

TECNOLOGIA, AUTOMAÇÃO E DESEMPREGO NO SETOR BANCÁRIO

BRASILEIRO (1986 – 2000)

TECHNOLOGY, AUTOMATION, AND UNEMPLOYMENT IN THE BRAZILIAN BANK

SECTOR

Gilson César Pianta Corrêa

gcpianta@yahoo.com.br.

Doutorando em Sociologia, Mestre em Ciências, Especialista em Administração de Recursos Humanos, Especialista em Administração Pública e Gerência de Cidades, Bacharel em Administração de Comércio, membro do Grupo de Pesquisas “Democracia Participativa, Espaço Público e Cidades Contemporâneas” (CNPq) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

RESUMO

Este artigo tem por propósito discutir de forma sucinta, visto ser grande a complexidade do tema, a atual crise do emprego e da empregabilidade, algo que se torna bastante visível no início do século XXI. Um dos fatores que pode ser identificado como sendo gerador da atual crise pela qual passa o emprego é a automação dos processos produtivos, sendo que esta nuance do desemprego obterá neste um primordial destaque. Jeremy Rifkin, pesquisador e professor da *Wharton School*, pelo seu trabalho acerca do tema, será um dos autores centrais utilizados neste artigo, bem como o setor bancário brasileiro receberá aqui especial atenção, uma vez que é um exemplo paradigmático do desemprego gerado pela automação em nosso contexto. Mais explicitamente, o escopo central ora proposto é discutir as profundas alterações macroambientais de cunho tecnológico ocorridas nas duas últimas décadas, em específico os seus impactos nos níveis de emprego relacionados ao setor bancário, notadamente um dos que mais se ressentiu com a aplicação massiva de tecnologias e processos informatizados à forma como desenvolvia suas atividades. Foi demarcado em termos de predominância espacial o território brasileiro e como horizonte temporal do presente artigo o compreendido entre os anos de 1986 a 2000, dada à expressividade com que a automatização penetrou no mercado em análise no período sugerido.

Palavras-Chave: Tecnologia; Desemprego; Emprego; Automação; Setor Bancário.

ABSTRACT

This article aims to briefly discuss, as it is a very complex theme, the current crisis of employment and employability, something that becomes very visible in the early 21 century. One of the factors that can be identified as being a generator of the current employment crisis is the automation of the productive processes, since this nuance of unemployment will find in it primordial highlight. Jeremy Rifkin, researcher and Professor at Wharton School, due to his work on the theme, will be one of the central author used in this article as well as the Brazilian bank sector will receive special attention here, since it is a paradigmatic example of the unemployment generated by automation in our context. More explicitly the central aim is to discuss the deep macro environmental alterations of technological----that have occurred in the last two decades, in particular, their impacts upon the jobs related to the bank sector, notably, one of the most affected with the massive application of technology and computerized processes to the way they used to do their activities. We demarcated, in terms of space predominance, the Brazilian territory and as time horizon of this article what was comprehended between 1986 and 2000, due to the expressiveness of automation in the market analyzed during that period.

Key-words: Technology. Unemployment. Employment. Automation. Bank Sector.

INTRODUÇÃO

O papel da tecnologia no âmbito da sociedade, ou mesmo o papel que pode ter esta em termos de mudanças sociais profundas é um tema bastante controvertido. De um lado, muitas são as correntes a defender que os avanços tecnológicos possuem o poder de delinear um novo tipo de sociedade. Por outro, há os que enxergam nos avanços tecnológicos apenas o “potencial” de servirem como vetores para mudanças sociais, dado que dependeriam de outros fatores (políticos, jurídicos, etc.) para que este potencial se transformasse em mudança social efetiva. De qualquer modo, parece existir certa coesão em torno da ideia de que a tecnologia tem um papel bastante significativo em uma enormidade de estruturas sociais.

Karl Marx, considerando-se aqui um dos autores clássicos do pensamento social, observa em sua obra o significativo papel desempenhado pelas inovações tecnológicas de seu tempo – ainda que abordando o protagonismo destas de forma sutil –, visto que larga parte da estrutura social descrita pelo autor em suas profundas críticas ao capitalismo deve-se, inequivocadamente, às próprias possibilidades tecnológicas que propiciaram a existência deste mesmo capitalismo. Em outras palavras, sem inovações como a máquina a vapor de James Watt, Thomas Newcomen e Thomas Savery, de que modo a Revolução Industrial teria surgido e impactado a sociedade? É certo que outros fatores além das inovações tecnológicas cooperaram para que a Revolução Industrial fosse possível, tais como o predomínio de ideias liberais e da disponibilidade de capital ocioso, no entanto, o papel da tecnologia é indissociável de tal evento.

Desde os tempos da citada máquina a vapor até a moderna sociedade informacional de Castells (2000) que a tecnologia não parou de evoluir, avançando sobre terrenos que antes eram exclusivamente humanos, substituindo paulatinamente o “operador da máquina” pela “máquina operada pela máquina”. Longe de ser uma situação transitória, autores como Rifkin (1995) alertam que as tarefas que passam a ser executadas pela máquina não mais serão executadas por homens, fato que possui pesadas implicações sobre trabalhadores e sindicatos.

Neste sentido, se for levado em consideração que o trabalho exercido no formato de “relação de emprego” é uma das bases da sociedade moderna, qualquer estudo sobre alterações significativas em seus níveis estabelece-se, significativamente, como uma

excelente justificativa para a realização de pesquisas científicas. Contudo, ao menos duas outras razões ainda mostram-se relevantes para a realização de trabalhos como o ora proposto.

Em primeiro lugar, pode-se citar a própria necessidade de problematização constante do tema referente aos níveis e condicionantes de empregabilidade, com a finalidade de oferecer-se uma ampliação teórica que possibilite, inclusive, extrair soluções para as crises que assolam o mercado de trabalho, visto que os impactos da ausência – tanto quantitativa quanto qualitativa – do emprego sobre a vida dos indivíduos e suas famílias podem ser devastadores, conforme poderemos ver no decorrer do presente artigo.

Em segundo lugar, a análise crítica sobre o real papel contemporâneo das tecnologias, especialmente as que possibilitam a automatização e, muitas vezes, a consequente supressão de postos de trabalho com impactos bastante negativos sobre os indivíduos, apresenta-se como um fator significativo a merecer reflexão.

Ainda que praticamente todas as classes de trabalhadores tenham visto, em alguma medida, a erosão de seus níveis de empregabilidade em função da automação de suas atividades e tarefas, o que foi possibilitado pela evolução das tecnologias e seu reposicionamento em termos de substituir a mão-de-obra humana, poucos setores sentiram estes efeitos com a intensidade do âmbito bancário. Neste sentido, e com toda a complexidade inerente à centralidade do emprego para o bem-estar do indivíduo na sociedade moderna, ao menos duas hipóteses se fazem presentes neste contexto: a primeira podendo ser definida em termos de que a aplicação maciça de tecnologias de automação está afetando gravemente o mercado de trabalho de diversos setores, como o bancário e; a segunda, referindo-se a que os efeitos sofridos pelos atingidos pelo desemprego tecnológico-estrutural podem assumir formas devastadoras, como o suicídio.

