

## A social-democracia rachada



Gaudêncio Torquato (\*)

*O partido que desfralda a bandeira da socialdemocracia e adota um tucano como símbolo, o PSDB, está em frangalhos.*

Quando foi criado em 1988 era a esperança de guiar o país pela trilha de uma nova política, amparada no conceito do Estado comprometido com o bem estar social e aberto aos investimentos privados. As prévias a que o partido se submeteu para escolher de seu candidato à presidência, em 2022, que deveria ser um exemplo de democracia partidária, tornaram-se uma dor de cabeça por falha grave no sistema contratado para operar o voto eletrônico.

O PSDB encontra-se em um beco sem saída: não importa o vencedor, o partido está rachado. Não adianta alguns tentarem apagar o fogo. As alas em querela – comandadas pelos governadores de São Paulo e do Rio Grande do Sul, João Doria e Eduardo Leite – tocaram fogo na floresta tucana e será difícil chegar-se a um ponto de união. Para complicar, um quadro histórico da sigla, Geraldo Alckmin, está prestes a migrar para outra entidade. O gesto parece um troco com juros e correção monetária pela maneira com que foi tratado.

Apesar de acenos públicos de integração de propósitos, explicitados por seus comandantes, os grupos evidenciam forte cisão. O partido da social-democracia parece perdido. O fato é que a crise vem de longe. É o tropeço vivido pelos sociais-democratas, que atravessam um escuro corredor, seja por falta de lideranças, seja por obsolescência de discurso, desmotivação do eleitorado e desunião de núcleos.

Imaginava-se que outras regiões pudessem ser contrapeso à força do partido em São Paulo, onde os tucanos têm alcançado boas vitórias ao longo do tempo. O PSDB, porém, não conseguiu equalizar as densidades eleitorais e a “paulistização” tucana virou marca. Ademais, pesa sobre a sigla a insinuação de ter muito cacique e pouco índio. E que se distanciou das bases.

Fortes classes médias, as mais poderosas entidades e os contingentes laborais que vivem em São Paulo se ressentem da falta de um discurso consentâneo com suas expectativas. Que fonte categorizada pode exprimir algo e merecer respeito? Fernando Henrique, sem dúvida. Mas bate bumbo sozinho. Afinal,

qual é a mensagem do PSDB? Ou está ele engolfado pela onda que afoga os partidos socialdemocratas em todo o mundo?

Ao ser concebida, a social-democracia brandia como escopo o estabelecimento do Estado de bem-estar social (baseado na universalização dos direitos sociais e laborais e financiado com políticas fiscais progressistas) e o aumento da capacidade aquisitiva da população. Essa meta tinha como alavanca o aumento dos rendimentos do trabalho e a intervenção do Estado nas frentes de gastos e regulação de atividades-chave para a expansão econômica.

A partir dos anos 70, os partidos socialdemocratas passaram a incorporar princípios neoliberais e estes impregnaram a ideologia dominante da União Europeia. Portanto, a doutrina socialdemocrata ganhou novos contornos na esteira da globalização. As siglas mudaram, transformando suas bases eleitorais (categorias trabalhadoras) em classes médias, mais conservadoras e com maior acesso ao capital financeiro.

Os ex-primeiros ministros Tony Blair, na Inglaterra, Gerhard Schröder e Angela Merkel, na Alemanha, além de Zapatero, na Espanha, e outros deram efetiva contribuição para moldar a socialdemocracia com a solda neoliberal. O Brasil ingressou na rota. O ideário dos partidos de esquerda arquivou os velhos jargões da sociedade de exploração capitalista, como Estado burguês, classe dominante, submissão a interesses do capital financeiro.

Hoje, as teias sociais estão sendo bem costuradas, programas de distribuição de renda passaram a frequentar a mesa de todos os núcleos, a ideia de extinguir a miséria continua acesa, e a receita do “velho socialismo” aparece de forma esporádica e sujeita a apupos. Se o PSDB se ressentida da ausência de discurso, é porque seu tradicional menu tem sido repartido por outros comensais. A crise que consome o partido pega, de um modo geral, os entes políticos nacionais.

Os grupamentos parlamentares padecem da síndrome da “atração fatal”, impulsionada pelas “tetras do Estado”. Que secam a olhos vistos com a economia em baixa, camadas sociais perdidas no meio do desemprego, orçamentos estourados e polarização política. Que tristeza!

(\*) - É jornalista, escritor, professor titular da USP e consultor político. [Twitter@gaudtorquato](mailto:Twitter@gaudtorquato). [Acesse o blog \(www.observatoriopolitico.org\)](http://www.observatoriopolitico.org).

