

Automação bancária e seus impactos: o caso brasileiro

André Accorsi

Engenheiro, Doutorando em Administração na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo

Resumo

Neste artigo procura-se descrever as principais alterações ocorridas no perfil da categoria bancária, nas políticas de recursos humanos e na organização do trabalho em virtude de introdução e disseminação da automação no sistema bancário brasileiro.

Palavras-chave:

- automação bancária
- organização do trabalho
- políticas de recursos humanos

INTRODUÇÃO

Tratar de automação e seus impactos em nível do trabalho é abordar questão polêmica. Segundo Adler (1987), três grandes linhas de pensamento divergentes podem ser identificadas.

A primeira delas concentra-se nas décadas de 50 e 60. Seus integrantes, apesar das diferenças entre si, defendem que a automação conduz ao aumento do número de empregos e das qualificações com relação aos limitados requisitos exigidos pela linha de montagem.

O segundo conjunto de estudiosos surge na década de 70 em contraposição ao anterior. Afirmam tender as sociedades capitalistas a desqualificar o trabalho em sua busca constante por custos de produção mais baixos e por controle maior sobre força de trabalho potencialmente resistente.

O terceiro e último desses campos domina o final dos anos 70 e o início dos 80. A partir da rejeição do determinismo tecnológico, defendem ser a distinção entre qualificado e não-qualificado muitas vezes mais política e ideológica do que econômica e técnica. Para eles qualquer efeito direto da tecnologia sobre a qualificação pode ser anulado pelo conjunto de fatores locais (relação de forças políticas, organização sindical e condições de mercado).

Neste texto, combinando as idéias das segunda e terceira linhas de pensamento, discute-se a percepção que os vários segmentos da categoria bancária têm a respeito do processo de introdução e disseminação da automação nos bancos brasileiros em termos de alterações no perfil da categoria, nas políticas de recursos humanos e na organização do trabalho.

A escolha do tema deve-se a dois motivos: formação/experiência profissional do autor e constatação de que há poucos estudos dedicados à análise dos impactos da automação no setor terciário da economia. Objetiva-se contribuir para a superação de parte da lacuna existente.

O artigo está dividido em três grandes partes, além da metodologia e das conclusões. Na primeira apresenta-se visão geral do processo de automação dos bancos brasileiros; na seguinte, definição e caracterização dos segmentos da categoria bancária (escriturários, caixas, digitadores, comissionados e gerentes); e na última os principais resultados extraídos de pesquisa realizada pelo Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo — SEEB/SP*.

* A pesquisa realizada pelo SEEB/SP em 1989 visou à caracterização de diversos aspectos do perfil da categoria bancária. O plano de amostragem adotado foi o de estratificação, definido a partir de categoria/tipo de banco e de função/cargo do funcionário. A determinação do número de funcionários a entrevistar por casela (tipo de banco e cargo do bancário) foi a de alocação ótima de Neyman. O erro máximo adotado foi de 3% e o nível de confiança 90%. Determinou-se que 507 funcionários deveriam ser entrevistados, mas por problemas operacionais o SEEB/SP entrevistou 434 bancários.

Em nível de segmentos da categoria bancária procura-se determinar, para cada um deles, os reflexos da automação. Seria incorreto considerar os bancários como agrupamento homogêneo e coeso, além do que a estrutura da pesquisa do SEEB/SP já previa a segmentação da categoria.

METODOLOGIA

Para o levantamento dos impactos da automação no perfil da categoria bancária, nas políticas de recursos humanos e na organização do trabalho foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos:

- Pesquisa de dados secundários em dissertações de mestrado e teses de doutorado dedicadas ao estudo do Sistema Financeiro Nacional em geral e a alguns bancos em particular; publicações sobre automação no Brasil; estudos realizados pela Secretaria Especial de Informática; publicações da Federação Nacional dos Bancos, da Federação Brasileira dos Bancos e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE); revistas especializadas nas áreas financeira e de informática.
- Consolidação de dados obtidos a partir da Relação Anual de Informações Sociais — RAIS (1985), sobre bancos na Grande São Paulo.
- Tratamento de dados primários obtidos através de pesquisa realizada pelo SEEB/SP.
- Entrevistas realizadas junto a bancários aposentados.

Maiores detalhes sobre as fontes utilizadas podem ser encontrados em Accorsi (1990).