Dentro de um escopo geral destinado à análise crítica dos efeitos da aplicação maciça de tecnologias automatizantes aos processos produtivos de determinados setores, especialmente o bancário, bem como seus impactos nos níveis de empregabilidade e bem-estar dos trabalhadores afetados, emergem três pontos específicos que norteiam a execução do presente artigo, os quais podem ser

sucintamente definidos em termos de:

- Identificar, com base principalmente nas percepções de Jeremy Rifkin, o papel da automação e suas perspectivas no contexto da empregabilidade;
- Analisar a evolução das taxas de empregabilidade relacionadas ao setor bancário brasileiro no período crítico compreendido entre 1986 e 2000 e;
- Avaliar o impacto da redução nos postos de trabalho, especialmente os ocorridos no setor bancário nacional, sobre a saúde física e mental dos indivíduos.

De forma alguma deve o presente texto ser tomado como uma apologia à defesa de um retrocesso na evolução tecnológica dos processos produtivos ligados ao fornecimento de bens e serviços, mas sim, deve ser visto sob a ótica de um convite à reflexão e discussão de alternativas que possibilitem modernizar a produção sem gerar desemprego estrutural, visto que este pode estar excluindo definitivamente do mercado de trabalho uma parcela importante de trabalhadores. É necessário conduzir quaisquer processos de modernização produtiva no sentido de alocar a máquina como auxiliar do homem, e não como uma rival formidável a tomar seu emprego e, algumas vezes, destruir sua vida.

A perspectiva metodológica utilizada no presente trabalho, dada sua proposta eminentemente teórica, é a revisão bibliográfica, definida por Köche (1997) como sendo a que se desenvolve tentando explicar um determinado problema utilizando-se dos conhecimentos disponíveis a partir das teorias publicadas em livros e similares, sendo que seu principal objetivo é o de conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema.

Nesse sentido e para contemplar o objetivo deste artigo, assim como os objetivos específicos nos quais este se acha decomposto, foi empreendida uma revisão bibliográfica dos trabalhos já realizados (artigos, livros, teses e rede mundial de computadores), tanto no Brasil quanto no exterior. Desse modo foram verificadas as principais contribuições teóricas que se propõem a discutir a empregabilidade e a relação de seus níveis com a automação e modernização das estruturas produtivas, bem como foram levantados dados estatísticos relevantes acerca da evolução das taxas de ocupação no setor bancário dentro do período de estudo proposto, qual seja, o compreendido entre os anos de 1986 e 2000.

Por ser um trabalho de cunho bibliográfico, é importante ressaltar que as contribuições teóricas de Jeremy Rifkin, mais especificamente seu livro *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*, bem como a obra de José Chahad e Paulo Picchetti, *Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais* formam o eixo teórico principal do presente artigo. Finalmente, com vistas a proporcionar uma visão estatística do processo de erosão da empregabilidade no setor bancário nacional, foram utilizados dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Na atualidade, é possível observar a existência de uma grande mudança ocorrendo no que se denomina de “sociedade do trabalho”, não apenas no que se refere à perda de vagas de emprego, mas em tudo o que isso acarreta para os sindicatos, políticas trabalhistas e para a forma como as empresas pensam suas políticas de contratação.

Estas mudanças devem-se, em parte, a um contingente de desempregados cada vez maior que pressionam os salários para baixo e os padrões de trabalho para cima, fazendo com que seja necessária cada vez uma maior preparação intelectual para exercer tarefas com rendimentos paulatinamente em queda. Chega-se mesmo a situações relativamente paradoxais, a exemplo de exigências de ensino médio como pré-requisito para a simples disputa por funções de reduzidíssimo conteúdo mental, como serviços gerais que incluem limpeza braçal, ou mesmo a existência de um elevado número de bacharéis, mestres e doutores interessados em vagas de gari, conforme se pode observar em notícia recente:

Com inscrições abertas desde o dia 7, o **concurso público para a seleção de 1.400 garis para a cidade do Rio já atraiu 45 candidatos com doutorado, 22 com mestrado, 1.026 com nível superior completo e 3.180 com superior incompleto**, segundo a Comlurb (Companhia Municipal de Limpeza Urbana) [...] (FOLHA DE SÃO PAULO, 22/10/2009, grifo nosso).

Em vista de situações como estas, parece que a panacéia orquestrada tanto ao redor de idéias como “a escolarização é a solução para tudo” quanto do culto ao “bacharelismo”, temas estes brilhantemente abordados nas obras de Boudon (1974) e Hollanda (1995), é frágil e deixa claro que sem outras condições estruturais fundamentais, como reformas trabalhistas, tributárias e políticas, a oferta de ensino universalista pode

perfeitamente escolarizar muitos e, ao mesmo tempo, emancipar poucos, frustrando em demasia quem investiu seu parco tempo e dinheiro e obteve um resultado que já seria alcançado com o nível de instrução anterior.

De todo modo, o número de pessoas que buscam algum trabalho em vão toma proporções cada vez mais alarmantes e, ao mesmo tempo, os que conseguem manter uma situação de trabalho relativamente formalizado apenas o fazem abrindo mão de uma série de condições e direitos trabalhistas, precarizando, assim, a relação de emprego. Robert Castel dá uma idéia disso ao afirmar que:

Os números são por demais conhecidos e ocupam hoje o primeiro plano da atualidade: perto de 3,5 milhões de desempregados, ou seja, mais de 12% da população ativa. Mas o desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego. A *precarização* do trabalho constitui-lhe outra característica, menos espetacular, porém, ainda mais importante, sem dúvida. O contrato de trabalho por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia (CASTEL, 1999, p. 513-4, grifo do autor).

Dissociar a relação existente entre os processos de automação pelos quais passam as empresas modernas na busca pela competitividade e o declínio dos empregos – ainda que também existam condicionantes econômicos, sociais, institucionais e geopolíticos – certamente é algo bastante improvável, visto que consiste em uma relação de causa e efeito facilmente identificável.

Ao verificar-se a forma como se deram os processos de automação e a reabsorção de mão-de-obra, observa-se que – algo corroborado por Rifkin (1995) – o operariado percorreu o caminho inverso das formas de produção intensivas em tecnologia, isto é, quando setores da indústria tornaram-se altamente automatizados, os operários desnecessários neste novo contexto produtivo foram deslocados para indústrias que ainda realizavam sua produção de forma menos intensiva em termos de automação, e assim sucessivamente, sendo que, na maior parte das vezes, as próprias mudanças intersetoriais fizeram com que muitos trabalhadores saíssem do setor primário para o setor secundário, e mais fortemente – em especial nos últimos tempos – do secundário para o terciário, inflacionando a oferta de serviços.

