

Metade dos profissionais dispensa Exterior por conta da família

Fonte: Canal RH - 03/10/2007

por Leandro Costa

Preocupação com a família é o item de maior relevância para um profissional que nega uma proposta de expatriação. Quase metade dos profissionais que dizem não à oportunidade de ir trabalhar em outro país, o fazem pensando nos impactos que essa mudança trará para seus cônjuges e filhos. Além disso, essa preocupação é também a principal causa dos fracassos desses processos.

Mais de 90% dos casos não dão certo em decorrência dessa preocupação. É o que mostram alguns dados parciais de uma pesquisa que está sendo conduzida pela Mercer a respeito do assunto. Segundo Eduardo Jauregui, líder da Mercer no Brasil, há alguns anos, o foco da expatriação estava no profissional, “o que era um erro se considerarmos que mais da metade dessas pessoas têm família”, diz.

De acordo com ele, hoje, grande parte das empresas dos EUA e Europa costuma incluir a família no pacote de benefícios oferecido. Cerca de 85% pagam os custos de educação dos filhos no país de destino. Quase um quarto (24%) se reúne com o cônjuge antes da partida para o outro país e 63% dá assistência de recolocação profissional para o cônjuge no país de destino. “Tudo isso, é importante para o sucesso dessa transição. Afinal, a insatisfação do cônjuge é um fator que causa grande impacto nesses casos”.

Treinamento cultural é outra prática que corrobora para a adaptabilidade do expatriado e de sua família. “Além desses, os serviços de assistência fiscal e serviços de realocação são os mais usados”. Segundo Jauregui, nos EUA e Europa esses serviços são largamente terceirizados: 96% e 81%, respectivamente. Na América Latina, esse índice é de 57%, o que na visão do especialista demonstra certo nível de maturidade por parte das empresas latino-americanas.

Incentivar que o expatriado passe as férias no seu país de origem é também um fator relevante. De acordo com o especialista apenas 34% das empresas adotam essa prática.

A volta do expatriado para o país de origem é algo que também requer atenção por parte da empresa. Assessorar o profissional no período de re-integração é algo importante na visão de Jauregui. Segundo ele, apenas um quarto das empresas costuma oferecer assessoria ao empregado em relação a isso.

Previdência

Na visão de Jauregui a questão da Previdência ainda é um grande gap quando se fala de expatriados. Segundo ele, a empresa tem três opções de planos para oferecer ao profissional expatriado. A primeira é chamada Home Country, onde o expatriado permanece fazendo parte da previdência do país de origem. Na segunda, denominada Host Country, o profissional é transferido para o plano de previdência vigente no país de destino. O terceiro modelo é o chamado Off-Shore, que consiste numa previdência baseada em moeda forte e estabelecida em paraísos fiscais, como as ilhas Cayman. “Nenhum desses planos é perfeito. Conheço empresas que já passaram por todos”, diz.