem sem que o processo de selecção estivesse concluído, de acordo com as regras do AE. Dissemos aos trabalhadores da Segurança Social que não eram obrigados a ir à Junta Médica do IOS.

Propusemos uma reunião urgente ao Sr. PCA para clarificar a situação e afirmar uma vez mais a exigência de haver legalidade e transparência em todo este processo. Como não obtivemos resposta, enviámos no dia 31 de Outubro um ofício, que a seguir transcrevemos, a exigir a paragem imediata de todo o processo.

Estamos a mobilizar e a esclarecer os trabalhadores para defender os seus direitos e vamos utilizar todos os meios legais para impedir a violação do AE/CTT.

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

Agora, os interesses da empresa têm que ser postos acima das necessidades que sentem de arranjar uns "jobs for the boys", sejam eles da família pessoal, política ou clubística...

Por respeito por todos quantos cá trabalham, façam isso!

Confiança no futuro dos CTT

A empresa, desde há um ano para cá, vive uma grande instabilidade. Começou em Outubro do ano passado, com a alteração da Estrutura, da responsabilidade da anterior Administração, continuou durante os primeiros meses deste ano, prolongou-se com o arrastamento do processo de nomeação do actual CA, da responsabilidade do actual Governo e atingiu o auge com as medidas e discurso do actual Conselho de Administração.

A empresa viveu este tempo todo sem que tenham sido tomadas decisões estratégicas imprescindíveis, face às novas realidade no sector postal, a nível nacional e europeu.

Há que assucar responsabilidades pelos maus resultados da empresa ao Governo e a esta Administração que apenas têm contribuído para degradar a sua situação. Será propositado? Com que objectivos? Certamente, para arranjar argumentos para lançar o processo da sua privatização.

Não nos deixaremos levar!

Os CTT são uma instituição secular cujo papel insubstituível ao longo dos anos da sua existência tem sido reconhecidos aos mais diversos níveis.

São a entidade prestadora de serviço público que figura em primeiro lugar na apreciação dos portugueses. Um recente "Correios on Line" deu conta do relatório da ANACOM acerca do desempenho dos CTT, no 1º Semestre, demonstrando isso mesmo. Apesar da instabilidade, da incerteza e indefinição que se viveram na empresa no primeiro semestre, manteve-se a qualidade do serviço prestado, estamos em crer, devido ao elevado grau de profissionalismo e competência dos trabalhadores.

À nova Administração caberia o papel de redefinir orientações estratégicas que apontassem para a estabilidade e desenvolvimento sustentado da empresa.

Pelo contrário, pelo discurso, pelas medidas, pelas atitudes, contribuíram para o agravamento da situação da empresa.

Vamos ver os resultados, mas estamos convictos de que irão ser péssimos. De certeza que não vão dar para mandar rezar Missas...

O mal que já causaram à empresa através do clima de intimidação, que criaram no seio dos trabalhadores, desmotivação e incerteza quanto ao futuro da empresa, dificilmente será reparado.

Mas contra ventos e marés, afirmamos a todos os trabalhadores, com convicção, que os CTT hão de continuar a desempenhar o seu papel insubstituível, ao serviço do País, das Populações e da Economia nacional.

Esta Administração, como as outras, há-de passar. Os trabalhadores ficam. Por isso sentem a empresa doutra forma.

Vivam os CTT!



COMISSÃO DE TRABALHADORES DOS CTT

R. Vitor Gordon, 10-A - 4.º Esq
1200-484 LISBOA

PORTUGAL



Terreiro do Paço (LX.)

TAXA PAGA

E, é claro que influenciam os restantes trabalhadores.

Quer tenham ou não o tempo de serviço completo, uma grande parte equaciona a hipótese de pedir a aposentação.

A Empresa oferece 5% de acréscimo no vencimento da categoria a quem, reunindo as condições para a aposentação, seja pela idade e anos de serviço seja por julgar que pode vir a ser dado como incapaz para o serviço pela Junta Médica (JM) da Caixa Geral de Aposentações (CGA), esteja disposto a requerê-la.

É preciso clarificar o seguinte:

- Nenhum trabalhador com 60 anos de idade e 36 anos de serviço se deve sentir na obrigação de ir para a reforma. Vai se quiser e se considerar vantajosas as condições propostas pela empresa.
- A Empresa não pode garantir a reforma a nenhum trabalhador que não tenha as condições para a reforma (60 anos de idade e 36 anos de serviço). Para ir para a reforma antes, só por razões de saúde, tendo que ir sempre à JM da CGA.