A dificuldade em comparar o momento anterior à introdução da automação nos bancos e o atual foi contornada através de divisão da amostra coletada pelo SEEB/SP em duas subamostras complementares. A amostra 1 agrupa os bancários que vivenciaram a introdução da automação e tiveram seu trabalho alterado por ela. A idéia é reunir os que já trabalhavam em bancos antes da automação e presenciaram todo o processo. A amostra 2 agrupa os demais respondentes da pesquisa, ou seja, os que não trabalhavam com equipamento automatizado ou tinham pouco tempo no emprego.

Na seqüência são tratados o processo de automação nos bancos brasileiros, a segmentação da categoria e os principais resultados obtidos a partir da pesquisa do SEEB/SP.

O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO NOS BANCOS BRASILEIROS

A automação do Sistema Financeiro Nacional caminha paralela à sua racionalização iniciada em 1964. Até então o limitado volume de operações e de capital dos bancos inviabilizava a introdução da automação.

Essa situação só foi superada com a reforma bancária patrocinada pelo governo militar.

O Banco Central, através da concessão de uma série de benefícios fiscais e legais, passou a assegurar o crescimento e a concentração do setor financeiro, a diversificação geográfica de suas agências e o aumento de sua utilização pelos diferentes segmentos da sociedade. O volume de serviços cresceu a partir da transferência de diversos tipos de tributos, taxas e carnês e da maior facilidade de abertura de conta corrente. Além disso, a política governamental contribuiu na padronização de rotinas, atividades e normas contábeis utilizadas pelos bancos. Pode-se dizer que a atual configuração do sistema financeiro não existiria, em especial no caso dos bancos privados nacionais, sem a firme e decisiva atuação do governo.

Criadas as condições para sua introdução, o computador surgiu nos bancos a partir da segunda metade da década de 60. A participação governamental também foi, em dois momentos, fundamental no processo de automatização dos bancos. Inicialmente, subsidiando a compra dos computadores de grande porte através da Resolução 144 (1970) e, posteriormente, através da reserva de mercado, propiciando as condições para produção e disseminação dos microcomputadores em agências e administrações dos bancos. Deve-se lembrar que com a reserva de mercado foram beneficiados os fabricantes nacionais de equipamento informático de pequeno porte, muitos deles ligados a instituições bancárias.

A automação e a racionalização, iniciadas em 1964, trouxeram grandes modificações à organização do trabalho bancário. Até então os bancos eram empresas de pequeno e médio portes, contando com poucas agências, bastante autônomas. A administração central era reduzida e as agências agrupavam dois a três caixas, pequena área de atendimento, um ou dois gerentes que ficavam isolados e retaguarda para realizar todo o serviço contábil. O contador era figura importante, quase tanto quanto o gerente. O bancário precisava conhecer rotinas administrativas internas e contabilidade, o que dificultava sua substituição. Havia encarreiramento interno estabelecido formal ou informalmente, sendo critério básico para as promoções o tempo de serviço do funcionário.

Com a racionalização e a automatização dos serviços bancários a agência transformou-se em uma loja de todas as empresas do conglomerado, aumentando muito o seu número de transações. Passou-se a ter um modelo de agência de atendimento, contando com muitos caixas, maior número de gerentes, agora expostos, e maior área de atendimento. A retaguarda, encarregada dos serviços contábeis, foi deslocada para núcleos que centralizam várias agências. A figura do contador desapareceu, assumindo seu lugar o gerente administrativo. A agência perdeu sua autonomia, surgindo na administração as áreas centralizadoras de serviços, vi-

sando a reduzir o número de lançamentos internos e aumentar o controle. O caixa, que antes só pagava e recebia, passou a acumular outras tarefas como efetuar lançamentos e conferir assinaturas e saldos.

O computador foi implantado em serviços com maior volume de lançamentos, como no caso de conta corrente. Posteriormente, atingiu a cobrança e os demais serviços internos. No início houve processamento paralelo de informações, mantendo-se as cartelas contábeis nas agências até que o novo equipamento fosse capaz de operar sozinho. Concluída essa fase houve descentralização em subcentros que realizavam a digitação dos dados locais, o envio para o centro de processamento de dados e o recebimento dos consolidados.

Com a padronização dos serviços e sua automação deixou de haver para os cargos iniciais da hierarquia necessidade de conhecimento das rotinas internas ou longo treinamento. A substituição do bancário ficou facilitada, crescendo a rotatividade e quebrando o encarreiramento interno. A ascensão tornou-se mais difícil por ter aumentado o número de tarefas de rotina e diminuído a proporção de cargos exigindo iniciativa. A análise da evolução da base da categoria mostra haver a partir de 1964 crescimento relativo no número de bancários em cargos iniciais (escriturários e caixas), em detrimento das camadas médias, ocorrendo achatamento salarial acentuado. Houve, concomitantemente, pequena elevação do número de bancários no topo da hierarquia, demonstrativa do processo de centralização de informações propiciado pela automação (tabela 1).