Ligado ao processo de automação e de desenvolvimento de novas tecnologias tem-se a “sociedade da informação”, assim chamada por estar assentada em bases

tecnológicas informacionais, às quais Rifkin (1995) refere-se como sendo os alicerces da “Terceira Revolução Industrial”.

Rifkin (1995) pertence a uma corrente de pensadores para os quais o desemprego – principalmente o industrial – atual é eminentemente estrutural, isto é, estão ocorrendo transformações nos padrões de desenvolvimento tanto da produção quanto da tecnologia, sendo este fenômeno não restrito apenas aos países desenvolvidos, já que as novas técnicas de manufatura migram, com relativa rapidez, junto com as empresas multinacionais das economias avançadas para as semiperiféricas. Assim, segundo o autor, o efeito subjacente desta nova conjuntura estrutural-tecnológica é o “desemprego pela automação”, o qual se constitui em uma das formas mais dramáticas de desocupação, pois esta já não pode ser resolvida com meras negociações salariais, sindicais ou políticas tradicionais.

Ainda em termos do que se denomina de “a sociedade da informação”, é interessante observar a idéia de Lima Filho (2001), para o qual a potencialidade desta é a de constituição de um novo modelo de organização societária, o que ocorrerá por meio de uma progressiva ruptura histórica com as chamadas “sociedades baseadas no trabalho”, ou seja, as sociedades industriais modernas.

Conforme este autor, o desenvolvimento científico e tecnológico e, em particular, das tecnologias da informação e comunicação (TICs), possui o potencial de produzir mudanças radicais de ordem técnica e organizacional, não apenas nos processos produtivos, mas na própria vida cotidiana e nos hábitos de consumo da sociedade, sendo que este potencial transformador também se estende sobre as relações sociais de produção e sobre as próprias estruturas das sociedades atuais.

Diante de tantas mudanças, pode-se perceber que se está passando paulatinamente de um modo de produção fordista¹ para, talvez, um modo de produção flexível, automatizada e adaptável, sendo que, contrariamente a opinião de Clarke (1991, p. 128), para o qual “o pós-fordismo não é uma realidade, mas uma promessa”, o novo² sistema emergente parece estar distante do fordismo tradicional.

¹ O “fordismo” é o tipo de relação sócio-laboral dominante que emerge a partir da jornada fixa e assalariada de trabalho proposta por Henry Ford para suas linhas de montagens de automóveis no início do século XX.

² Para Rifkin (1995), a nova abordagem na fabricação de automóveis, por exemplo, diverge tão radicalmente do tipo de administração empregada em Detroit – berço do fordismo – que os observadores do setor industrial começaram a referir-se a este como produção pós-fordista. De qualquer maneira, pode-se perceber que, no mínimo, existe um esgotamento do modelo tradicional de produção.

A respeito disso, Rifkin (1995) alerta que 75% da força de trabalho na maior parte das nações industrializadas estão desempenhando funções que consistem em simples tarefas repetitivas, as quais máquinas automatizadas, robôs, computadores e softwares cada vez mais sofisticados poderão substituir em sua maioria. No caso americano, o autor revela que dos 124 milhões de empregos existentes no ano de 1995, 90 milhões estavam seriamente ameaçados de serem substituídos por máquinas, e Rifkin não acredita que o setor de serviços poderá absorvê-los, como muitos economistas e políticos sustentam.

Existe, para Rifkin (1995), uma ideia a ser amplamente rejeitada: a de que a automação aumenta a produção, vindo este aumento de produtividade a refletir-se em preços mais baixos que aumentam a demanda, exigindo-se, assim, cada vez maior produção e que esta, por sua vez, aumenta o nível dos empregos. A conclusão do autor é de que o aumento de produção pelo aporte tecnológico não aumenta o número de empregos, mas sim gera mais automação e redução de postos de trabalho. Em última análise, é um círculo vicioso de pesadas conseqüências para o trabalhador, o qual Rifkin aponta de forma preocupante ao afirmar que:

A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com a enormidade da transição que está ocorrendo. Os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre nós sem se fazer anunciar. Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global (RIFKIN, 1995, p. 13).

Com pressões dessa magnitude, bem como pela eclosão de novas categorias sociais relevantes – surgidas em grande parte pelo vácuo trabalhista –, parece possível afirmar também que o trabalho operário e sua representatividade no meio social parecem ter perdido parte de sua força, o que é argumentado por teóricos como Offe (1992).

Para este autor, as tradições clássicas de pesquisa social, tanto a “burguesa” quanto a “marxista”, compartilham o ponto de vista de que o trabalho constitui uma ação social central, inclusive para a construção de identidades sociais, vindas ambas as tradições a conceber a sociedade, em sua dinâmica, como sendo essencialmente uma “sociedade do trabalho”. Dessa forma, as pretensões teóricas sempre presumiram, desde o século XVIII até o final da Primeira Guerra Mundial, que o trabalho possui uma espécie de posição chave nos contornos das teorias da sociedade.

Esse tratamento central que era dado ao trabalho, segundo Offe (1992), surgia principalmente de três pontos: a experiência teórica primária predominante no século XIX, a qual tinha muita intimidade com o trabalho em sua forma pura; a visão de que o trabalho é uma manifestação vital sancionada teologicamente e; a emergente racionalidade teleológica.

Apesar disso, segundo este mesmo autor, um novo subjetivismo em termos das teorias sociais surge e rompe de maneira aberta com a concepção de que as experiências realizadas na esfera do trabalho, bem como as relações que nela se desenrolam, venham a ter qualquer tipo de primazia para a consciência e a ação social. Ocorre, neste sentido, uma ruptura paradigmática profunda nos padrões sob os quais a sociedade era pensada pelas Ciências Sociais, principalmente no que se refere à centralidade do trabalho humano para a construção identitária dos envolvidos e a formação de uma consciência de classe que pudesse amalgamar suas diferenças.

Na realidade, Offe (1992) sustenta que existem pontos de apoio em favor de uma diminuição da capacidade de determinação do trabalho e da produção para o desenvolvimento do conjunto social, assim como, de que a sociedade está menos definida pelos fatos relativos ao trabalho. O autor argumenta também que a produção e o trabalho estão perdendo suas potencialidades determinadoras em termos de estrutura e evolução, bem como, de que é possível, inclusive, afirmar que atualmente existe uma “implosão” da categoria referente ao “trabalho”.

Vê-se, portanto, o quanto o trabalho como categoria social está fragilizado na atualidade, não apenas pelo desemprego, ocasionado por fatores como a automação, mas também pelo surgimento de novos grupos sociais que lhe contestam a centralidade, o que é descrito por Claus Offe da seguinte maneira:

Parece existir, no entanto, um amplo consenso científico-social (e também perplexidade a respeito) acerca do fato de que em muitas sociedades ocidentais a cena está cada vez mais dominada por temas sociais e políticas de conflito (como a paz e o desarmamento, a defesa dos fundamentos naturais da vida, a definição e institucionalização dos assuntos referentes ao escopo sexual e dos direitos do homem e do cidadão), temas que têm em comum ao menos a característica negativa de que não se podem interpretar – e, se for feito, somente mediante rodeios dialéticos cada vez menos críveis – como derivados de conflitos que tem seu objeto na esfera da produção ou da distribuição de seus resultados (OFFE, 1992, p. 50, tradução nossa).

