

**A Mobilidade Internacional Com Contrato Local: Impactos Nas Políticas E Práticas Na Área De Recursos Humanos Internacional**

**DANIELA FARAH DE LIMA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

**CARLOS ROBERTO DOMINGUES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

### **A Mobilidade Internacional Com Contrato Local: Impactos Nas Políticas E Práticas Na Área De Recursos Humanos Internacional**

#### **Introdução**

Quanto mais as empresas expandem sua atuação internacional maior se torna a urgência em desenvolver seus profissionais com competências globais, capacidade de interação com pessoas de culturas diversas. A expatriação é o tipo mais comum de mobilidade internacional, onde os profissionais trabalham em uma unidade em um país diferente do seu, enviados por opção e custeio da empresa, retornando depois para o país de origem. Outro tipo que, cada vez mais, tem surgido é a expatriação auto iniciada com contrato local, que demanda nova gestão de recursos humanos internacional.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O objetivo com este artigo é analisar os impactos nas políticas da área de Recursos Humanos Internacional com a intensificação do uso dos contratos locais para mobilidade internacional. Entende-se que, com este trabalho, é possível contribuir com o preenchimento da lacuna teórico empírica e estimular novas pesquisas, devido ao escasso material produzido sobre o tema, de acordo com McKenna e Richardson (2007) e Jokinen, Brewster e Suutari (2008) e que, segundo Suutari e Brewster (2000), a expatriação auto iniciada com contrato local é um fenômeno mais recorrente do que a literatura indica.

#### **Fundamentação Teórica**

Na conjuntura internacional, para Caligiuri e Colakoglu (2007), a área de RH tem como função desenvolver práticas para o gerenciamento de talentos que irão atuar fora do país de origem, gerir carreiras internacionais daqueles que serão responsáveis por manter e difundir o plano estratégico global da empresa. Collings, Scullion e Morley (2007), apontaram que estão surgindo outros modelos de atribuições internacionais, que denominam “formas alternativas” ou “atribuições internacionais não padrão”. Essas mudanças decorrem principalmente como resultado da necessidade de contenção de despesas.

#### **Metodologia**

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, do tipo descritiva e analítica. Em relação aos procedimentos técnicos foi realizado um estudo de casos múltiplos, com quatro empresas de diferentes setores. Foi feita análise de conteúdo dos dados obtidos, seguindo os preceitos de Bardin (2011). Os dados foram coletados por meio de entrevistas individuais, a partir de um roteiro de perguntas elaborado em conformidade com o referencial teórico-empírico. Em relação aos entrevistados, gestores e analistas das áreas de Recursos Humanos, responsáveis por conduzir, acompanhar e/ou avaliar o processo.

#### **Análise dos Resultados**

Os ganhos das empresas são relevantes, já que com as mudanças entre as diferentes unidades os profissionais adquirem cada vez mais experiência e know how sobre o negócio da empresa, diminuindo custos com capacitação, treinamento e desenvolvimento e ao mesmo tempo aumentando a eficácia e a eficiência de seu trabalho. Ratifica essa percepção o fato de as pesquisas, tanto as teóricas quanto o resultado deste trabalho, apontarem para o crescimento da mobilidade internacional auto iniciada com contrato local bem como a tendência de substituição ou até mesmo de extinção da expatriação tradicional.

#### **Conclusão**

Quanto às práticas das áreas de RH das subsidiárias no que diz respeito ao contrato local para a mobilidade internacional, nas quatro empresas pesquisadas as estratégias e políticas de RH são determinadas pela matriz e praticadas nas diferentes unidades. As empresas pesquisadas não descreveram um plano de desenvolvimento dos seus empregados para a atuação internacional com contrato local, o que, caso fosse feito, atenderia às expectativas dos profissionais na construção de carreira. A responsabilidade maior no êxito do processo é transferida para o profissional que não terá para onde voltar.

### **Referências Bibliográficas**

ANDRESEN, M.; BERGDOLT, F.; MARGENFELD, J.; DICKMANN, M. Addressing international mobility confusion: developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 25, p. 2295-2318, 2014.

ANDRESEN, M.; BIEMANN, T. A taxonomy of internationally mobile managers. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 24, p. 533-557, 2013.

DOMINGUES, C. R. Políticas de carreiras para o gestor internacional: um estudo em empresas brasileiras internacionalizadas. 2011. Tese (Doutorado) FGV.