Após 1964 o número de bancários cresceu devido ao aumento do volume de serviços. A racionalização e a automação não conseguiram reduzir, em termos absolutos, a quantidade de postos de trabalho. É necessário ressaltar, no entanto, que houve aumento da produtividade em até 24%, segundo estudo da DIGIREDE (1986), indicando situação de desemprego tecnológico futuro.

A partir de 1980, com o processamento *on-line*, débito e crédito das diversas contas manipuladas pela agência passaram a ser imediatos, surgindo a figura do caixa *on-line*. Os bancos começaram a oferecer outros serviços automatizados aos seus clientes, como os terminais de saque/extrato e os caixas automáticos. As transformações anteriores foram mantidas e acentuadas. O encarreiramento interno, antes difícil, tornou-se remoto devido ao processo combinado de aumento da base da pirâmide hierárquica com redução no topo da hierarquia (dados de 1985 na tabela 1). Entre os comissionados o efeito amplia-se, pois muitos bancos passaram a recrutar externamente universitários para cargos técnicos e de média e alta gerência, em virtude do novo equipamento exigir nível de qualificação diferente do anterior, obtido basicamente pela experiência na função.

Tabela 1

Distribuição Salarial dos Bancários do Município de São Paulo

Classes de Salário Mensal (Cr\$ mar/85)	1963		1975		1985	
	F.S.	F.A.	F.S.	F.A.	F.S.	F.A.
até 549.000	14,6	14,6	21,2	21,2	23,3	23,3
549.001 a 705.850	7,3	21,9	17,3	38,5	23,3	46,6
705.851 a 862.700	26,5	48,4	11,9	50,4	8,0	54,6
862.701 a 1.019.550	22,1	70,5	6,9	57,3	6,6	61,2
1.019.551 a 1.176.400	9,1	79,6	7,9	65,2	5,8	67,0
1.176.401 a 1.333.270	4,5	84,1	4,7	69,9	4,8	71,8
1.333.271 a 1.490.850	2,8	86,9	3,4	73,3	4,1	75,9
1.490.851 a 1.647.700	1,9	88,8	3,2	76,5	3,7	79,6
1.647.701 a 1.804.560	1,6	90,4	2,2	78,7	2,3	81,9
1.804.561 a 1.961.410	1,4	91,8	2,3	81,0	2,3	84,2
1.961.411 a 2.353.550	2,6	94,4	3,8	84,8	4,0	88,2
2.353.551 a 2.745.700	1,9	96,3	3,3	88,1	2,6	90,8
2.745.701 a 3.138.550	1,1	97,4	2,3	90,4	1,4	92,2
3.138.551 a 3.530.690	0,8	98,2	1,6	92,0	0,9	93,1
3.530.691 a 3.922.830	0,6	98,8	1,4	93,4	2,3	95,4
mais de 3.922.831	1,2	100,0	6,6	100,0	4,6	100,0
Total de bancários	28.769		67.681		173.891	

Fonte: Contribuições sindicais de março de 1963, março de 1975 e março de 1985 recolhidas ao SEEB/SP.

SEGMENTOS ANALISADOS

Os dados levantados pela pesquisa realizada pelo SEEB/SP (1989), combinados aos da RAIS (1985), permitiram analisar os efeitos da automação a partir de segmentação da categoria bancária em escriturários, caixas, digitadores, comissionados e gerentes e dos bancos segundo seu capital (estatais federais, estatais estaduais, estrangeiros, privados nacionais grandes e privados nacionais médios). Os segmentos específicos da categoria são:

- **Escriturários** — representam 47% da categoria (RAIS, 1985). É o maior dos segmentos, agrupando os bancários que executam as atividades burocráticas do dia-a-dia das agências e da administração como atendentes, conferentes, auxiliares de escritório, auxiliares de contabilidade, datilógrafos. Não recebem comissão de cargo.
- **Caixas** — representam 12% da categoria (RAIS, 1985). São os que efetivamente exercem a atividade de caixa, lidando com o dinheiro e atendendo ao público. Não recebem comissão de cargo.

