

As fusões e aquisições (M&A) podem ser difíceis para todos(as) os(as) funcionários(as) envolvidos(as), por isso é de suma importância trabalhar para minimizar seus efeitos.

Nesse sentido, o texto tem o objetivo de apresentar como os(as) tomadores(as) de decisão devem **minimizar** os [efeitos do M&A no tocante aos\(às\) funcionários\(as\)](#).

COMO MINIMIZAR OS EFEITOS NEGATIVOS DO M&A NOS(AS) FUNCIONÁRIOS(AS)



Existem 3 maneiras de minimizar os **efeitos negativos** do processo de M&A nos(as) funcionários(as). São elas:

- Garantir comunicação constante
- Oferecer contratos de retenção
- Criar programa de benefícios

Vale ressaltar que essas estratégias são importantes e necessárias, pois quando uma empresa é adquirida, as mudanças na gestão podem gerar insegurança.

Além disso, quando duas empresas se combinam, muitas vezes há uma sobreposição resultante entre funções semelhantes, o que efetivamente equivale a um excedente de funcionários.

Isso, juntamente com as disparidades salariais e a ansiedade geral sobre a mudança, pode **gerar conflitos** no cotidiano da empresa.

Abaixo serão abordadas as formas de mitigação destes efeitos.

1. GARANTIR A COMUNICAÇÃO CONSTANTE

Sabe-se que a comunicação é o componente central da cultura corporativa.

Dessa forma, se sua empresa está do lado da compra ou do lado da venda de uma transação, comunicar os objetivos a partir da transação com seus stakeholders internos é crucial.

De modo geral essa comunicação deve ser o mais clara e franca possível, respeitando acordos de confidencialidade e regras de divulgação pública, quando aplicável.

Além disso, como parte do processo de comunicação, também é importante delinear novas oportunidades na empresa e mostrar como os(as) funcionários(as) se beneficiarão.

2. OFERECER CONTRATOS DE RETENÇÃO

Como mencionado, os papéis duplicados resultantes do M&A podem criar insegurança aos colaboradores.

Nesse sentido, um bônus de retenção, por exemplo, pode persuadir os(as) funcionários(as) a se manterem na empresa no momento de transição.

Além disso, também podem ser ofertadas benefícios de longo prazo, como planos de aposentadoria.

Dessa forma, os(as) funcionários(as) de alto desempenho irão se sentir valorizados(as) e seguros com a nova gestão.

3. CRIAR PROGRAMA DE BENEFÍCIOS

Nota-se que a maioria dos períodos pós-transação envolve trabalho extra para os funcionários, por isso faz sentido que eles sejam recompensados de acordo com a produtividade.

Nesse sentido, programas de participação nos lucros são uma forma de impulsionar a produtividade, principalmente em um período pós-transação.

Além das práticas citadas acima, o [assessoramento de uma equipe jurídica qualificada](#) no processo de M&A é fundamental para a mitigação de efeitos negativos.

O objetivo do escritório consiste em garantir uma visão holística sobre os riscos e trabalhar na busca pela solução desses.

Além disso, práticas que mostram que a empresa está, de fato, se atentando à situação dos(as) funcionários(as) durante o processo de M&A também devem ser aplicadas.

Por exemplo, a partir da garantia de comunicação constante, oferta de bônus de retenção e programa de benefícios.

Concluindo, essas são as principais formas de **minimizar** os efeitos do processo de M&A nas empresas. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)