

**ANAIS DO I ENCONTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA – ABRIL/2001-**

**PÁGINAS –410-416**

**SA029 - IMPLICAÇÕES ECONÔMICAS E CULTURAIS DOS  
PROCESSOS DE AQUISIÇÃO DE EMPRESAS BRASILEIRAS POR  
CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO**

**AUTOR: PATRÍCIA CABRAL MACHADO**

**ORIENTADOR: PROF<sup>a</sup> MARIA VILMA COELHO MOREIRA, PhD**

**INSTITUIÇÃO DE ORIGEM: UNVERSIDADE DE FORTALEZA –  
UNIFOR**

## INTRODUÇÃO

No esteio da integração global de economias nacionais, de capitais e de mercados, a formação de blocos econômicos entre nações e os processos de aglutinação (fusões e aquisições), entre organizações, apresentam-se como os delineadores principais do novo mapa econômico mundial.

Tal mudança crucial, aliada à abundância de capitais nas nações desenvolvidas, à propagação da ideologia neoliberal e ao fantástico desenvolvimento da tecnologia da informação, tem revolvido o planeta, expandindo, desmedidamente, as oportunidades de negócios, encurtando distâncias com as conexões *on-line*, em tempo real, gerando gigantescas corporações, por vezes mais poderosas que muitos Estados nacionais, transformando a geopolítica do sistema-mundo e ameaçando, até mesmo, a soberania das nações mais dependentes.

O Brasil, como é sabido, vem recebendo um fluxo cada vez maior de investimentos estrangeiros diretos (FDI – *Foreign Direct Investments*). Tal atratividade reside, principalmente, na alta rentabilidade das aplicações no mercado financeiro (juros altos), nas privatizações e nas fusões & aquisições.

Desta forma, este trabalho prende-se a um questionamento raiz qual seja o de ***verificar as implicações econômicas e culturais inerentes aos processos de aquisição de empresas brasileiras por corporações transnacionais.***

O suporte teórico do estudo adquiriu seus pilares principais nas obras de Octávio Ianni, Leslie Sklair, Celso Furtado e Noam Chomsky, no tocante à globalização e à expansão transnacional. Os aspectos culturais, por sua vez, foram demarcados a partir dos trabalhos de Clifford Geertz, Maria Ester de Freitas, Geert Hofstede, Roberto da Matta, Caio Prado Júnior, Sérgio Buarque de Holanda, Fons Trompenaars, Luís Carlos Prestes Motta, Alexandre Borges de Freitas e Nahavandi & Malekziadeh.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

As organizações (5 corporações) de que fazem parte os respondentes da pesquisa dividem-se em dois grupos:

- a) Organizações que adquiriram empresas estatais através do Programa Nacional de Desestatização – PND, executado pelos Governos Federal e Estadual;
- b) Organizações que adquiriram instituições financeiras privadas brasileiras.

Esta pesquisa foi desenvolvida a partir de questionários aplicados a colaboradores de 5 organizações transnacionais, com representação no estado do Ceará, em decorrência de processos de aquisição de organizações brasileiras.

Foram aplicados 30 questionários, com 12 questões, das quais 10 fechadas e duas abertas. Em adição, foram realizadas duas entrevistas com os respondentes da amostra.

No entanto, é lícito afirmar que os respondentes integram quadros funcionais de organizações que atuam no setor de serviços outorgados, telecomunicações e bancário.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A questão central do questionário buscou focar o aspecto da mudança. Desta forma, iniciou-se com a indagação da ocorrência ou não de mudanças após a aquisição da empresa. 86,7% dos entrevistados admitiram que ocorreram mudanças após a venda da organização.

Os colaboradores foram quase unânimes em ressaltar que as novas gestões propiciam oportunidade de treinamento e aperfeiçoamento, evidenciando que tal política prevê, além de amplitude (oportunidades mais abrangentes), maior quantidade de horas/treinamento, cursos de alto nível e incentivo à qualificação.

Observou-se, também, que a totalidade dos respondentes percebeu a ocorrência de mudanças negativas. 86,7% que observaram mudanças negativas após a venda da organização, referiram-se à política de demissão dos funcionários.

Em adição, questionaram-se impressões dos respondentes acerca da adaptação ou não às novas condições de trabalho. Desta feita, 76,7% responderam que acham que as pessoas não estão adaptadas às novas condições de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

O reordenamento estatal, em moldes minimalistas, resultou, *a priori*, na desregulamentação dos serviços de infra-estrutura (energia elétrica, telecomunicações, atividades industriais estratégicas como a siderurgia) e na abertura dos sistemas financeiros nacionais, principalmente nos países do Terceiro Mundo, cujas instituições financeiras estão sujeitas à fragilidade dos próprios sistemas financeiros nacionais atrelados à movimentação especulativa dos volumosos e itinerantes recursos do capital internacional.

Desta forma, 500 anos após a chegada das naus portuguesas em nosso território, tem-se observado a chegada de outras “embarcações”: as “caravelas do futuro”, as megacorporações transnacionais. Tais organizações vêm fincando suas “bandeiras”, no ambiente econômico brasileiro, por intermédio dos processos de aquisição de empresas nacionais e através de ações governamentais, como o PND – Programa Nacional de Desestatização e o PROER – Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional.