- **Digitadores** — representam 2% da categoria (RAIS, 1985). Realizam as mais diversas entradas de dados no centro de processamento e nos núcleos. Não mantêm contato direto com o público. Não recebem comissão de cargo.
- **Comissionados** — representam 19% da categoria (RAIS, 1985). Este segmento agrupa chefes e subchefes de serviços que executam tarefas semelhantes às dos escriturários sob sua chefia e técnicos especializados (advogados, economistas, contadores etc.). Recebem comissão de cargo.
- **Gerentes** — são 4% da categoria (RAIS, 1985). Exercem atribuições de mando, gestão e de direção da empresa. Representam o mais alto escalão na hierarquia dos bancos. Recebem comissão de cargo.

Associando-se o cargo ocupado ao nível de escolaridade (tabela 2), verifica-se dispensar a automação qualquer conhecimento específico para ocupar os cargos de escriturário, caixa e digitador, bastando o segundo grau completo ou incompleto. Apenas para os gerentes exige-se curso superior, mas mesmo assim

Tabela 2

Variáveis Significativas para a Definição do Perfil dos Segmentos

Variáveis	Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Porcentagem do sexo feminino	47,9	46,1	36,2	26,8	15,6
Porcentagem de casados	22,0	32,0	43,0	50,0	71,0
Idade média (anos)	25,1	24,4	26,8	30,5	36,1
Porcentagem com segundo grau C/I	53,7	61,8	59,9	45,1	27,3
Porcentagem com superior C/I	20,7	17,0	21,2	37,5	63,6

Nota: C/I = completo/incompleto

Fonte: RAIS, 1985

para parcela significativa do segmento não há relação direta entre o emprego atual e a formação universitária, segundo a pesquisa do SEEB/SP (1989).

A presença feminina, reduzida antes de 1964, cresceu correspondendo em 1985 a 40% da categoria, segundo dados da RAIS (1985). As mulheres concentram-se em cargos operacionais (escriturários e caixas), enquanto os escalões superiores, especialmente a gerência, continuam privilégio dos homens (tabela 2).

Foi possível determinar também o nível de interação de cada segmento com o computador (tabela 3). Observa-se serem os digitadores e caixas os segmentos mais ligados ao computador; formam bloco intermediário os comissionados e escriturários. Os gerentes surgem após os quatro segmentos.

Sintetizando, na estrutura administrativa dos bancos quanto mais alto o nível hierárquico, maiores são o percentual de homens, o percentual de casados, a

idade média e o nível de instrução formal, aliados a menor utilização do computador.

RESULTADOS DA PESQUISA

Algumas alterações ocorridas nas políticas de recursos humanos dos bancos após a introdução da automação já foram abordadas, como é o caso do encarreiramento. Ampliando o quadro inicial, apresentaram-se outras modificações e reforçaram-se pontos anteriores.

Em termos de treinamento pode-se dizer que a automação não alterou significativamente a sistemática de trabalho dos caixas e comissionados, pois não parece haver necessidade de reciclagem para estes segmentos (tabela 4). Aparentemente, o computador passou a auxiliar na execução de rotinas anteriormente definidas. A situação é oposta para escriturários e gerentes, indicando ter havido grandes modificações nas tarefas

Tabela 3

Percentual por Segmento que Trabalha Diretamente com o Computador

Amostras	Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Amostra 1 (A1)	44	98	100	55	18
Amostra 2 (A2)	36	78	91	37	25
Geral	38	82	94	44	22

Notas: Amostra 1 (A1) = Bancários que vivenciaram a introdução da automação e tiveram seu trabalho alterado por ela.

Amostra 2 (A2) = Bancários que vivenciaram a introdução da automação, mas não tiveram seu trabalho alterado por ela, e bancários que não vivenciaram sua introdução.

Fonte: SEEB/SP, 1989

Tabela 4

Percentual por Segmento que Recebeu Treinamento para Exercer a Função

Amostras	Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Amostra 1 (A1)	53,0	81,2	48,5	55,4	96,4
Amostra 2 (A2)	37,8	76,1	68,8	58,4	77,5

Fonte: SEEB/SP, 1989

desenvolvidas por eles. Foi possível determinar ser o segmento dos gerentes o mais preocupado com rotatividade e desemprego tecnológico, indicando que pode ter havido demissões para os antigos não adaptados aos novos procedimentos.

Os digitadores compõem caso à parte. Há divisão acentuada entre eles: 61% do segmento têm mais de nove anos de profissão, enquanto os restantes têm até dois anos, segundo a pesquisa do SEEB/SP (1989).