Diferentemente de Offe (1992), existem opiniões como a de De La Garza Toledo (2000), cujo argumento é o de que não está ocorrendo propriamente “o fim do trabalho” ou da “sociedade do trabalho”, mas sim uma transformação do significado do que é trabalhar ou mesmo de âmbitos privilegiados de trabalhar e, principalmente, dos limites entre o “trabalho” e o que poderia ser chamado de “não-trabalho” – sem a caracterização de ócio – com a ruptura, para uma grande parte das ocupações, do conceito de “jornada de trabalho”, algo construído pelo capitalismo baseado no modo de produção fordista, o qual transformou o trabalho em “emprego”, deixando pouca margem para que se pudesse pensar as ocupações humanas fora dos parâmetros estabelecidos pela lógica do cartão-ponto.

O autor concorda que está havendo uma enorme flexibilidade em muitas categorias profissionais, sendo que as grandes preocupações acerca dessa flexibilidade são as que recaem sobre o que é conhecido como subcontratação, sobre as situações de trabalho atípico e o crescimento do setor informal. No entanto, como se pode perceber em sua ótica, isso não se constitui em um “fim”, mas em uma mudança no mundo do trabalho contemporâneo, indicando que existe uma metamorfose em curso a redirecionar as forças produtivas e as tarefas que estas demandam.

Conceitos contemporâneos como o de “teletrabalho” ou de “trabalhar em casa pela internet” trazem em seu bojo um discurso de liberdade e de flexibilidade, mas até que ponto isto é factível? Qual será a nova fronteira a separar lar e trabalho? Que tipo de exclusão sofrerão os que não dominarem as novas tecnologias informacionais? A discussão acerca de o que ocorrerá com o trabalho nas próximas décadas – seja em termos concretos, científicos ou conceituais – é um exercício a que se dedicam muitos e importantes autores na atualidade, sendo suas opiniões bastante divergentes, entretanto, parece haver certa concordância acerca do ponto de vista de que o tipo de trabalho e de sociedade fundada neste está em grande mutação, e seu futuro, na melhor das hipóteses, é ainda bastante nebuloso e incerto.

O Brasil, como país semi-periférico³ em desenvolvimento, é um interessante indicador das condições de emprego e empregabilidade neste século XXI. Não fugindo às

³ Esta definição deve-se às teorias de Immanuel Wallerstein (1990), o qual recusou a noção de “Terceiro Mundo”, argumentando que existe apenas um espaço mundial dividido em três esferas articuladas por um complexo sistema de trocas econômicas, ou seja, um

tendências mundiais, a nação apresenta um cenário de crise no mercado de trabalho, quer pela falta de empregos, quer pelos salários reduzidos pagos a um grande contingente da força de trabalho.

A partir dos anos 1990, para Chahad e Picchetti (2003), seja pela dinâmica social e econômica imposta pelas demandas sociais, seja pela inserção obrigatória do país no processo de globalização internacional, o Brasil tem passado – e continua passando – por diversas transições, entre elas, as tecnológicas, as quais têm afetado profundamente seu mercado de trabalho, bem como a empregabilidade de uma forma geral. Neste sentido há pelo menos seis importantes transições descritas por Chahad e Picchetti (2003) como tendo importante influência no mercado de trabalho e nas relações de emprego no Brasil.

A primeira delas diz respeito à passagem de uma economia fechada para uma economia aberta, processo que se intensificou no governo do então Presidente da República Fernando Collor de Mello; a segunda concerne ao controle do processo inflacionário, o qual revelou facetas ignoradas do mundo do trabalho, como baixo salário real e baixa produtividade; a terceira transição se relaciona à lenta mudança do papel do Estado na economia, agora mais centrado na regulação e fiscalização; a quarta refere-se ao incremento das negociações diretas entre trabalhadores e empresas, colocando o Estado em papel secundário; a quinta, bastante salientada por Rifkin (1995), diz respeito ao processo de inovação tecnológica como instrumento gerador de competitividade e; finalmente, a pressão demográfica, em parte herdada do passado, e que tem impacto direto sobre o mercado de trabalho. No que se refere à pressão demográfica, José Chahad e Paulo Picchetti reconhecem dois efeitos:

O primeiro desses efeitos é o surgimento da chamada “onda jovem”, decorrente do nascimento, em décadas passadas, de um grande número de pessoas que agora afluem ao mercado de trabalho. Neste contexto, na ausência de um sistema de proteção social adequado para os desempregados há uma pressão simultânea sobre o desemprego e a informalidade. O segundo desses impactos é o referente à contribuição demográfica para a ocorrência de altas taxas de desemprego, notadamente nas áreas urbanas do País, onde se concentra grande parte da estrutura ocupacional brasileira (CHAHAD; PICCHETTI, 2003, p. 32).

centro formado pelos países desenvolvidos, uma *semi-periferia* (zona de transição) constituída pelas nações em desenvolvimento e uma *periferia* formada pelos países subdesenvolvidos. Esta abordagem constitui a *Teoria do Sistema Mundial*.

Para os autores, o conjunto dessas grandes transições e transformações contribuiu significativamente para aumentar as flutuações cíclicas do desemprego e, principalmente, para reforçar severamente o componente estrutural embutido nas taxas de desemprego aberto. Outra razão elencada na problemática referente ao emprego e a renda no mercado de trabalho brasileiro provém das grandes distorções que vêm se acumulando, de um lado, pela crescente obsolescência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴, em decorrência das mudanças na estrutura produtiva e na composição da força de trabalho e, por outro lado, pelo próprio descompasso entre a legislação trabalhista do Brasil e as rápidas transformações tecnológicas geradas pela globalização. Estas duas distorções possuem grandes impactos sobre a produtividade, estimulando a informalidade e protelando o reemprego, dentre outros aspectos negativos (CHAHAD, 2003).

Neste sentido, ainda de acordo com o autor, o custo médio das obrigações e encargos trabalhistas pagos pelas empresas, acima do salário pago ao trabalhador em si, orbita hoje em torno de 65 a 70% sobre seu salário, ou seja, sobre um salário de R\$ 1.000,00 pago a um trabalhador a empresa é onerada em aproximadamente outros R\$ 650,00 a R\$ 700,00, o que somado aos custos de pesquisar e treinar o trabalhador atinge valores bastante proibitivos, especialmente para as pequenas e pequeno-médias empresas – o caso das grandes corporações, possuidoras de farto capital e, muitas vezes, tomadas como exemplo, é obviamente bastante diferente –, justamente as que mais geram o emprego formal no país. Quanto a isso, o autor afirma que:

Estas regras [da CLT] têm tomado o contrato tradicional cada vez mais restritivo e oneroso para as empresas, especialmente as de pequeno porte, e aquelas dos setores emergentes no ramo dos Serviços, onde o trabalho é um importante fator de produção. A fuga desta armadilha tem sido a crescente informalidade nas relações de emprego, na forma do assalariamento sem carteira de trabalho assinada, ou então por meio da proliferação de trabalhos atípicos, ou mesmo pelo surgimento dos trabalhadores por conta própria, todos buscando evadir-se dos altos custos trabalhistas (CHAHAD, 2003, p. 303).

