

Fusão, aquisição e saúde

Myrthes Lutke



Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 450 milhões de pessoas sofrem de algum transtorno mental em todo o mundo. No Brasil, de acordo com informações do Ministério da Saúde de 2008, cerca de 20% da população apresenta algum mal psíquico.

A OMS e outras pesquisas e especialistas apontam o estresse no ambiente de trabalho como uma das principais causas ou fatores de risco. Mas fora o acirramento da concorrência, a pressão por resultados e os atritos cotidianos, o que intensifica o estresse e a infelicidade no ambiente profissional?

Uma possível resposta é a necessidade de constantes mudanças que o atual ambiente empresarial exige. Avanços tecnológicos, mudanças de processos e gestão, migração de mercado, outsourcing, abertura de capital, fusões e aquisições se tornaram constantes na vida das empresas. Tamanhas transformações exigem cuidado, preparação e tempo.

Quando estas situações não são resolvidas, o corpo fica em estado de constante atividade, o que acelera o ritmo de desgaste dos sistemas biológicos. Isso acaba levando ao esgotamento ou a lesões, e a capacidade do corpo de se defender pode diminuir muito.

Em consequência, aumenta o risco de doenças cardiovasculares (hipertensão, AVCs etc.), afecções músculo-esqueléticas (que afetam a coluna ou extremidades inferiores), distúrbios psicológicos (depressão, esgotamento, insônia), acidentes no local de trabalho, suicídio, câncer, úlceras e distúrbios do sistema imunológico, conforme descreve Simon Dolan no livro *Estresse, autoestima, saúde e trabalho*.

Em consequência, uma situação prolongada de estresse negativo conduz a uma deterioração do ambiente de trabalho, enfraquecimento das relações interpessoais, aumento do índice de absenteísmo. Também leva à perda de produtividade e de desempenho no trabalho, além do aumento de gastos com planos de saúde, já que o número de sinistros aumenta significativamente.

Detectado o problema, existe alguma maneira de evitar que, em processos de mudança (também conhecidos como processos de alta transição), os profissionais sofram distúrbio, contribuindo para o insucesso destes processos?

A resposta é simples, porém de difícil execução: sim, uma abordagem formal de gestão de mudança, aliada a uma valorização das pessoas que serão impactadas pela transformação, traz resultados muito positivos. Das quatro dimensões da organização, dentro de uma visão holística, geralmente são analisadas somente estas duas – processos e ferramentas. As dimensões de estratégia/cultura e relações/pessoas são esquecidas ou muito pouco consideradas. Quando as falhas ocorrem dentro de um processo de mudança, podem, ocasionar perdas estratégicas e doenças psicossociais em seus funcionários.

A autoestima corporativa depende muito da visão e da coragem dos que administram as empresas. A liderança que não está preparada para criar uma cultura de valores compartilhados acaba produzindo um impacto negativo tanto na saúde econômica da empresa como na vida dos colaboradores. Sentimentos como desconfiança, dúvida e medo são comuns, principalmente quando o indivíduo não compreende as razões e os benefícios da mudança e, ainda mais, quando não consegue se enxergar na nova situação.

A transição mais suave por estas etapas começa por uma comunicação clara. Os profissionais devem receber comunicações precisas sobre a mudança e sua evolução. Para os colaboradores da empresa adquirida, por exemplo, em um processo de fusão e aquisição, é importante transmitir o respeito e a valorização do passado.

A condução destes processos, adotando-se uma gestão de mudança bem estruturada, multidisciplinar e personalizada para o ambiente de cada organização, proporciona vários benefícios.

Entre esses benefícios, podem ser citados: colaboradores com mais responsabilidade e habilidades para administrar a própria carreira; melhor e mais rápida integração com a nova cultura organizacional; retenção do conhecimento e valor da empresa/equipe

incorporada (aprendizado mútuo); fortalecimento da imagem da empresa pela valorização do capital humano; desenvolvimentos de pontes saudáveis entre indivíduo e organização (identidade, relações, processos e recursos), o que contribuem inclusive para a valorização da empresa no mercado.