Com a automação o encarecimento tornou-se mais rápido até o cargo de comissionado em bancos privados nacionais e estrangeiros. A partir daí, para se chegar à gerência, demora-se bastante tempo, em especial nos grandes bancos privados nacionais. A centralização de poder decisório no topo da hierarquia e a destruição de escalões administrativos intermediários, ambos propiciados pelo computador, explicam o resultado. Com a automação passou a ocorrer grande rotatividade em cargos iniciais (escriturários e caixas), sendo ela também considerável entre os comissionados. Os principais motivos alegados pelos bancários para não seguirem carreira são salário baixo, promoções injustas e perspectiva remota de promoção. Combinando-se a questão da rapidez do encarecimento e a da rotatividade elevada nos cargos iniciais, pode-se

concluir reunirem os bancários que conseguem sobreviver à fase inicial condições para atingir cargo comissionado.

A política salarial dos bancos variou consideravelmente de acordo com o seu nível de automatização, conforme pode ser visto na tabela 5. Em bancos privados grandes, os mais avançados no desenvolvimento de sistemas de apoio à decisão, valorizam-se especialmente os cargos de gerência. Em bancos estatais, mais atrasados desse ponto de vista, encontram-se salários mais elevados para escriturários e caixas.

Para todos os segmentos, exceto o dos digitadores, aumentou o contato entre colegas, indicando propiciar a automação trabalho em equipe, pelo menos dentro do próprio segmento (tabela 6).

Aumentaram com a automação a dependência com relação à chefia e o domínio sobre o trabalho executado por caixas e escriturários (tabela 6). A impossibilidade de tomar iniciativas, expressa na dependência com relação à chefia, e a integração de tarefas antes dispersas explicam o resultado. Claro exemplo do processo de enriquecimento de cargo foi o ocorrido com o de caixa, antes mero pagador/recebido, hoje responsável por boa parte dos serviços envolvendo o cliente. Comissionados e gerentes, representantes do pólo oposto,

Tabela 5
Salário Médio (em Salários Mínimos) por Segmento e por Tipo de Banco

Tipo de Banco	Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Estatual estadual	3,8	5,6	8,8	11,9	16,0
Estatual federal	8,0	16,5	—	22,2	35,6
Estrangeiro	8,3	5,2	4,9	14,2	26,8
Privado nacional grande	2,5	2,1	3,9	8,0	50,8
Privado nacional médio	1,8	2,3	3,4	7,0	17,0
Média	3,1	2,8	4,4	9,1	22,2

Fonte: RAIS, 1985

Tabela 6
Percentual por Segmento Quanto a Contato com os Colegas, Dependência com Relação à Chefia e Domínio sobre o Trabalho

Variáveis		Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Contato com colegas - muito grande	(A1)	44	60	15	50	75
	(A2)	35	24	34	46	65
Dependência com relação à chefia - grande	(A1)	26	32	36	21	0
	(A2)	15	19	9	31	20
Domínio sobre o trabalho - muito grande	(A1)	55	37	15	28	14
	(A2)	25	22	31	35	55

Fonte: SEEB/SP, 1989

afirmaram justamente o contrário de seus colegas. Para estes a automação trouxe menor dependência com relação à chefia e menor domínio sobre o trabalho executado. Aparentemente, o computador permitiu aos escalões superiores maiores autonomia e iniciativa (desde que respeitados os parâmetros definidos pelo sistema), mas em contrapartida fragmentou as tarefas executadas por esses segmentos.

O efeito da automação sobre o nível de cansaço físico sentido no final do dia opõe novamente escriturários/caixas e comissionados/gerentes (tabela 7). Os primeiros afirmaram sentir maior cansaço, mesmo que ligeiramente, e os últimos o contrário. A automação, ao permitir maior controle sobre os subordinados, facilitou a tarefa dos supervisores ao mesmo tempo em que tornou mais rápido o serviço operacional, o que explica os resultados encontrados.

O serviço automatizado, trazendo consigo maior agilidade na conclusão de rotinas que envolvem o atendimento ao público, melhorou a atuação dos caixas e gerentes. Diminuiu assim a tensão nervosa sentida por estes segmentos, ao mesmo tempo em que aumentou, como nos demais segmentos, mas em maior grau, a responsabilidade e a atenção exigidas. O último resultado deve-se ao fato de no sistema *on-line* os erros cometidos na entrada de dados serem de difícil correção e ainda mais prejudiciais quando envolvem o cliente do banco. Os comissionados, por outro lado,

afirmaram sentir maior tensão nervosa. Um motivo importante para isso é que com o computador os prazos para a conclusão do serviço administrativo diário devem ser cumpridos à risca, independentemente de problemas ocorridos.