Desta forma, com todas as pressões que sofre o mercado de trabalho, uma tendência possivelmente verificável é a da flexibilização – bastante criticada por vários

⁴ Principal norma legal relacionada ao Direito do trabalho e o Direito processual do trabalho no Brasil.

setores, especialmente de esquerda – do contrato de trabalho, a qual tem se tornado uma das poucas alternativas para impedir um recrudescimento ainda maior das taxas de desocupação e informalidade.

Como a produção – para muitos um sinal evidente de que se está entrando no pós-fordismo – tem se tornando bem mais flexível, esta certamente pressionará para que também sejam flexibilizadas as normas que atualmente regulam as relações de trabalho no país, visando torná-las menos rígidas e desvinculá-las do contexto histórico no qual foram concebidas nos anos 1940. De qualquer forma, parece que manter certas prerrogativas trabalhistas e, ao mesmo tempo, aumentar o nível de emprego e diminuir a informalidade se torna uma equação cada vez mais improvável.

É inegável que o desemprego é produzido por muitos fatores, porém, na atualidade, o desemprego gerado pela automação vem se tornando um elemento relevante para a dispensa de enormes segmentos profissionais, em praticamente todos os ramos da produção, inclusive no setor de serviços e na agricultura.

Conforme já se observou em Rifkin (1995), 75% dos trabalhadores das nações industrializadas⁵ desempenham nada mais que tarefas repetitivas, permitindo que se suponha ainda a existência de um grande contingente de empregados que será, paulatinamente, substituído por sistemas automatizados, o que ocorrerá em um futuro próximo. Corroborando com esta assertiva, poucos setores foram tão atingidos pelo desemprego gerado pela automação quanto o bancário. Para o autor, os caixas automáticos, antes algo raro, tornaram-se presença obrigatória nas cidades e nos subúrbios dos Estados Unidos, reduzindo significativamente o número de pessoas empregadas nestas funções.

As principais vantagens advindas da utilização destas máquinas foram: a redução dos tempos de transação; a disponibilidade de horário, isto é, podendo ser usadas 24 horas e; sua operacionalidade, em vista de serem utilizados por uma pequena fração do custo de um empregado humano. Ainda segundo Rifkin (1995), nos EUA, entre 1983 e 1993, os bancos eliminaram 179.000 caixas humanos, ou seja, quase 40% de sua força de

⁵ Rifkin (1995) alerta que mesmo as nações em desenvolvimento estão enfrentando o desemprego tecnológico à medida que as empresas multinacionais constroem (padronizam) instalações de produção com tecnologia de ponta em todo o mundo, dispensando milhões de trabalhadores de baixa remuneração, que não conseguem mais competir com a eficiência de custos, qualidade e rapidez da produção automatizada.

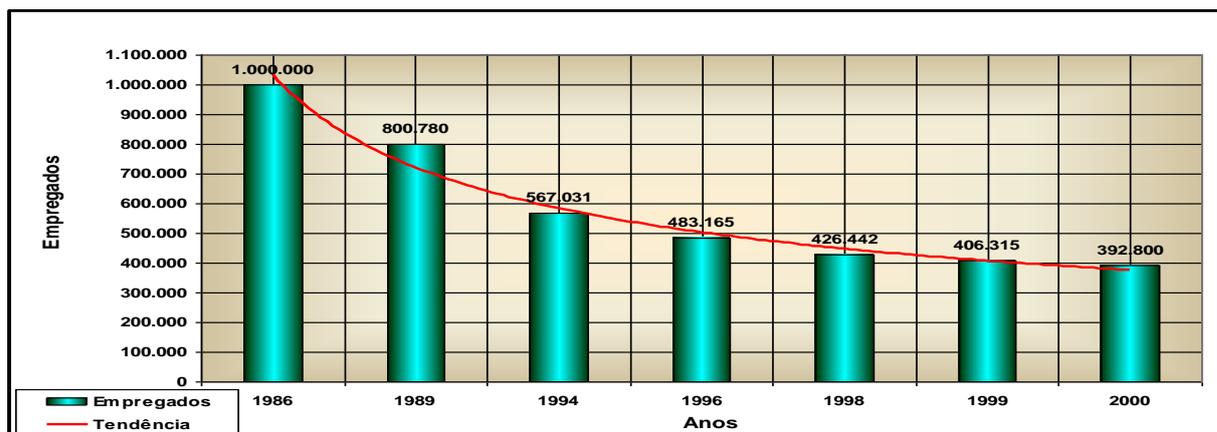
trabalho, além disso – em uma reflexão feita em 1995 – o autor previu que no ano 2000 cerca de 90% dos correntistas americanos estariam usando terminais de autoatendimento. Além dos Estados Unidos e de outras nações desenvolvidas, o quadro não é muito diferente em outras partes do mundo, com países em desenvolvimento apresentando fenômeno semelhante em seus setores bancários, a exemplo do Brasil.

Segundo Larangeira (1997), o setor bancário passou por uma transformação radical nos últimos 20 anos em decorrência do extenso processo de informatização, bem como de mudanças estruturais no setor – como a terceirização –, de modo que se constitui em um caso ilustrativo das implicações sociais da automação do trabalho. Se, de um lado, os terminais de autoatendimento desempregaram caixas bancários humanos, de outro lado, empregados terceirizados precarizaram as relações de trabalho neste ramo profissional.

Seguindo esta mesma linha, Segnini (1999, p. 187) argumenta que “se em 1986 a categoria representava um milhão de trabalhadores, em 1996 foi reduzida para 497 mil bancários, ou seja, em dez anos, 503 mil postos de trabalho foram suprimidos”. Com efeito, é um impressionante decréscimo de empregabilidade, o qual praticamente fechou metade dos postos de trabalho disponíveis no setor em somente uma década.

Larangeira (1997) argumenta que a acentuada redução de pessoal é uma das conseqüências mais evidentes e dramáticas das transformações pelas quais passa o ramo bancário, sendo este fenômeno recorrente em todos os casos estudados. Segundo a autora, um exemplo disso foram os EUA que, em meados dos anos 1990, tinham como estimativa a redução de um terço do número de empregados nos bancos até o ano 2000. No Brasil, observa-se a mesma tendência (Fig. 1), a qual consagra um comportamento formidavelmente decrescente nos níveis de emprego no setor bancário de 1986 a 2000, período em foram fechados impressionantes 607.200 postos de trabalho no setor.

