

UM FUTURO FOCADO NO FUNCIONÁRIO

Abordando as complexidades
da área de Recursos Humanos e
Folha de Pagamento em 2024

Índice Global
de Complexidade Corporativa
2024 – sub-relatório

RH e folha
de pagamento

TMF
GROUP

Introdução

Os serviços de recursos humanos e folha de pagamento (HRP) continuam sendo um elemento fundamental das operações corporativas em 2024, com a variedade de áreas cobertas pela área de HRP em expansão permanente e o cenário geral passando por inúmeras mudanças significativas apenas no último ano.

Para empresas multinacionais, a reputação é um elemento fundamental e isso significa que a entrega de serviços de HRP deve ser padronizada em escala global. A contribuição e a expertise locais também são essenciais para que uma empresa lide com sucesso pelas complexas mudanças legislativas.

No entanto, equilibrar os padrões globais com o compliance local pode ser um desafio e, com a perspectiva de que as regulamentações de HRP se tornem mais complexas para as multinacionais nos próximos 5 anos, é fundamental que as empresas se preparem para os obstáculos que surgirão. Mesmo agora, os funcionários estão exigindo maior flexibilidade com relação a benefícios e pagamentos, enquanto, ao mesmo tempo, as jurisdições estão impondo mais restrições às empresas que desejam contratar.

Há também a necessidade permanente de estar em compliance com diversos requerimentos conflitantes das governanças central e local, com a mobilidade global definida para dificultar a contratação e a retenção de funcionários.

Apesar disso, estes desafios não são intransponíveis. Com base nas descobertas da mais recente edição do Índice Global de Complexidade Corporativa (Global Business Complexity Index - GBCI) da TMF Group, este sub-relatório não apenas explora que medidas as jurisdições estão tomando para evoluir neste contexto para impulsionar o investimento estrangeiro – desde a digitalização até a diminuição da burocracia – mas também o que as empresas podem fazer para se adaptarem e prosperarem dentro destas dinâmicas variáveis de força de trabalho.



O modelo focado no funcionário e seu impacto nas operações



Prevê-se que os regulamentos de recursos humanos e folha de pagamento se tornem mais complexos nos próximos cinco anos

De acordo com o GBCI 2024, quase um terço (29%) das jurisdições preveem que a área de HRP se tornará mais complexa nos próximos cinco anos. Este número representa um aumento expressivo com relação aos 25% registrados em 2023.

Quando questionados sobre o motivo pelo qual a área de HRP é tão complexa em sua jurisdição, os experts da TMF Group apontaram as mudanças nas estruturas tributárias (33%), mudanças nas leis trabalhistas (25%) e mudanças nos requerimentos de compliance (19%). As empresas multinacionais que operam em diversas jurisdições não apenas precisam lidar com requerimentos divergentes, mas também há mais confusão quando eles sofrem modificações frequentes. A complexidade aumenta, com as organizações com dificuldades para acompanhar o ritmo de mudanças.

O cenário deve mudar ainda mais ao longo do de 2024 e em 2025. Diversas jurisdições analisadas no GBCI deste ano mencionaram como a complexidade crescente da área de HRP estava fortemente ligada a um contexto contábil e fiscal em mudança. Enquanto algumas jurisdições se

beneficiam de procedimentos simplificados quando se trata de cálculos de folha de pagamento decorrentes de isenções fiscais – como no Catar ou nos Emirados Árabes Unidos – outras jurisdições estão observando a ampliação da legislação tributária aumentar a complexidade dos cálculos de folha de pagamento. Por exemplo, experts croatas preveem que as iminentes reformas tributárias do país gerem um impacto, enquanto a Bélgica observou uma mudança tributária voltada para apoiar medidas de proteção ambiental.

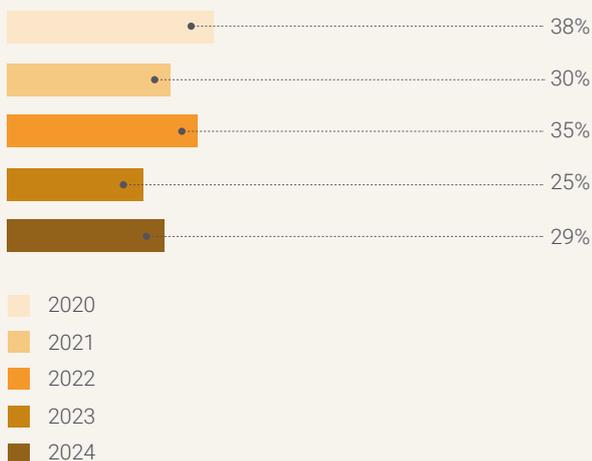


“Na área de RH e folha de pagamento, operar nos EUA pode ser complexo devido às constantes mudanças nas leis trabalhistas e requerimentos de compliance. Historicamente, os empregadores nos EUA já enfrentam o desafio de acompanhar as regulamentações federais e estaduais. Há estados que aprovam imediatamente a legislação em diversas frentes, mas estas modificações já fazem parte do cenário em constante mudança de lidar com diversos órgãos legislativos.”

