

Trabalhar em uma grande empresa é o sonho de nove entre dez executivos que planejam uma carreira corporativa. Porém, as menores têm se mostrado uma alternativa interessante, que oferecem boas oportunidades e números de fazer inveja às multinacionais

Assim como em todas as escolhas que fazemos na vida, optar entre uma grande companhia e fazer carreira em uma pequena, implica em assumir riscos. Se as grandes oferecem mais possibilidades de crescimento, os números das pequenas não têm decepcionado (confira ao lado). "Em alguns estágios da carreira, as empresas menores são mais interessantes pois oferecem a possibilidade de acompanhar e influenciar no processo decisório", diz Mariá Giuliese, diretora-executiva da Lens & Minarelli consultoria de RH e autora do livro *Desenhando o Futuro - Transições de vida e carreira*.

Para a diretora, a proximidade do dono e a autonomia são as principais razões que levam os executivos a direcionarem suas carreiras para as pequenas. "Normalmente eles estão em uma fase de maior maturidade para decidir, por isso, é a oportunidade de colocar em prática a experiência acumulada ao longo da carreira e influenciar nos rumos da companhia", assegura a diretora. Mas para tirar proveito das pequenas, é preciso ter a garantia da boa relação com o principal gestor. Por outro lado, para o profissional que ainda não acumulou tal experiência, as grandes funcionam como boa escola.

"As pessoas têm acesso às melhores práticas, portanto, o processo de aprendizado é mais seguro", explica a executiva. Além disso, nas grandes, a remuneração é mais garantida, a estabilidade, em teoria, também, além de permitirem uma escalada mais planejada. O fato de ter a estrutura mais definida, as grandes organizações, em especial as multinacionais, possuem planos de carreira, programas de desenvolvimento e investem mais intensamente no treinamento para os funcionários.

"São programas de formação continuada. Além disso, é mais garantido que tenha pessoas preparadas para suportar o crescimento dos profissionais", explica Carla Dalla Zanna, consultora da Marcondes & Associados.

CADA ETAPA, UMA DECISÃO

As grandes são mais importantes para acumular bagagem. As pequenas para colocar o conhecimento em prática. Entretanto, a pergunta mais importante que o executivo deve fazer a si é em que momento profissional ele se encontra.

"É preciso olhar para ele mesmo e começar a fazer escolhas em função do futuro que a pessoa vislumbra", diz Carla. E não há regra para saber quando chega essa hora. "Geralmente é em torno de cinco anos de carreira, mas as pessoas aprendem em velocidades diferentes", esclarece a consultora. O sinal de alerta deve ser a maturidade de cada um para tomar a decisão. Se seus planos incluem trabalhar no exterior, provavelmente as multinacionais ofereçam mais possibilidades.

Mas se sua idéia for se tornar sócio de uma companhia, dar início a um novo negócio, trabalhar de forma independente ou mesmo colocar sua veia empreendedora em ação, suas oportunidades estão nas pequenas. Na maioria dos casos, as pequenas empresas possuem estruturas familiares.

"A cultura da empresa é a materialização da marca pessoal do dono, com seus ônus e bônus", explica a psicóloga Giselle Welter, da GW Vocação e Relações Humanas.

E como as equipes são mais enxutas, a relação entre departamentos funciona entre pessoas, o que possibilita uma visão global dos processos. Lidar com o ambiente mais competitivo é um dos desafios das grandes companhias. "Se o CEO sai, gera um efeito cadeia. Todo mundo se movimenta para mudar de cargo", conclui a psicóloga. Já nas pequenas, quando são familiares, é mais difícil chegar ao alto escalão, posto normalmente reservado à próxima geração.

Número

No estado de São Paulo, a taxa de mortalidade das microempresas e pequenas com até cinco anos de atividade caiu de 71% em 2000 para 56% em 2004. Em 2000, 91 mil empresas fechavam até o quinto ano e em 2004 o número baixou para 72 mil empresas. Os dados, do Sebrae, mostram como é difícil ter uma empresa no Brasil, sobretudo pequena.

<p>Vantagens das pequenas:</p> <ol style="list-style-type: none">1> Permite acompanhar todas as etapas do processo, portanto o profissional passa a ter conhecimento da operação por completo;2> Em razão da estrutura mais enxuta, as pessoas têm mais acesso ao presidente;3> O bom desempenho também é mais visível à chefia. "O trabalho das pessoas aparece mais, embora os erros sofram as mesmas consequências", afirma Giselle Welter;4> O clima é mais familiar e as relações costumam ser mais amigáveis;5> As pessoas têm mais autonomia para fazer críticas e sugestões ao modo de gestão;6> A competitividade entre as pessoas é menor;7> Os investimentos em treinamentos são maiores;8> Quanto menor a hierarquia, menos burocracia;9> Oferece mais possibilidades de criar, enquanto nas grandes, os processos são mais atrelados às regras;10> Há mais flexibilidade para fazer mudanças;	<p>Vantagens das grandes:</p> <ol style="list-style-type: none">1> Os profissionais são mais orientados quanto às suas responsabilidades e atribuições;2> Como a estrutura é maior, os erros são mais diluídos. Dessa forma, é mais raro as pessoas serem diretamente responsabilizadas;3> As oportunidades de crescimento são maiores;4> Os salários costumam ser maiores, assim como os programas de benefícios e remuneração variável;5> Normalmente elas oferecem planos de carreira mais estruturados;6> Para os profissionais em início de carreira, funcionam como excelentes escolas;7> Por conta das relações serem mais distantes, há menos espaços para fofocas;8> Os processos de gestão são estabelecidos e cumpridos com mais rigidez, assim, é mais difícil burlar as regras da companhia;9> Quem pretende trabalhar no exterior tem mais possibilidades.
--	--