Figura 1 – Nível e tendência de emprego no setor bancário brasileiro (1986-2000)



Fonte: adaptado de (SEGNINI, 1999; DIEESE-FETEC/PR, 2007).

Como grande parte da perda destes empregos se deve à automação, o problema recai sobre o fato de que não há, nestes casos, componentes facilmente contornáveis como sazonalidade e fatores político-sindicais, mas sim, é uma situação com características de maior perenidade, pois como lembra Rifkin (1995), os empregos perdidos para máquinas não voltam mais a serem ocupados por homens.

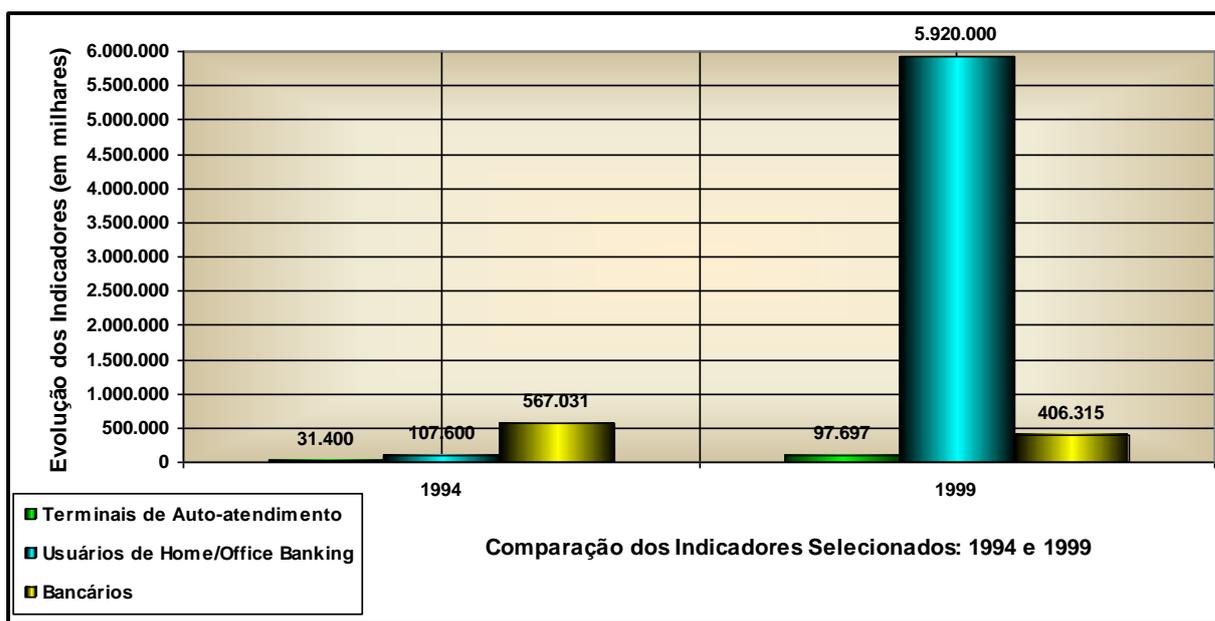
Em uma publicação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos (DIEESE) e da CNB/CUT (Confederação Nacional dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores) no ano de 2001, encontra-se uma interessante constatação sobre o avanço da tecnologia e da automação no setor bancário brasileiro:

Segundo dados da Federação Brasileira das Associações de Banco (FEBRABAN), o número de equipamentos de auto-atendimento dentro e fora das agências passou de 31.400 em dezembro de 1994 para 97.697 cinco anos depois. No mesmo período, o número de usuários de *home/office banking* passou de 107.600 para 5.920.000 (sendo 620 mil empresas). Alguns dos grandes bancos, o Banco do Brasil e o Banco Itaú, por exemplo, já divulgam que mais de 70% de suas transações são realizadas via autoatendimento e atendimento remoto (DIEESE-CNB/CUT, 2001, p. 19, grifo dos autores).

Conforme se pode observar na Figura 2, abaixo, parece haver não apenas inequívoca e poderosa retração dos níveis de empregabilidade relacionados ao setor bancário brasileiro como também uma íntima relação entre este declínio e a automação empreendida de forma profunda a partir da metade dos anos 1980. No período entre 1994 e 1999, ao mesmo tempo em que o número de terminais de autoatendimento – popularmente conhecidos como “caixa-eletrônico” – mais que triplicou, passando de

31.400 para quase 100.000 e o número de usuários de opções eletrônicas de serviços bancários, a exemplo dos *home e office banking*, saltou de pouco mais de 100.000 para quase seis milhões (um acréscimo em torno de 60 vezes em apenas 5 anos), o contingente de pessoas empregadas no setor bancário foi reduzido em mais de 150 mil postos de trabalho, o que corresponde à população de uma cidade média inteira como, por exemplo, São Caetano do Sul, no estado de São Paulo.

Figura 2 – Indicadores selecionados (1994-1999)



Fonte: adaptado de (SEGNINI, 1999; DIEESE-FETEC/PR, 2007; DIEESE-CNB/CUT, 2001).

Segundo Schmitz e Mahl (2000), as grandes evoluções estão ocorrendo, inclusive, fora das agências bancárias, transferindo-se para os escritórios e as instalações do próprio cliente. De acordo com os autores, o princípio básico é fazer com que o cliente não precise mais ir às agências, ou seja, o cliente deve poder executar o maior número possível de operações bancárias nos terminais de autoatendimento, no seu escritório, ou mesmo em sua residência, por meio da Internet.

Como se observa, ainda que o desemprego bancário na atualidade não se deva exclusivamente ao componente relativo à automação, é impossível compreender a impressionante retração do trabalho nesse setor ignorando este fator que, aparentemente, iniciou um processo irreversível de minimização da mão-de-obra humana neste ramo do mercado de trabalho. É importante destacar que este fenômeno, longe de

ser setorial, avança inexoravelmente sobre diversas outras categorias de trabalhadores.

O trabalho, especialmente o exercido dentro de uma relação de emprego, pode significar muito mais para uma pessoa do que somente uma forma de conseguir fundos para manter a si e sua família, visto que muitas vezes o ambiente laboral encerra toda uma gama de sentimentos e inter-relacionamentos pessoais e sociais profundos. Dentro deste contexto, a perda abrupta de um emprego de longa data e no qual o indivíduo experimentava grande gratificação e travava intensas relações de amizade – especialmente se o tempo de recolocação for longo – pode estabelecer um quadro de profunda depressão associada a um forte sentimento de apatia e impotência frente à situação. Somando-se a isto, existe o medo do estigma relacionado com determinadas condições, neste caso a ociosa, sendo que as formas sutis assumidas pela estigmatização não escondem suas consequências psicológicas profundas, conforme pode ser observado nos trabalhos de Goffman (1980).

