**A Carreira Corporativa como alternativa profissional**

A carreira corporativa já foi considerada a primeira opção para todos aqueles que concluem a faculdade. Talvez o seja ainda, apesar do processo de redução dos empregos (*dejobing*) ocorrido a partir de meados da década de 1980, resultado de tantos processos de reengenharia e *dowsizing* e, mais recentemente, de fusões e aquisições. Para se ter uma ideia do volume desses processos, a partir de 1992, de acordo com a consultoria KPMG, foram contabilizadas mais de 5.000 fusões no Brasil entre empresas, lideradas pelos segmentos de alimentos e bebidas, farmacêutico e tecnologia da informação. Os setores ainda muito fortemente propensos à consolidação são os de energia, financeiro e ainda o farmacêutico. Se os empregos na forma que o conhecemos estão reduzindo, o trabalho e as oportunidades vêm aumentando, o que amplia as oportunidades para as carreiras da consultoria ou empreendedorismo. Veja, as organizações não estão deixando de fazer o que devem fazer para atuarem no mercado, mas estão se concentrando naquelas atividades que lhes são vitais e consideradas competências essenciais *(core competences)*, transferindo aos consultores e pequenas empresas de serviços uma gama imensa de trabalho. Faz sentido a Volkswagen possuir uma padaria dentro da empresa para servir seus funcionários? Pois é, ela possuía e hoje não possui mais, pois essa atividade foi terceirizada. Por outro lado, o departamento de design das montadoras, considerado o coração do setor, em boa parte do mundo está terceirizado, donde surgiram dezenas de escritórios de design com especialização em automóveis.

Se sua decisão for por seguir uma carreira corporativa são muitas as variáveis que deve considerar. Faz muita diferença optar por trabalhar em organizações americanas, europeias, asiáticas ou brasileiras, bem como organizações de porte médio, pequeno ou grande. Todas são organizações que podem lhe oferecer uma carreira profissional. Não existe a melhor ou a pior, do ponto de vista de mercado ou do que ela pode lhe oferecer. Existe, sim aquela cujo seu perfil está mais adequado. Então, como definir qual dessas incontáveis combinações é a mais apropriada a você? Novamente, deve-se partir do seu perfil profissional. Se você for uma pessoa que toma decisões rapidamente, corre os riscos inerentes, ouve sua equipe e quer soluções implantadas imediatamente, então as organizações menores, com menos níveis hierárquicos, podem ser mais adequadas. Numa grande organização, com diversos níveis de reporte, muitas vezes localizados em diversos pontos do globo, onde todos devem compartilhar da decisão, num processo de obtenção de consenso entre todos os envolvidos, o processo decisório é compartilhado e amplamente discutido. Nesse caso, o seu perfil deve ser o de uma pessoa negociadora, estrategista nos relacionamentos, mais paciente com o desenvolver dos fatos e soluções. Deve-se também levar em conta a cultura e o ambiente das organizações. Uma empresa americana busca resultados de curto prazo para a maioria de suas iniciativas de mercado. São mais arrojadas, empreendedoras e arriscam mais. O clima interno é de elevada pressão por resultados e todos os funcionários partilham desse cenário. Você deve se sentir bem trabalhando sob pressão e entender que é assim o ambiente em que atua. Em contrapartida, a cultura das empresas alemãs, por exemplo, entendem o investimento como algo a ser recuperado no longo prazo, na maioria de suas iniciativas. Tais investimentos possuem um tempo de maturação para o seu desenvolvimento bem superior ao das organizações americanas. A competição interna é mais branda e há um cuidado em respeitar os espaços ocupacionais que cada funcionário possui, estes mais definidos.

Como as demais carreiras, as competências na carreira corporativa vêm evoluindo com o tempo e, principalmente, com as mudanças que as próprias organizações enfrentam no mercado. Iniciativa, dinamismo, facilidade de comunicação (e aqui o domínio do idioma Inglês é fundamental), facilidade de lidar com números, raciocínio rápido e bom humor, como exemplos, têm sido competências desejadas desde a década de 1980. O mercado competitivo, caracterizado por um ambiente demandante e crescentemente complexo, desafia as empresas a sobreviverem diante das extensivas mudanças nas políticas governamentais, nos padrões de acesso aos recursos financeiros, no avanço da tecnologia, nas características da força de trabalho, na ausência de fronteiras entre os países, nas ações dos competidores e nas expectativas dos *stakeholders*, fruto da assim chamada globalização. Essas mudanças, que vêm ocorrendo de forma profunda, abrangente, rápida e sistêmica, têm trazido enorme desafio aos profissionais que atuam nessa carreira, de forma a responderem eficientemente às necessidades de manutenção e crescimento das organizações as quais trabalham, tanto quanto à crescente demanda social neles depositada. Relacionamento interpessoal, liderança, visão estratégica, trabalho em equipe, administração de conflitos, visão de negócio na tomada de decisão e orientação para resultados, como exemplos, são competências mais valorizadas atualmente.

Uma vez identificadas suas competências de forma estruturada, nosso próximo passo aqui será lhe ajudar a selecionar seu mercado-alvo, o que veremos no próximo capítulo.