

162

GESTÃO DE PESSOAS E MUDANÇA CULTURAL EM UM PROCESSO DE AQUISIÇÃO.*Mayara Bervian Bispo, Vânia Gisele Bessi, Andrea Poletto Oltramari (orient.) (UPF).*

O artigo discute as mudanças culturais e na forma de gestão de pessoas partir do processo de aquisição de uma empresa familiar, por uma empresa multinacional e como os trabalhadores remanescentes percebem tais mudanças. É um estudo de caso com 23 sujeitos, sendo 03 da área de gestão de pessoas e 20 trabalhadores de cargos diversos. A coleta de dados se deu através de entrevistas individuais semi-estruturadas e fontes documentais. A análise dos dados ocorreu com o uso da análise do conteúdo. Os resultados indicam que a área de gestão de pessoas, através de suas políticas e programas, atua como uma ferramenta que busca amenizar o impacto cultural, tentando normalizar e normatizar comportamentos, numa tentativa de seduzir os trabalhadores para o projeto da nova empresa. Os novos modos de trabalhar demandam um sujeito que necessita mobilizar-se em todos os seus espaços de vida, não lhes possibilitando dar conta de exigências da empresa, como a educação formal, por exemplo. A área de gestão de pessoas tenta garantir a adesão e a participação com o uso de recompensas materiais e simbólicas e através da proximidade controlada das chefias. Percebe-se uma cultura diferente da realidade vivida e subjetiva dos trabalhadores da realidade da organização uma vez que a empresa M influencia suas orientações particulares. A empresa busca, desse modo, através da inserção da nova cultura, a fusão de identidades ou ainda, a perda da cidadania civil para a cidadania empresarial (SCHIRATO, 2000). (PIBIC).