



Empresas têm política precária de adaptação no exterior

Fonte: DCI – SP – Carreiras & Gestão – 24/05/2006

Silvia Rosa

Como reflexo da globalização das companhias, a transferência internacional de executivos tem aumentado significativamente nos últimos anos. De acordo com uma pesquisa divulgada pela consultoria de recursos humanos Mercer Human Resource Consulting, 44% das empresas multinacionais relatam aumento de expatriação de executivos nos últimos dois anos, porém, o estudo revela que apenas metade das companhias tem políticas voltadas para a adaptação e apoio à transferência dos CEOs (executivo-chefe).

A 2005/2006 International Assignments Survey (Pesquisa de Transferências Internacionais) avaliou as práticas e políticas de gerenciamento de transferência de funcionários de aproximadamente 200 empresas multinacionais de todo o mundo e de várias indústrias. Em grande parte, o aumento no número de transferências internacionais estava ligado às substituições de curto prazo para realização de projetos em outras unidades.

“As transferências de curto prazo são populares porque geralmente possuem um custo-benefício melhor do que as de longo prazo e permitem às empresas transferir conhecimento de forma mais rápida”, comentou Yvonne Sonsino, uma das diretoras do escritório da Mercer em Londres.

De acordo com os resultados da pesquisa, enquanto a grande maioria de empresas multinacionais (84%) aloca funcionários em transferências de curto prazo, apenas cerca da metade (56%) tem uma política formal para esse tipo de transferência.

Segundo Sonsino, as empresas e as equipes de trabalho ainda encontram dificuldades para inserir e ajudar na familiarização do novo funcionário estrangeiro com as novas condições comerciais e com a cultura local.

“É necessário ter um gerenciamento cuidadoso do processo para ter certeza de que ambos os lados obtenham bons resultados do ponto de vista do comprometimento pessoal e profissional”, explica Sonsino.

Mulheres expatriadas

A Mercer aponta que a proporção de mulheres expatriadas aumentou significativamente em cinco anos, de 8% para 13%. A América do Norte e região da Ásia/Pacífico lideram essa tendência.

As mulheres expatriadas compreendem 15% dos funcionários transferidos das empresas norte-americanas e representam 14% das transferências internacionais de empresas baseadas na Ásia/Pacífico, comparadas com 9% de cinco anos atrás.

A mudança mais dramática no percentual de mulheres expatriadas tem ocorrido entre as empresas baseadas na América Latina. Cinco anos atrás, apenas 1% dos funcionários expatriados eram mulheres, mas hoje representam 11%. As empresas na Europa estão agora um pouco atrás das outras regiões, com 10% de mulheres expatriadas — eram 7% cinco anos atrás.

“As empresas estão buscando incorporar a diversidade na área de recursos humanos.

As mulheres passaram a ser mais reconhecidas e requisitadas e estão investindo cada vez mais na capacitação profissional”, afirma Sonsino.

Apoio aos expatriados

Para ela, a nova tendência impõe às empresas a necessidade de fortalecer as políticas de suporte das famílias dos expatriados.

O estudo da Mercer mostra que muitas empresas multinacionais fornecem programas que ajudam os funcionários transferidos e suas famílias a se adaptarem ao novo local. Cerca de 72% das multinacionais pesquisadas fornecem curso de idiomas e 60% oferecem treinamentos entre culturas.

De acordo com os resultados da pesquisa, 60% das empresas participantes (e mais de 75% das empresas americanas e européias) oferecem suporte material para transferências internacionais, que podem incluir: assistência com a mudança, vistos, visitas ao país de destino, consultoria sobre impostos, e acomodação provisória.

Contudo, os benefícios não se estendem na maioria dos casos no que se refere à integração do funcionário e de sua família na nova comunidade. Menos de 1/3 das empresas pesquisadas indicou facilitar introdução a outros expatriados na cidade de destino.