Expert da TMF EUA

RH e folha de pagamento – Complexidade das linhas de serviço nos próximos cinco anos

Jurisdições que concordam que, nos próximos cinco anos, a área de RH e folha de pagamento se tornará mais complexa



RH e folha de pagamento – Fatores que atualmente tornam as operações complexas para empresas estrangeiras



Uma ampliação nos benefícios progressivos equivale a complicações para os times de HRP

Benefícios legalmente exigidos para funcionários efetivos	2020	2021	2022	2023	2024
Salário-mínimo/Valor mínimo por hora	91%	92%	94%	94%	92%
Férias/folgas remuneradas	88%	94%	94%	92%	96%
Licença maternidade remunerada	87%	87%	86%	86%	84%
Indenização por desligamento	84%	83%	86%	88%	87%
Licenças pagas com atestado médico	84%	87%	83%	83%	85%
Pagamento de horas extras	81%	78%	83%	82%	85%
Licença paternidade remunerada	64%	61%	62%	62%	70%
Convênio médico	57%	58%	58%	56%	58%
Fundo de pensão	58%	48%	57%	55%	57%
Licença por luto	46%	51%	52%	51%	58%
Licença maternidade/paternidade compartilhada	48%	43%	43%	42%	45%
13º salário/bônus	34%	34%	32%	32%	33%
Licença pessoal	45%	31%	29%	27%	27%
Subsídio para creche	16%	30%	31%	29%	28%
Contribuições habitacionais/de assistência social	13%	25%	27%	28%	26%

Mudanças nas leis trabalhistas também geram impacto sobre como as empresas fornecem benefícios aos seus funcionários. Nos últimos cinco anos, houve aumento na concessão legal de benefícios progressivos, com a maioria das jurisdições exigindo que as organizações ofereçam salário-mínimo (92%), férias remuneradas (96%), indenização por desligamento (87%) e pagamento de horas extras e licenças pagas com atestado médico (85%).

Embora estes benefícios apoiem ainda mais os trabalhadores, este sistema focado no funcionário, em contrapartida, gera complicações adicionais para os times de HRP. Com os elementos adicionais a serem considerados, os cálculos de folha de pagamento podem se tornar um grande problema a ser enfrentado. Como tal,

as organizações geralmente exigem expertise e conhecimento locais para ajudar a garantir que os benefícios para os funcionários sejam atendidos e os padrões globais para a organização sejam integralmente preservados.



“Empresas que operam em diversos estados precisam lidar e estar em compliance com um emaranhado de regulamentações específicas do estado, o que pode ser um processo demorado e desafiador. Por exemplo, enquanto uma lei federal de licença remunerada ainda está pendente, diversos estados aprovaram sua própria legislação de licença remunerada que difere entre os estados.”

Expert da TMF EUA

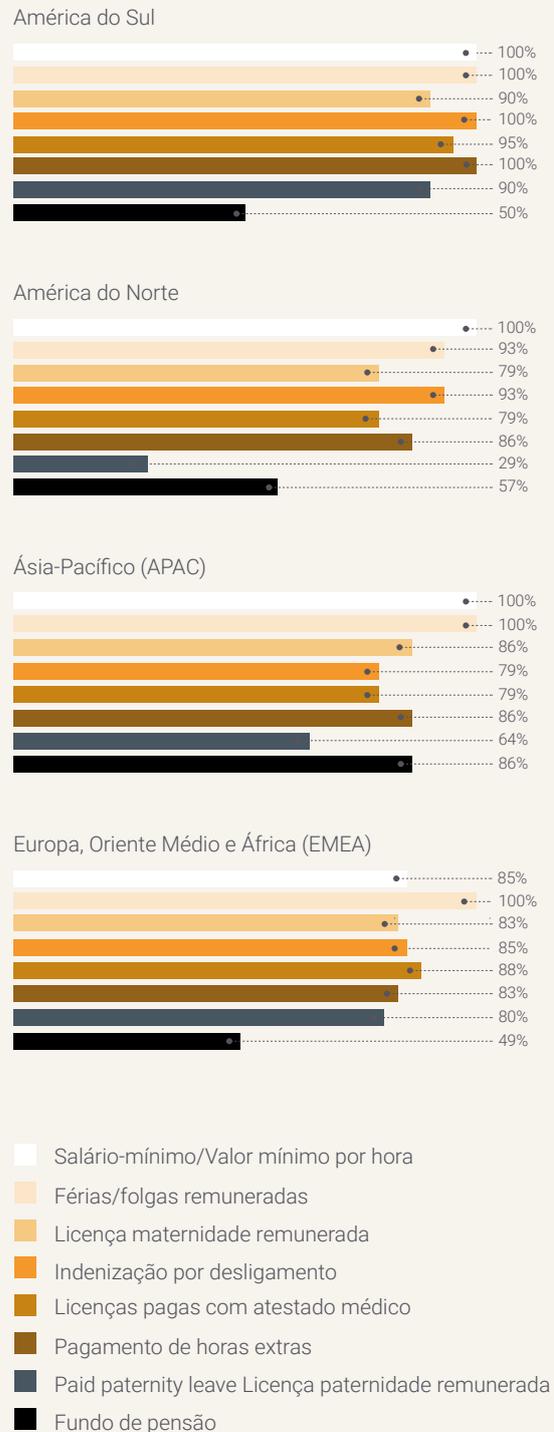
Jurisdições da América do Sul lideram a classificação com relação a concessão de benefícios progressivos