A vertente cultural, inserta no objetivo deste estudo, buscou diagnosticar as mudanças culturais decorrentes dos processos de aquisição, desta feita, restritas ao ambiente organizacional.

Para tanto, foi realizada pesquisa de campo com o “*animus*” principal de verificar o processo de aculturação das organizações adquiridas na nova gestão, sob a ótica dos colaboradores.

Como resultado, observou-se, a partir das respostas dos entrevistados, que, após um período médio de 3 anos das novas gestões, o **encontro intercultural decorrente da aquisição projeta uma tendência à existência de um clima de adaptação à nova cultura**, a qual revelou uma postura unicultural, que pressupõe a assimilação da mesma por parte dos integrantes da organização adquirida.

Integrantes que são de uma cultura nacional caracterizada pela diversidade, pela “plasticidade” e pela pessoalidade, foi possível detectar, pela escuta dos depoimentos, a tendência de que, apesar de os respondentes preferirem o cenário pós-aquisição, as novas administrações não priorizaram um diagnóstico cultural mais apurado antes da implementação das novas metas.

Assim, e tendo em vista a amplitude e a riqueza do tema proposto, sugere-se, para pesquisa futuras, o acompanhamento desses encontros interculturais, e do papel da cultura da organização adquirida e de sua influência na implementação das novas metas da corporação transnacional adquirente.

É imperioso, no entanto, não perder de vista a complexidade de tais processos que devem ser enfocados sob a ótica sistêmica, o todo, o qual é formado e forjado a partir das singularidades inerentes a cada uma das partes.

A aglutinação de corporações de diferentes nacionalidades e com *backgrounds* diversos é um fenômeno complexo e que demanda um maior número de pesquisas.

Somente com a revisão da teoria existente, com o estabelecimento de uma bibliografia substancial no que concerne à interdependência entre a cultura nacional e a cultura organizacional, e, além disso, a formação de um conjunto mais expressivo de estudos na área é que será viabilizada a realização de trabalhos mais densos e com maior alcance que, sem se destacar da realidade, acolham uma visão sistêmica do nosso tão diverso mundo.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. BARVET. R.J. e CAVANAGH. J. **Global Dreams – Imperial corporations and the new world order.**New York: Touchstone, 1994.

2. BAUMANN, Renato (org). **O Brasil e a economia global**. Rio de Janeiro: Campus SOBEET, 1996.
3. BERRY, J.W. **Acculturation: a comparative analysis of alternative forms**. In NAHAVANDI, A. . et al. **Acculturation in mergers and acquisitions**.Academy of Management Review. Vol. 13 p. 84. 1988.
4. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.1996
5. DUNNING, J. **Multinational enterprises and the global economy**. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
6. FREITAS, A . B. de. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. in MOTTA, F. C. P. et al (orgs). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas. 1997.
7. FREITAS, Maria E. de.**Cultura Organizacional *Formação, Tipologias e Impacto***. São Paulo: FGV, 1991.
8. FREUND, Julien. **A Sociologia de Max Weber**.4ª Ed. Rio de Janeiro: Forense – Universitária, 1987.
9. FUNAKAWA, Atsushi. **Transcultural Management – A new approach for global organizations**.San Francisco: Jossey-Bass. 1997.
10. GEERTZ, Clifford. **A Interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.
11. HOFSTEDE, Geert. **Cultures and organizations: software of the mind**. New York: McGraw-Hill. 1997.
12. IANNI, Octávio (org.). **Coleção Grandes Cientistas Sociais: Marx**. São Paulo: Ed. Ática, 1992.
13. IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.
14. JENKINS, Rhys. **Transnational corporations and uneven development**. Corporate Watch, 1987. [www.corpwatch.org](http://www.corpwatch.org).
15. LOPEZ, Luiz Roberto. **Globalização: a história interativa**. Internet: [www.ufrg.br](http://www.ufrg.br).
- 16.NAHAVANDI, A. . et al. **Acculturation in mergers and acquisitions**.Academy of Management Review. Vol. 13 p. 84. 1988.
17. OECD: Annual Report 1998. UN Documents. [www.un.org](http://www.un.org).

18. OLIVEIRA, Sílvio L. de. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Pioneira, 1999.
19. RODRIGUES, José Albertino. **Coleção Grandes cientistas sociais – Émile Durkheim**. São Paulo: Ed. Ática, 1990.
20. RODRIGUES, S. B. e DUARTE, R. G. **Diversidade cultural no ambiente dos negócios internacionais**. In VIEIRA, M. et. alii. *Administração Contemporânea* Rio de Janeiro: Atlas, 1999.
21. SKLAIR, Leslie. **Sociology of the global system**. 2 ed. Baltimore: John Hopkins University Press. 1995.
22. **TNCs stride the world**. (1997) [www.igc.org](http://www.igc.org)
23. TROMPENAARS, Fons. **Riding the waves of culture. Understanding diversity in global business**. New York: McGraw-Hill. 1998.
24. UN Documents: **Transnational Corporations**. 1998. [www.un.org](http://www.un.org)
25. UNCTAD. **World international report**. New York: UNCTAD, 1999
26. UNCTAD. **World international report**. New York: UNCTAD. 1995.
27. UNCTAD. **World investment report**. New York: UNCTAD and Erasmus University Database. 1999.