Digitadores afirmaram que com a automação diminuíram sensivelmente a tensão nervosa sentida, o nível de atenção exigido e o grau de complexidade de seu trabalho. O computador, ao garantir consistências durante a entrada de dados, simplificou o processo de digitação, explicando o resultado obtido.

Em nível geral, os segmentos que se dizem mais satisfeitos e consideram seu trabalho mais interessante são os dos gerentes e comissionados. As características de seus cargos, permitindo maiores iniciativa e autonomia, são responsáveis pelo resultado. A automação, apesar de diminuir o número de gerentes que consideraram seu trabalho muito interessante, aparentemente não trouxe maiores impactos para o segmento. Entre os digitadores que presenciaram a introdução do computador e tiveram seu trabalho alterado por ele, houve grande aumento dos satisfeitos e dos que consideraram seu trabalho muito interessante. A automação parece ter permitido melhoria das condições de trabalho para o segmento. Os caixas disseram sentir pouca satisfação com seu trabalho, situação agravada em termos de salários recebidos e condições de trabalho após a introdução do equipamento automatizado, acarretando rotatividade elevada.

Tabela 7

Percentual por Segmento Quanto ao Efeito da Automação sobre Nível de Cansaço Físico, Tensão Nervosa, Trabalho, Responsabilidade e Atenção

Variáveis		Escriturário	Caixa	Digitador	Comissionado	Gerente
Cansaço físico - muito grande/grande	(A1)	43 *	62	49	46	16
	(A2)	48 **	56	60	52	38
Tensão nervosa - muito grande/grande	(A1)	32	15	18	37	16
	(A2)	37	30	70	31	43
Trabalho descomplicado	(A1)	24	44	85	29	38
	(A2)	45	34	38	27	38
Muita responsabilidade	(A1)	54	100	15	27	79
	(A2)	38	87	4	13	80
Muita atenção	(A1)	66	98	49	76	84
	(A2)	68	95	91	66	93

Notas: * (A1) — cansaço físico muito grande — 24%

** (A2) — cansaço físico muito grande — 11%

Fonte: SEEB/SP, 1989

CONCLUSÃO

A automação permite aos bancos controlar e centralizar informações necessárias à tomada de decisão. O processo de racionalização, iniciado em 1964, completa-se graças ao computador. Os reflexos do controle e da centralização são diferenciados para os cargos operacionais e gerenciais.

Nos cargos operacionais (escriturários e caixas), transformados em meros executores de instruções pré-definidas ou programadas, há considerável aumento relativo do número de postos de trabalho (massificação), com diminuição do nível de exigências em termos de conhecimentos prévios e experiência. O computador parece ter acumulado todo o conhecimento anterior a 1964. O efeito é semelhante para os

cargos administrativos intermediários (comissionados), porém menos acentuado. Apenas para a gerência, que executa tarefas mais difíceis de serem rotinizadas, e por isto mais distantes do computador, há aumento do nível de qualificação.

Com a automação os bancos conseguem aumentar a produtividade do trabalhador. O resultado é integralmente apropriado pelos próprios bancos, aprofundando o fosso existente entre a remuneração paga ao trabalho e o lucro obtido pelo capital. O processo agrava-se pela ausência de participação do bancário durante a definição, a introdução e a disseminação da automação nos bancos. Este fato deve-se, primeiramente, à repressão dos governos militares e, posteriormente, à falta de prioridade do tema nas atuais campanhas salariais.

Abstract

This article tries to describe the principal changes in the outlines of the banking category, the politics of human resources and the workplace organization occurred due to introduction and dissemination of automation in the Brazilian Banking System.

Uniterms:

- banking automation
- workplace organization
- politics of human resources

Referências Bibliográficas

ACCORSI, André. *Automação: bancos e bancários*. São Paulo, 1990. 127 p. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.

ADLER, Paul S. Automation and skill: new directions. *International Journal Technology Management*, v.2, n.5/6, p. 761-772, 1987.

DIGIREDE. *Automação bancária*. São Paulo, 1986. (Mimeo).

SINDICATO DE EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. *Um estudo sobre o perfil da categoria bancária*. São Paulo, 1989.

Recebido em junho/92