

# **CULTURA ORGANIZACIONAL E A QUESTÃO DOS VALORES NA AQUISIÇÃO DO BANCO REAL PELO BANCO SANTANDER**

**Autor(a): ROBERTA NUNES DE CARVALHO**

**Banca examinadora: Prof. Dr. Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas (presidente e orientador); Profª Drª Isabel de Sá Affonso da Costa; Profª Drª Denise Medeiros Ribeiro Salles (UFF)**

## **RESUMO**

Esta dissertação aborda a importância da cultura organizacional e, em particular, dos valores organizacionais nas operações de fusões e aquisições entre as empresas do setor bancário, analisando a aquisição do Banco Real pelo Banco Santander. Com a globalização e a maior interação entre empresas de diferentes nacionalidades e culturas, torna-se relevante o estudo dos fatores que podem levar empresas financeiramente saudáveis a obterem êxito nos processos de fusões e aquisições, pois essa vem sendo uma via cada vez mais utilizada para seus projetos de crescimento. Nesse sentido, minimizar os impactos negativos do choque cultural, e, ao mesmo tempo, tirar proveito da diversidade na organização pode constituir uma política acertada. O referencial teórico revisitou a cultura organizacional, os valores organizacionais, a cultura brasileira e a cultura bancária, aprofundando-se nos aspectos culturais e humanos envolvidos em fusões e aquisições. A dissertação se fundamenta em um estudo de caso qualitativo, com os sujeitos escolhidos dentre gerentes que trabalham em agências bancárias de ambos os bancos. Buscaram-se, de forma intencional, colaboradores que tivessem mais de dois anos nas organizações para que oferecessem respostas consistentes para a investigação do problema pesquisado. As evidências foram coletadas através da triangulação de entrevistas semiestruturadas, pesquisa documental e observação direta da pesquisadora. As evidências foram tratadas e analisadas através de análise de conteúdo do tipo categorial. As categorias básicas, extraídas do referencial teórico, foram: valorização profissional; imagem da organização; igualitarismo vs. hierarquização; transparência nas relações; qualidade de vida; inovação, crescimento profissional e realização; e perspectivas para o futuro profissional. As conclusões indicam que, apesar de ser considerado um processo de aquisição, houve uma mescla cultural, tentando assim, preservar o que cada cultura tinha de melhor. Portanto, percebeu-se que os entrevistados não excluíram nenhum dos seus valores, mas adicionaram novos valores ao seu dia a dia.

**Palavras-chave:** cultura organizacional; valores organizacionais; fusões e aquisições; bancos.