Os trabalhadores que aceitem a proposta da Empresa e peçam a reforma, sujeitam-se a ir à JM da empresa (do IOS ou dos SSO), serem dados como incapazes para o serviço e, em seguida, "chumbarem" na Junta Médica da CGA. Têm, portanto, que ter a **garantia expressa da empresa de que regressam ao seu posto de trabalho**, caso sejam dados como aptos na JM da CGA.

Deverão, também, inteirar-se se têm garantida a pensão de acordo com a fórmula de cálculo actualmente em vigor.

Renovamos a recomendação de que, em caso de dúvida, deverão sempre entrar em contacto com a CT ou com o Sindicato.

Nova Macro Estrutura Aprovada

Mais um pretexto para emprateleirar mais uns quantos Directores.

É conhecida a nossa posição acerca da anterior estrutura. Contestamo-la, por ter sido criada a 3 meses do fim do mandato do anterior CA e, também, por nos parecer que visava organizar a empresa para continuar o seu desmembramento e privatização progressivos.

Esta estrutura parece, pelo menos mais ali-²¹⁹geirada.

Agora, não temos ilusões quanto à vontade que este governo tem relativamente à privatização da empresa.

Conhecemos, também, qual a opinião do PCA quanto a esta matéria.

Aproveitamos para reafirmar, aqui e agora: **Não à privatização dos CTT!**

Outra consequência da nova estrutura é o habitual corrupio de nomeações e desnomeações de directores.

E, neste último ano, multiplicaram-se os casos de exonerações, acrescentando mais uns quantos trabalhadores, Quadros Superiores, à lista de desocupados ou ocupados só para fazer de conta.

Em contrapartida, pelos vistos, vão ao exterior buscar gente para os substituir. Bem pagos e que venham dispostos a fazer tudo o que a Administração queira.

Nós não acreditamos que seja necessário ir ao exterior buscar mais quadros

Os que temos cá, até pela experiência e conhecimento que têm da empresa, poderiam e deveriam estar à altura das novas exigências.

Assim, vai a empresa pagar bons ordenados a que vem de fora, mantendo desocupados os quadros que já cá estão e a quem vai (deve) continuar a pagar um bom salário. Ou será que também os vai colocar em EC's e CDP's?

Com a situação económica e financeira em que, segundo Administração, se encontra a empresa, não nos podemos dar ao luxo de ter trabalhadores a quem se pagam ordenados chorudos sem terem nada para fazer.

Por isso antes de pensarem em ir buscar outros lá fora, aproveitem os que já cá estão que também serão capazes de corresponder. Assim o CA saiba dar as orientações adequadas.

Não aos "Jobs for the Boys"

Esta Administração, quando chegou, mandou congelar as admissões.

Logo nos primeiros dias violaram esta regra que eles próprios tinham criado, **readmitindo** um novo Director de Comunicação e Marketing que, nos tempos em que o PCA era o Dr. Norberto Pilar, saíra da empresa em circunstâncias que valia a pena que fossem explicadas.

Houve o 25 de Abril; Há a Constituição da República; Há a Lei; Há o Acordo da Empresa

Não vivemos numa ditadura, vivemos em DEMOCRACIA. Os trabalhadores têm direitos que têm que ser respeitados.

Por isso vai uma grande distância entre aquilo que o CA quer fazer e aquilo que **pode** fazer.

Se houver necessidade de recolocar trabalhadores, porque, por qualquer razão plausível e fundamentada, o seu posto de trabalho foi ou vai ser extinto, essa recolocação tem que ser feita dentro do estrito respeito pela Lei e pelo AE.

Como deve ser conduzido o processo

É tempo de inverter a forma como o processo está a ser conduzido. Desde já têm que terminar todas as formas de pressão sobre os trabalhadores.

Diz o CA que há 300 Trabalhadores excedentes nos serviços Centrais.

Com base em que estudo se faz esta afirmação?

Serviço a Serviço, Direcção a Direcção, têm que ser identificados os trabalhadores em excesso, seja porque, de facto, não ocupam um posto de trabalho, seja porque, em resultado de qualquer reorganização, o seu posto de trabalho venha a ser extinto.