# Empresas millennials: as tecnologias se adaptam às novas culturas de trabalho

Com a geração do milênio alcançando funções estratégicas nas empresas, é vital priorizar uma cultura corporativa que esteja associada a seus valores: tarefas que permitem a conexão com seu propósito, ferramentas para crescer e lideranças que valorizam, que estão prontas para ouvir e são verdadeiras referências

A cultura corporativa nunca foi tão importante como hoje para recrutar e reter jovens talentos. Com a geração do milênio ocupando funções estratégicas nas empresas, saber como pensar e o que sentem é vital para mantê-los motivados. Ao contrário de outras gerações, o salário para esses jovens é apenas um dos componentes para decidir se aceitam ou não uma oferta de emprego. Pertencer a um ambiente de trabalho no qual se sintam valorizados pelas suas competências, que seja acolhedor, que tenha transparência na comunicação, abertura da equipe a novas ideias e no qual possam criar laços significativos com os pares, são alguns dos pontos que pesam na hora de escolher a empresa para a qual trabalhar.

Recentemente, foram publicados os resultados de um dos rankings apresentados pelo *Great Place to Work (GPTW)*, pesquisa realizada há mais de 20 anos em mais de 60 países ao redor do mundo. Nessa ocasião, os vencedores foram *As Melhores Empresas para Trabalhar segundo a Geração Y*, e 57.625 funcionários de 116 empresas participaram do processo de pesquisa no qual foram solicitados a avaliar seus empregadores anonimamente em um grande número de áreas.

Além de elencar as melhores empresas, a pesquisa ajuda as companhias ao redor do mundo a identificar seus pontos fortes e fracos e a criar melhores condições para os membros de suas equipes. E, pela segunda vez consecutiva,



a Virtualmind é eleita uma das empresas a ser certificada como GPTW. “É gratificante saber que junto com nossos colaboradores conseguimos construir um ambiente de trabalho amigável e desafiador. Estamos 100% focados em ouvir todas as vozes e identificar áreas de melhoria, e a pesquisa também nos dá essa possibilidade. Esse reconhecimento nos garantiu que nossa equipe está satisfeita e motivada e nos apoiará nos novos desafios e projetos que temos pela frente”, afirma Javier Minsky, CEO da Virtualmind.

Para os profissionais de hoje, benefícios como planos de reconhecimento de antiguidade, propostas de Intervalo Ativo (intervalos durante a jornada de trabalho para treinar e alongar músculos), programas de Treinamento e Certificação relacionados a cada área e o aprendizado de idiomas são um diferencial na hora de aceitar uma oferta de emprego.

Ao demonstrar um interesse genuíno pelo bem-estar dos funcionários e uma abordagem empática nas relações pessoais, os líderes podem proporcionar um sentimento de apoio que aumenta o comprometimento e a produtividade de cada pessoa na empresa.

“Além de ter um pacote completo de benefícios, temos diferenciais como o orçamento anual que cada Virtualminder possui para a compra de livros relacionados à sua função. Outro diferencial da empresa é que só trabalhamos com clientes cujos projetos sejam desafiadores, inovadores e inspiradores”, comenta um dos colaboradores da Virtualmind.

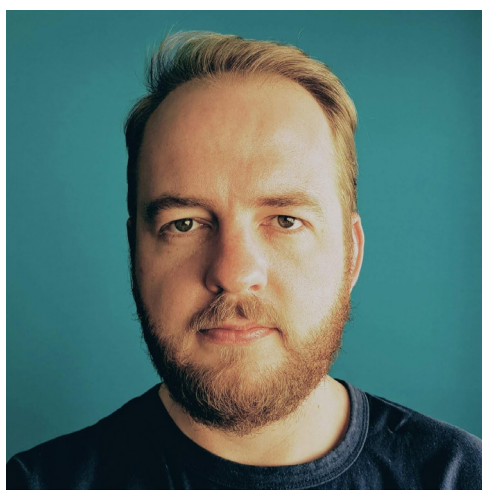
De fato, os colaboradores são a chave do sucesso de uma empresa. Assim, quando se trata de pensar estratégias de RH é importante que os benefícios tenham um impacto positivo na vida destes e também na de suas famílias.

## Pessoas vs Robôs: Quando dar um passo atrás no uso da IA pode ser bom para o negócio

A Inteligência Artificial está em tudo à nossa volta. Segundo estudo da PwC, 52% das empresas ao redor do mundo avançaram no uso de IA no último ano. Inegavelmente, a pandemia da Covid-19 está ligada a este fato. Mas, embora a tecnologia seja eficiente para a automatização de processos manuais e tomadas de decisões rápidas, aprimorar a experiência do cliente somente por meio do uso de IA nem sempre é o melhor caminho. Em algumas áreas, é fundamental aliar soluções tecnológicas, sem abrir mão do atendimento humano. É o caso das operações de Call Center, que nos últimos dois anos passaram por uma profunda transformação digital.

De acordo com Diogo Hartmann, fundador da 3C Plus, plataforma 100% na nuvem focada na otimização e automatização da operação de call centers, o atendimento humanizado e o relacionamento criado por pessoas, ao menos ainda, não pode ser substituído por máquinas.

“Vivemos em um mundo cada vez mais digital. A tecnologia transformou todos os processos e iniciou uma era de informação em que é preciso estar cada vez mais atualizado para se manter no mercado. O que não significa, por



Diogo Hartmann, fundador da 3C Plus.

exemplo, substituir o relacionamento com o cliente com o uso de Inteligência Artificial. O funcionamento de uma operação eficiente hoje, é muito diferente do que era há 10 anos. E a responsabilidade é, principalmente, dessas ferramentas, unidas à evolução nas técnicas de gestão de call center”, afirma Hartmann.