Neste sentido e enfocando justamente a classe dos bancários, uma das mais atingidas pelo desemprego tecnológico e estrutural dos últimos anos, Santos (2009), em trabalho intitulado *Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho* discorre sobre as formas extremas que pode assumir o desemprego, especialmente quando conjugado com quadros de depressão latente. A pesquisa conduzida pelo autor na Universidade de Brasília (UnB) demonstrou números preocupantes de suicídios entre profissionais do setor financeiro, sendo que 181 bancários tiraram a própria vida entre 1996 e 2005, o que representa uma taxa de, praticamente, um suicídio a cada vinte dias, de acordo com dados coletados junto ao Ministério da Saúde. De acordo com Castro (2010, p. 1, grifos nossos), a situação dos profissionais remanescentes nos bancos é bastante preocupante, sendo que:

[...] dados obtidos junto a um grande banco mostraram que, entre 1995 e 2008, 32% dos afastamentos de bancários decorreram de doenças do tecido músculo esquelético, como as Ler/Dorts, transtornos diretamente correlacionados com problemas da organização do trabalho. Outros 23% apresentaram transtornos mentais. Outro estudo, encomendado por entidades de classe dos bancários em 2006, demonstrou que aproximadamente **18 mil profissionais do país sofriam, à época, ideia suicida (vontade de tirar a própria vida).**

Parece razoável sustentar-se a ideia de que mesmo entre os bancários que ainda conseguem manter seus empregos, as pressões por desempenhos cada vez mais

expressivos – ligados a metas direcionadas para altos níveis de competitividade – resulta em condições de trabalho largamente estressantes, com conseqüências psicológicas claras e cobrando um preço funesto dos menos resistentes.

Neste setor em particular, o declínio da empregabilidade e a conseqüente pressão laboral resultante se consubstanciam em novas formas de encarar o trabalho, como a atualmente preconizada “propriedade sobre a carreira”, por meio da qual o profissional não se vê (ou não deve/deveria se ver) como um “empregado da organização”, mas como um “colaborador do negócio”, o qual deve, além de realizar suas tarefas formais, buscar diferenciais constantes para manter seu posto, afinal ele é, supostamente, o “dono” de sua carreira.

Até que ponto esta “propriedade” sobre a carreira é real? Talvez somente em um utópico mercado de trabalho baseado em uma situação de pleno emprego, algo inexistente na realidade trabalhista brasileira e, talvez, mundial. Efetivamente, parece que a realidade aponta para o fato de que estão sendo colocadas demasiadas incumbências sobre os ombros da parte mais frágil da – já precarizada – relação empregatícia, a qual vê as garantias mínimas sobre sua vaga decrescerem paulatinamente. Não se pode ignorar, ainda, que a questão relativa a ser “dono da carreira” implica um ônus elevadíssimo em termos da percepção de segurança, especialmente se for levada em conta a Hierarquia das Necessidades⁶ de Maslow (1970).

Com a ampla automatização das tarefas – ainda que não somente por isto – tem crescido notavelmente o contingente de desempregados que possuem nível intelectual e profissional intermediário, os quais pressionam para baixo os salários e as garantias trabalhistas e para cima os níveis de competitividade interna existentes nas empresas, elevando substancialmente as pressões sofridas pelos empregados no ambiente laboral para manter um desempenho que auxilie na manutenção de seu posto. Em um ponto, contudo, parece haver razoável concordância: existe um limite acima do qual a

⁶ A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow presume que as necessidades humanas ocorrem em um *continuum* dentro do qual as hierarquicamente inferiores devem estar satisfeitas para que as de nível mais elevado se façam preponderantes. Maslow discorreu explicativamente acerca do tema em sua obra de 1970, intitulada *Motivation and personality*, na qual organizou as necessidades humanas em sua célebre pirâmide, um gradiente que se iniciava (a partir da base) com as exigências de: **conho fisiológico**, como respirar, comer, dormir, fazer sexo, etc.; de **segurança**, a exemplo de segurança no emprego e um plano de saúde; de **relacionamento**, como amizade, pertencimento familiar, etc.; de **estima**, a exemplo da auto-estima e confiança, respeito dos outros e aos outros, etc.; e, finalmente, de **auto-realização**, esta ligada à sentimentos mais amplos e portadores de conteúdos mais complexos, como os relacionados ao senso moral e criatividade, desejo de auxiliar o próximo em suas dificuldades, superação de preconceitos pessoais, etc.

competitividade interna, mesmo que aumente os lucros da empresa, pode se tornar fortemente destrutiva para seus trabalhadores.

Neste sentido, o Japão com sua rígida hierarquia social e seu culto à qualidade extrema nos processos produtivos – bastante divinizada nas culturas empresariais ocidentais – é um exemplo tristemente emblemático, ocorrendo neste país, de acordo com Fernandez (2010), um elevado número de óbitos tanto por excesso de trabalho, conhecidos como “karoshi”, quanto por suicídio ligado à depressão laboral, chamado de “karojsatsu”, o que levanta sérias dúvidas sobre até que ponto um ser humano pode ser levado, sem sérios riscos, a empenhar-se em seu emprego e no cumprimento das metas relacionadas a este.

Em seu trabalho, Santos (2009) assume que, obviamente, não se pode creditar às pressões trabalhistas da contemporaneidade a totalidade da responsabilidade sobre as taxas de suicídios de profissionais do setor financeiro brasileiro, contudo, não se pode ignorar que a desumanização dos ambientes laborais e a ditadura das metas agressivas agem como importantes gatilhos a desencadear comportamentos depressivos que podem evoluir para tentativas frustradas de suicídio, ou mesmo, para sua consumação.

De todo modo, repensar que tipo de ambiente competitivo – e se os níveis desta competitividade são saudáveis para as pessoas e suas relações – está sendo construído dentro das empresas modernas e o quanto a automação desenfreada pode fragilizar a empregabilidade humana – forçando os empregados remanescentes a assumirem posturas de “hiperprofissionais” –, bem como até que ponto um trabalhador assalariado e com diversos compromissos familiares pode ser, realmente, o “dono de sua carreira”, parecem fazer parte de um conjunto de novas percepções e questões que cada vez mais se impõe no mundo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas categorias já foram extintas pelas máquinas, e outras tantas ainda serão, pois é da natureza humana buscar formas mais eficientes de produção, algo que ocorre desde que o homem primitivo fixou-se e sedentarizou-se na agricultura doméstica.

Na atualidade, mesmo categorias tradicionalmente “insubstituíveis”, seja por seu conhecimento ou por sua criatividade, como professores e escritores, principiam a temer o que estará por vir no futuro automatizado. No contexto da literatura, segundo Rifkin (1995), em 1993 o primeiro livro – 75% do seu texto foi escrito com um software de inteligência artificial – escrito por computador foi lançado, com tiragem inicial de 15 mil cópias. No caso do ensino, em especial o superior, multiplica-se o ensino à distância e as tele-salas que, com uma reduzida equipe de professores, conseguem ministrar aulas para dezenas de turmas de alunos via satélite, deixando fora do mercado de trabalho grande número de docentes antes alocados no ensino presencial.

