

A DINÂMICA IDENTITÁRIA DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS EM UM PROCESSO DE FUSÃO E AQUISIÇÃO EMPRESARIAL

Ladislau Ribeiro do Nascimento

Contato com o autor: ladislau@usp.br

Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi

Programa de Pós-Graduação: Psicologia Social e do Trabalho

Nível do trabalho: Doutorado.

Introdução: Esta pesquisa propõe uma análise da dinâmica identitária (pessoal e social) de trabalhadores submetidos a um processo de fusão e aquisição (F&A) empresarial. Duas instituições de ensino superior (IESs) estão envolvidas no referido processo, ambas estão situadas na cidade de São Paulo. De um modo geral, pode-se dizer que operações de F&A implicam na inter-relação de dois grupos de pessoas originalmente vinculadas a organizações distintas. Membros de um determinado grupo são levados à adoção de formas de agir comuns ao outro grupo envolvido na operação, podendo ameaçar a forma de vida do grupo original. As diferenças são manifestadas pela peculiaridade nas formas de organização do trabalho, nos estilos de liderança, nas interações interpessoais, assim como nas crenças e valores dos membros de cada organização. **Objetivo:** analisar (1) os impactos da mudança nos processos de identificação organizacional e (2) as estratégias identitárias empregadas durante a mudança. Este estudo está fundamentado na Teoria da Identidade Social. Tal perspectiva considera impactos das relações intergrupais na dinâmica das identidades (pessoal e social), entendendo que o sentimento de pertença grupal exerce forte influência na construção e na dinâmica identitária. Pode-se dizer que a “definição de si” deriva do grupo ao qual uma pessoa pertence. Em geral, o ingresso em um grupo é motivado pela busca de elaboração e manutenção de uma imagem positiva de si. A imagem do grupo é mantida a partir da distinção feita em oposição a outros grupos. No processo de diferenciação entre *in-group* (membros do próprio grupo) e *out-group* (membros de outro grupo), as pessoas percebem e enxergam o *in-group* de modo mais favorável. A hipótese principal sugere que o contato entre empresas com distintos padrões culturais incide nos processos de identificação organizacional, impactando a dinâmica das identidades dos trabalhadores. A permeabilidade ou impermeabilidade do grupo, assim como o seu *status* pode afetar a relação intergrupala, e, conseqüentemente, a relação pessoa-trabalho. Por um lado, trabalhadores podem experimentar sensação de continuidade e confiança no processo de mudança. Por outro lado, sentimentos como o medo e a insegurança podem prevalecer. **Método:** a coleta de dados será realizada a partir de entrevistas semiestruturadas. Participarão das sessões de entrevistas: (1) um diretor executivo responsável pela condução do processo de integração, (2) dez docentes envolvidos na F&A, e (3) quatro coordenadores de curso. A elaboração da entrevista seguirá os tópicos expostos a seguir: (1) sentimentos experimentados diante da nova estrutura organizacional; (2) identificação com a organização resultante da operação de F&A; (3) perspectivas quanto ao

futuro profissional. **Resultados Parciais:** Realizou-se uma revisão bibliográfica e constatou-se baixo índice de pesquisas voltadas para esta temática, especialmente no Brasil. Em países tais como a Holanda, a Inglaterra e os Estados Unidos, muitos pesquisadores estão dedicados ao estudo da relação pessoa-trabalho, antes, durante, e depois de F&As. **Considerações Parciais:** Existe um campo fértil para a realização de pesquisas acerca do tema em foco. Considera-se que a Teoria da Identidade Social oferece ferramentas de análises potentes para o alcance dos objetivos propostos.

Palavras-chave: Identidade; Teoria da Identidade Social; Psicologia Social e do Trabalho; Fusões e Aquisições.

Agência financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).