Depois, declarar esses postos de trabalho extintos e os trabalhadores como excedentes, ordenando-os com base nos critérios definidos no AE.

Toda esta informação, devidamente fundamentada e justificada, deve ser comunicada à Comissão de Trabalhadores, que tem o direito legal de acompanhar este tipo de processos.

O(s) Sindicato(s) representativa(s) dos trabalhadores envolvidos deverão também participar no processo.

De seguida, ou em simultâneo, anunciar as vagas existentes.

Por fim, colocar os trabalhadores, respeitando a respectiva ordenação, indo de encontro às preferências de cada um, desde que não colidam com as de outros trabalhadores que o precedam.

É necessário e imprescindível que seja ministrada, formação adequada ao novo posto de trabalho.

Diz o CA:

Os trabalhadores (CRT e TPG), admitidos nos últimos 2 anos directamente para os Serviços Centrais e os que estejam aqui colocados e tenham menos de 45 anos, serão transferidos para CDP's e EC's.

Gostaríamos de saber onde foram buscar esta regra.

Se um trabalhador, com menos de 45 anos, ocupar um posto de trabalho que tem que ser assegurado, que é imprescindível, não pode ser transferido contra a sua vontade.

A empresa não pode tirar um trabalhador dum posto de trabalho e pôr lá outro sem mais nem menos!

O mesmo critério aplica-se aos trabalhadores que tenham sido admitidos "nos últimos 2 anos" directamente para os Serviços Centrais. Se foram admitidos, certamente, foi porque faziam falta e alguém propôs a sua admissão. De certeza que não foram os trabalhadores que a impuseram.

Cada trabalhador foi admitido par um posto de trabalho específico e, se este continuar a existir, não pode ser tirado de lá, para porem lá outro no seu lugar

Em resumo:

Antes de declarar excedente um trabalhador, seja qual for a sua antiguidade na empresa ou idade, tem que ser verificado, objectivamente, se o posto de trabalho vai ou não continuar a existir.

Se o posto de trabalho se mantiver é totalmente ilegal, ilegítimo e inaceitável que a Empresa tente, sequer, retirar de lá um trabalhador para colocar lá outro.

Os trabalhadores devem estar conscientes dos direitos que lhes assistem e não se deixarem levar por pressões de espécie nenhuma.

Incentivos à Aposentação

Outra medida que tem gerado uma enorme instabilidade. As conversas entre trabalhadores, praticamente, só giram à volta deste assunto. Fácil é imaginar as consequências que daqui advêm para o seu estado de espírito e para a sua motivação para trabalhar.



**COMISSÃO
DE TRABALHADORES
DOS CTT**

R. Vitor Gordon, 10-A - 4.ª Esq.
1200-484 LISBOA
Tel. 213 240 830 • Fax 213 240 836
E-mail: comissao.trabalhadores@ctt.pt

221
OUTUBRO 2002

PROJECTO DE RACIONALIZAÇÃO DE PESSOAL (PRP)

Clima de intimidação

É inadmissível e intolerável

As consequências, para o normal funcionamento da empresa do ambiente criado pelas medidas e pelo discurso do CA, são gravíssimas. Os trabalhadores estão completamente desmotivados e preocupados com o seu futuro e com o futuro dos CTT.

Os prejuízos para a empresa são incalculáveis e serão, certamente, devastadores para os resultados do ano em curso.

A responsabilidade desta situação é inteiramente do Conselho de Administração.

É tempo de dizer:

Invertam o discurso. Deixem de dizer que tudo está mal e criem um clima de confiança que possa motivar os trabalhadores a trabalhar melhor e a fazer com que a empresa possa enfrentar com sucesso os desafios da concorrência crescente e minimizar os efeitos da crise económica.

O PRP tem que ser conduzido dentro do estrito cumprimento da Lei e do AE

Antes de mais, os trabalhadores visados pelo PRP não devem deixar-se pressionar nem intimidar e devem confiar na Comissão de Trabalhadores e no Sindicato para a defesa dos seus interesses. Deixamos aqui a recomendação expressa de que devem contactar-nos para qualquer tipo de esclarecimento para as dúvidas que possam ter, em resultado de qualquer tentativa da Empresa em os recolocar ou mandar para a reforma.