

Nos próximos anos, os profissionais de Recursos Humanos, incluindo aqueles que estão envolvidos nas funções de mobilidade global de talentos, devem considerar cuidadosamente quais são as prioridades da área, como os riscos serão mitigados e como estruturar melhor as equipes prestadoras de serviços.

É importante se atentar também para as tendências relacionadas à mobilidade internacional de talentos como um todo. Muitas organizações estão se tornando mais enxutas, digitais, inclusivas e preditivas. Além disso, a mobilidade de talentos está avançando junto com novos modelos de trabalhos remotos. Essas conclusões estão na pesquisa “Políticas e práticas relativas à mobilidade global de pessoas 2021” conduzida pela KPMG com mais de 375 organizações multinacionais localizadas em mais de 25 países e territórios.

“Empresas e negócios podem transformar o modo como enxergam mobilidade e talento quando se integram em equipes mais ágeis neste ambiente complexo, cada vez mais repleto de riscos e desafios regulatórios. As organizações devem aplicar novos processos, tecnologias e competências para apoiar os negócios com mais eficiência e utilizar dados para proporcionar valor. Teremos no futuro funções de mobilidade mais digitalizadas, simples, centradas no talento, inclusivas e integradas de forma estratégica com as empresas” afirma Janine Goulart, sócia-líder da área de Mobilidade Global da KPMG no Brasil.

A pesquisa destacou ainda que, em meio às incertezas desde o início de 2020, pode ser difícil saber como novas exigências estão influenciando esse mercado. De acordo com a pesquisa da KPMG, há 10 previsões sobre a mobilidade global de talentos:

1. “Work from anywhere” veio para ficar
2. Espera-se que a mobilidade de talentos se recupere com diferentes modelos de transferências internacionais
3. Equipes de mobilidade global de talentos devem integrar objetivos e práticas ESG
4. “Virtual assignments” podem durar mais do que a pandemia
5. Compliance e governança exigirão ainda mais atenção
6. Avanços tecnológicos continuarão a remodelar os processos de mobilidade internacional
7. O foco em análise de dados deve gerar relatórios melhores e perspectivas mais preditivas
8. Equipes de mobilidade global integrarão iniciativas de diversidade, equidade e inclusão
9. Mobilidade global e gestão de talentos trabalharão cada vez mais juntos
10. Serviços gerenciados devem se tornar cada vez mais vitais na mobilidade global

A pesquisa da KPMG evidenciou ainda que, além de conformidade e gerenciamento de riscos, apoiar negócios e controlar custos são as principais prioridades dos líderes de mobilidade global. As demais conclusões da pesquisa estão indicadas a seguir:

- Flexibilidade na abordagem das políticas: as organizações continuam oferecendo mais flexibilidade nas políticas de mobilidade de talentos, com equipes alinhadas com o desenvolvimento de talentos e as necessidades dos negócios.
- Integração entre mobilidade global de talentos e funções de gestão: 93% classificaram o apoio aos objetivos gerais dos negócios e o desenvolvimento de talentos como as principais metas do programa.
- Tecnologia lidera o caminho: as organizações estão procurando fontes totalmente integradas que envolvam todo o espectro da mobilidade com soluções tecnológicas.
- Foco no talento e não em transações: os respondentes destacaram a relevância de terceirizar parte do trabalho operacional, como serviços de coordenação dos expatriados (84%), consultoria em impostos (88%), obrigações fiscais dos executivos (90%) e serviços de imigração (92%). Os profissionais de Recursos Humanos que cuidam do tema de mobilidade internacional se concentrarão na experiência dos empregados, bem como na gestão e desenvolvimento de talentos.

“As empresas precisam dar cada vez mais atenção para temas como mobilidade internacional e work from anywhere. Diversos líderes comentam sobre a grande disputa por bons profissionais, bem como sobre a dificuldade de desenvolvimento e engajamento da equipe. Não há dúvidas que políticas e processos de mobilidade global bem estruturados podem ajudar a endereçar estes desafios”, comenta a sócia.

O conteúdo está disponível na íntegra no [link](#).

Fonte: KPMG, em 18.07.2022.