Conforme Rifkin (1995), para minimizar os efeitos desse processo, os grandes avanços da produtividade automatizada deveriam ser compensados com a redução de horas trabalhadas e com o aumento de salários. No entanto, não é o que se observa. Atualmente, o nível salarial está na contramão da lucratividade e a jornada de trabalho e as horas extras têm aumentado para os empregados remanescentes das chamadas empresas “enxutas e competitivas”.

Argumenta ainda o autor que os governos possuem um papel fundamental em prover alternativas para atacar os impactos sociais que surgem em função da perda maciça de empregos pela automação. Nesse aspecto, Rifkin sugere que os governos apoiem vigorosamente ao que ele se refere como sendo o “Setor Social ou Terceiro Setor”, onde identifica que os lucros ou os prejuízos não são o que realmente importa, mas sim, os aspectos sociais.

Nessa perspectiva, o autor dá o exemplo dos EUA onde, em 1995, um milhão e 400 mil organizações sem fins lucrativos agregavam 6% anualmente ao PIB e empregavam quase 10% da força de trabalho. De fato são soluções, à primeira vista, meramente compensatórias, estando ainda por serem formuladas alternativas que sejam realmente eficazes para alterar o cenário de crescente disputa entre trabalhadores e máquinas. Neste sentido, categorias como a dos bancários, ou mesmo do ramo financeiro em geral, estão entre as que mais tiveram sua empregabilidade prejudicada pela automação que varreu diversos setores, sendo que, em termos das experiências pessoais e familiares negativas com a desocupação e a falta de perspectivas, os efeitos podem oscilar desde depressões leves até o suicídio, conforme apontado no trabalho de Santos (2009).

Contudo, vale lembrar que a Idade da Pedra não terminou porque acabaram as pedras, mas porque surgiram materiais melhores – como o bronze – para a confecção de artefatos que auxiliariam na própria evolução humana. Assim como as pedras, a necessidade social e econômica do ser humano trabalhar não acabou, mas como o bronze, a automação se mostra mais eficiente em um número cada vez maior de setores, com amplas consequências sobre a sociedade moderna. Como vencer esse desafio sem retroceder em termos tecnológicos, ou seja, sem voltar para a “Idade da Pedra”, é um dos maiores desafios contemporâneos.

Finalmente, cabe destacar os resultados que foram apresentados por esta pesquisa em termos de seus encaminhamentos metodológicos, reiterando o viés teórico assumido em seu início.

Como efetivamente foi realizada uma análise crítica dos efeitos da aplicação maciça de tecnologias automatizantes aos processos produtivos de determinados setores, especialmente o bancário, acredita-se que o objetivo geral deste estudo foi atingido, o mesmo ocorrendo com os objetivos específicos. No caso destes últimos, identificou-se, com base principalmente na obra de Jeremy Rifkin, o papel da automação e suas perspectivas no contexto da empregabilidade, bem como se analisou a evolução das taxas de empregabilidade relacionadas ao setor bancário brasileiro no período crítico compreendido entre 1986 e 2000, avaliando-se, ainda, o impacto da redução nos postos de trabalho sobre a saúde física e mental dos profissionais. No caso das hipóteses norteadoras deste estudo, tristemente resta destacar sua confirmação, com um notável avanço da automação sobre os postos de trabalho e este com graves efeitos sobre as categorias profissionais envolvidas.

REFERÊNCIAS

BOUDON, R. **Education, opportunity and social inequality**. New York: Wiley. 1974.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petropolis: Editora Vozes, 1999.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, L. **Pesquisa revela expressiva taxa de suicídio entre bancários**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/index.php?option=com_noticias&Itemid=18&task=detalhe&id=26416> Acesso em: 27 jan. 2010.

CHAHAD, J. P. Z. O mercado de trabalho e a segurança de emprego e de renda no Brasil: estágio anual e sugestões a partir da experiência internacional. In: CHAHAD, J. P. Z.; PICCHETTI, P. (org.). **Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais**. São Paulo: LTr, 2003.

_____.; PICCHETTI, P. A evolução da taxa de desemprego estrutural no Brasil: uma análise entre regiões e características dos trabalhadores. In: CHAHAD, J. P. Z.; PICCHETTI, P. (org.). **Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais**. São Paulo: LTr, 2003.

CLARKE, S. Crise do fordismo ou crise da social-democracia?. **Revista Lua Nova**. Setembro de 1991, nº 24, pp. 117-150.

DE LA GARZA TOLEDO, E. Fin del trabajo o trabajo sin fin. In: DE LA GARZA TOLEDO, E. (coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica, 2000. p. 755-773.

DIEESE-CNB/CUT. **Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/bancario.zip>> Acesso em: 03 fev. 2008.

DIEESE-FETEC/PR. **Marcas da reestruturação do setor bancário brasileiro: desemprego, concentração, internacionalização e privatização**. Disponível em: <<http://www.fetecpr.org.br/dieese/tabelas.asp>>. Acesso em: 03 fev. 2008.

FERNANDEZ, M. **Do “karoshi” ao “karojitsu”**. Disponível em: <http://jbonline.terra.com.br/jb/papel/cadernos/jb_ecologico/2004/04/07/jorjbe20040407013.html> Acesso em: 28 jan. 2010.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Concurso para garís atrai 22 mestres e 45 doutores no Rio**. Folha de São Paulo, São Paulo, 22 de outubro de 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u641621.shtml>>. Acesso em: 12 fev. 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Brasil: Zahar Editores, 1980.

HOLANDA, S. B. 1995. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e prática da pesquisa. 14 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

LARANGEIRA, S. M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Revista Educação e Sociedade**, ano XVIII, nº 61, dezembro/97.

LIMA FILHO, D. L. Breve ensaio sobre as virtudes da virtualidade: elementos para uma crítica ao conceito de sociedade da informação. In: QUELUZ, G. L. (org.). **Tecnologia e Sociedade**: (Im)Possibilidades. Curitiba: Torre de Papel, 2003. pp. 1 -31, Disponível em: <<http://www.ppgte.cefetpr.br/selecao/2005/leituras/limafilho2003.pdf>> Acesso em: 22 dez. 2007.

MASLOW, A. **Motivation and personality**. Nova York: Harper & Row, 1970.

OFFE, C. ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? In: OFFE, C. **La sociedad del trabajo**. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Madrid: Alianza Editorial, 1992.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação – FACE. Universidade de Brasília, 2009. 238 p. Dissertação de Mestrado.

SCHMITZ, A.; MAHL, A. A. Reestruturação e automação bancária versus emprego: um balanço ao final dos anos 90. **Revista Teoria Evidência Econômica**. Passo Fundo, v. 8, nº 15, p. 67-82, novembro 2000.

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Revista Educação e Sociedade**, ano XX, nº 67, Agosto/99.

WALLERSTEIN, I. **O sistema mundial moderno**: a agricultura capitalista e as origens da economia-mundo europeia no século XVI. Porto: Afrontamento, 1990.