Terra à vista

Não é de hoje que o homem busca estender suas fronteiras físicas (expandir suas empresas para outros países) e econômicas para se consolidar no mundo dos negócios. Historicamente a acumulação de riquezas e o domínio de novas terras eram sinônimos de poder e status. Essas novas “fusões e aquisições” que se desenrolaram dês do período das descobertas (entre os séculos XII e XVI), ainda hoje são observadas com maior relevância no âmbito empresarial.

Algo que merece destaque de ser compreendido no ambiente de trabalho e também no decorrer da história, são as consequências sociais provenientes dessas expansões territoriais e empresariais, e tentar minimizar possíveis efeitos negativos como choques entre culturas provenientes dos diferentes hábitos de uma nação ou companhia.

Com uma ideologia de dominação, aspirando adquirir novas terras e impondo sua cultura, pode-se, por volta dos anos 1600, observar na história do Brasil como se dava a sobreposição das práticas portuguesas sobre os índios (religião, vestimenta etc.). Atualmente no âmbito empresarial observa-se um comportamento parecido, quando uma empresa aquisiciona outra, ditando suas perspectivas de trabalho e assim, diminuindo a integração e aumentando as chances de ocorrer divergências ideológicas.

Um artigo, publicado na Revista Catarinense de Solução de Conflitos, ainda enfatiza que quando há uma aquisição entre empresas de diferentes nacionalidades as chances de conflito são ainda maiores. O Brasil é um país que se destaca neste assunto devido a suas burocracias internas e externas (setor de importação e exportação), gerando grande desconforto para empresas multinacionais que se instalam nele.

Mas esse conflito cultural pode ir além de fronteiras entre nações. Ainda hoje se observa comportamentos de preconceito devido as diferentes faixas etárias e até xenofóbicos tanto em relações externas quanto internas de empresas (destaque para a atual onda de imigrantes vindos da Síria, Afeganistão e Iraque que estão despertando movimentos xenofóbicos em países como Alemanha, Itália e França e que estão “disputando” vagas de emprego nesses países europeus).

Em 2005, na Universidade de Stanford, Estados Unidos, Steve Jobs promoveu um discurso para os recém-formados onde levantava esse choque cultural entre faixas etárias. “A morte é muito provavelmente a principal invenção da vida. É o agente de mudança da vida. Ela limpa o velho para abrir caminho para o novo. Nesse momento, o novo é você. Mas algum dia, não muito distante, você gradualmente se tornará um velho e será varrido”. Pedindo desculpas por sua sinceridade ao fim do discurso, ele acabou por explicitar sua opinião diante deste tipo de conflito.

Outro tipo de comportamento das empresas que vem crescendo muito na atualidade é a fusão entre elas. “A + B = C”, a partir dessa simples formula designada para exemplificar uma fusão de empresas, observa-se que nesse processo empresas distintas se unem para formar uma nova, assim misturando suas culturas organizacionais visando diminuir possíveis conflitos.

Dados estatísticos presentes no artigo de Barros et ali (2003) e Rossetti (2001) ajudam a compreender o porquê desses conflitos. Apenas 48,2% de empresas planejam operações de fusão/aquisição; 91% dos presidentes das 500 maiores empresas brasileiras admitem ter adquirido negócios apenas pela oportunidade do preço baixo. Um estudo sobre F&A feito pela consultoria McKinsey ainda revela que para 51% das empresas entrevistadas a integração cultural é fator de sucesso para consolidar um desses processos.

Portanto, pode-se observar que o comportamento do homem, em relação a suas aquisições e fusões, não mudou muito no decorrer dos anos. Este está sempre disposto a descobrir o novo e expandir seus domínios, mas geralmente sem planejamento ou algum tipo de estudo cultural. Decorrente disso, vale ressaltar a importância de estudar este setor e de um RH qualificado nas empresas, visando integrar de maneira menos conflituosa as empresas e assim obter um maior retorno socioeconômico.

**Nome:** Felipe Westermann Lopes Castilho  **Número:** 11.113.395-5 **Turma:** 25

**Tema:** Cultura Organizacional nas fusões e aquisições.

**Conceito:** Choque de culturas.

**Referências:**

NUNES, Eduardo P.; VIEIRA, Fernando O.; Universidade Federal Fluminense. **Fusões e aquisições de empresas no Brasil: Administrando o choque entre culturas organizacionais distintas**, 2007. 15p. cap. 1, p. 3-6.

FARAH, Flávio. **Ética e choque cultural na empresa. <**http://pt.slideshare.net/flaviofarah/tica-e-choque-cultural-na-empresa> Disponível em acesso, 28 agosto de 2015.

http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/28-maiores-fusoes-e-aquisicoes-do-mundo-dos-negocios-em-2012. Disponível em acesso, 28 agosto de 2015.

JOBS, Steve. Universidade de Stanford. 2005, **Discurso de Formatura**. https://macmagazine.com.br/2008/12/12/transcricao-completa-do-maravilhosodiscurso-de-steve-jobs-na-universidade-de-stanford-em-2005/. Disponível em acesso, 28 agosto de 2015.

http://g1.globo.com/mundo/noticia/2015/08/franca-alemanha-e-reino-unido-pedem-reuniao-sobre-imigracaoo.html. Disponível em acesso, 29 agosto de 2015.

http://www.adamsistemas.com/archives/2621. Disponível em acesso, 29 agosto de 2015.