

ROTA INTERNACIONAL

O aprendizado - e os desafios - de atuar no exterior



Gladstone Campos / Realphotos

Griner: expatriados como fonte de recrutamento para operação que cresce 20% ao ano

"O brasileiro
încontra bons
espaços, pois
lê mão-de-obra
competente,
fc um custo
[Competitivo]"

Ser expatriado vem se confirmando como uma alternativa viável e cada vez mais freqüente para os executivos brasileiros. Um fator de atratividade das grandes multinacionais reside, sem dúvida, no atalho que representam para transformar em realidade o plano de atuar fora do país. Se a ida para o exterior reserva oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, o regresso às origens nem sempre é tão simples - ainda mais quando os interesses corporativos se voltam para outros destinos, como Índia ou China. Os desafios para a América Latina seguem imensos, porém há casos de empresas que, para fazer frente ao crescimento na região, estão ávidas por talentos, estejam eles onde estiverem. Na GE, por exemplo, o contingente de expatriados se revelou uma importante fonte de recrutamento, tornando possível o regresso de muitos cidadãos latino-americanos. As perspectivas da expatriação e a experiência da GE são os destaques desta edição do Painel Executivo.

GLADYS ZRNCEVICH

Sócia-diretora da A2Z

"Em suas incursões como expatriado, o brasileiro encontra bons espaços, pois é uma mão-de-obra competente, a um custo muito competitivo se comparado a seus pares na Europa ou nos Estados Unidos. Tem a seu favor, ainda, aspectos como criatividade, flexibilidade e visão abrangente, reflexo do aprendizado ante uma economia repleta de altos e baixos. O problema é que, notadamente nos últimos dois anos, o continente latino-americano perdeu relevância no contexto corporativo, hoje mais centrado na Ásia. O fato de não sermos prioridade afeta as perspectivas de modo geral,

atingindo também nossos executivos lá fora. A experiência internacional continua importante, mas alguns profissionais estão bastante seletivos quanto às propostas, receosos de assumir uma função corporativa que os afaste do centro de resultados. Paralelamente a isso, muitos já despertam para as oportunidades que surgem nas empresas nacionais, que estão se profissionalizando para competir no mercado global."

CARLOS GRINER

Diretor de RH da GE para a América Latina

"Com tradição de desenvolver talentos, a GE se viu diante da necessidade de realizar um esforço concentrado para identificar profissionais aptos a empreender os desafios da companhia na América Latina, onde a taxa de crescimento da operação chega a 20% ao ano. É, sem dúvida, um índice expressivo, que apenas no Brasil tem variado entre 20% e 30%. Ao recrutamento externo e à busca interna, abrangendo mão-de-obra local, somou-se uma fonte muito peculiar: a dos expatriados latino-americanos. Consultando nossos bancos de dados, identificamos essa população, procedendo a uma consulta quanto a um eventual interesse de regresso. Obtivemos resposta positiva em mais de 90% dos casos, contabilizando 15% de repatriados no prazo de 12 meses. Esses profissionais conhecem a empresa, sua cultura e as especificidades da região, trazendo na bagagem uma visão mais abrangente e globalizada. A vivência internacional encerra grande aprendizado, e isso eu pude constatar pessoalmente, pois atuei nos Estados Unidos, no México e, agora, estou de volta ao Brasil."

Por Thais Aiello (painel.executivo@abril.com.br)