Recentemente, um concurso foi promovido pelo Twitter a fim de premiar quem comprovasse falhas em seus sistemas durante a Def Con, em agosto deste ano. O segundo colocado da premiação constatou que o algoritmo usado pela plataforma priorizava pessoas de pele branca no corte de imagens

publicadas na rede social. Além disso, a IA também demonstrou ser racista e xenofóbica em outros aspectos, além de promover a distorção de imagens em rostos modificados para parecerem mais jovens ou magros.

Antes, em 2016, a rede social já havia passado por um experimento semelhante, quando a Microsoft liberou no Twitter sua IA chamada Tay. Em menos de 24 horas, a machine learning transformou a usuária robótica em um grande disseminador de discursos de ódio, racista, transfóbica e preconceituosa. Isso porque seus algoritmos estavam programados para imitar seus métodos de comunicação conforme os usuários da própria plataforma interagiam. Não demorou muito para a empresa perceber o erro e deletar a conta de Tay.

“A lição que fica é que, apesar de termos dado grandes passos na digitalização durante o último ano, a tecnologia ainda não está pronta para superar a capacidade humana de relacionamento interpessoal. Se um dia a Inteligência Artificial será capaz de sentir empatia, não sabemos. Enquanto esse dia não chega, precisamos estar atentos às necessidades das pessoas em conversar com seres humanos”, finaliza o CEO da 3C.

## Banco BS2 tem 26 oportunidades de trabalho em São Paulo e Belo Horizonte

Certificada como uma das melhores empresas para se trabalhar, segundo o Great Place to Work, o Banco BS2 busca profissionais de diversas áreas para fazer parte do seu time. São 26 vagas distribuídas entre São Paulo e Belo Horizonte, nos modelos de contratação híbrido ou presencial. As oportunidades são nas áreas: Financeira,

Relação com Investidores, Câmbio, Controladoria, Comercial e Riscos. Em São Paulo, só para operador de negócios são seis vagas para candidatos cursando o ensino superior e com experiência em vendas ou na área comercial, preferencialmente em produtos e serviços bancários (<https://www.bancobs2.com.br/carreira/>).

## News @TI

Edição internacional do TDC conta com mais de 500 horas de conteúdo gratuito

@O TDC FUTURE, quarta edição do ano do The Developer's Conference, maior conferência de comunidades de tecnologia do Brasil, que reúne profissionais, empresários e grandes players do mercado de TI mundial ocorrerá entre 30 de novembro e 2 de dezembro, em formato 100% digital – por meio da Plataforma Hopin. Essa, que é a edição internacional do evento, visa debater o papel da tecnologia na construção do amanhã e contará com palestras, cases e atrações totalmente gratuitas. Ao todo, o encontro contará também com mais de 120 trilhas que abordarão os temas mais relevantes do mercado, em mais de 700 palestras nacionais e internacionais. O Basic Pass, reúne os conteúdos gratuitos, especialmente pensando para trabalhar as competências para evolução das empresas brasileiras, e a valorização das pessoas, sejam profissionais de TI ou aquelas que querem entrar nessa área (<https://thedeveconf.com/tdc/2021/future/>).

Empresas & Negócios José Hamilton Mancuso (1936/2017)

Publisher: Lillian Mancuso (lilian@netjen.com.br)

**Editorias**  
Economia/Política: J. L. Lobato (lobato@netjen.com.br); Ciência/Tecnologia: Ricardo Souza (ricardosouza@netjen.com.br); Livros: Ralph Peter (ralphpeter@agenteliterariopal.com.br);  
Comercial: Tatiana Sapateiro – tatiana@netjen.com.br  
Publicidade Legal: lillian@netjen.com.br

Webmaster/TI: Fabio Nader; Edição Eletrônica: Ricardo Souza. Revisão: Maria Cecília Camargo; Serviço Informativo: Agências Brasil, Senado, Câmara, EBC, ANSA.

Artigos e colunas são de inteira responsabilidade de seus autores, que não recebem remuneração direta do jornal.

**Jornal Empresas & Negócios Ltda**  
Administração, Publicidade e Redação: Rua Joel Jorge de Melo, 468, cj. 71 – Vila Mariana – São Paulo – SP – CEP: 04128-080 – Telefone: (11) 3106-4171 – E-mail: (netjen@netjen.com.br) – Site: (www.netjen.com.br). CNPJ: 05.687.343/0001-90 – JUCESP, Nire: 35218211731 (6/6/2003) – Matriculado no 3º Registro Civil de Pessoa Jurídica sob nº 103.

Colaboradores: Claudia Lazzarotto, Eduardo Moisés, Geraldo Nunes e Heródoto Barbeiro.

ISSN 2595-8410

RIO DE JANEIRO: J.C. REPRESENTAÇÕES E PUBLICIDADES EIRELI Av. Rio Branco, 173 / 602 e 603 – Centro – Rio de Janeiro – CEP 20040-007 Tel. (21) 2262-7469 – CNPJ 30.868.129/0001-87