Embora oferecer benefícios progressivos seja uma tendência global importante em 2024, há algumas diferenças acentuadas com relação à adoção regional de tais requerimentos. Todas as jurisdições sul-americanas relatam que é um requerimento legal fornecer os benefícios de salário-mínimo, férias remuneradas, indenização por desligamento, auxílio-doença e pagamento de horas extras. Em contrapartida, o número de benefícios oferecidos pela EMEA e pela América do Norte são muito menores, com 85% das jurisdições da EMEA exigindo salário-mínimo e 79% das jurisdições da América do Norte exigindo os benefícios de licença-maternidade remunerada e licenças pagas com atestado médico.

Por outro lado, enquanto a América do Sul lidera em termos de fornecimento de benefícios progressivos, é preciso observar as complicações adicionais que estes benefícios acarretam. Mudanças nos benefícios e na logística de fornecê-los geram complexidades administrativas. Por exemplo, experts na Argentina destacam as dificuldades que as organizações enfrentam para se manterem atualizadas com relação a acordos trabalhistas e mudanças salariais constantes. Enquanto isso, no Brasil, as complexas leis trabalhistas – que visam a promover segurança na relação entre empregadores e funcionários – adicionam diversas camadas de complexidade com relação às regras e acordos específicos que as organizações devem cumprir.

No entanto, o fornecimento de benefícios aos funcionários pode melhorar a qualidade do ambiente de trabalho, o que, por sua vez, pode atrair mais investimento estrangeiro. O governo mexicano, por exemplo, se empenhou em fornecer mais benefícios aos seus funcionários no ano passado, aumentando o salário-mínimo, férias anuais remuneradas e uma iniciativa para reduzir a jornada de trabalho semanal de 48 para 40 horas. Enquanto a América do Norte não acompanha a tendência de fornecimento do benefício de férias remuneradas, as jurisdições nesta região também estão observando uma mudança direcionada aos empregadores que reconhecem a importância do bem-estar dos funcionários. O expert da TMF Group EUA observou como diversos estados estavam começando a assegurar que seus funcionários dispusessem de folgas proporcionais por motivos pessoais. Desta forma, embora os benefícios progressivos possam significar uma carga administrativa maior, o foco na proteção dos funcionários tende a continuar – em uma escala global.

Benefícios legalmente exigidos para funcionários efetivos (Regiões)



Um sistema focado no funcionário representa um impulso em direção à saúde financeira

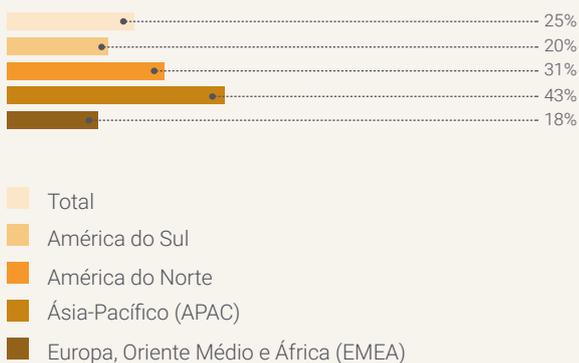
Embora ainda não seja um requerimento legal, a saúde financeira é uma tendência que os experts em HRP preveem que impactará o futuro de como a folha de pagamento é processada. A saúde financeira está relacionada à sensação de segurança e ao controle da situação financeira e pode parecer diferente para cada funcionário.

A saúde financeira é cada vez mais importante, uma vez que os funcionários que enfrentam dificuldades financeiras apresentam risco de sofrer com questões psicológicas e, conseqüentemente, um desempenho reduzido no trabalho. Para se ajustar a estas necessidades, os funcionários estão buscando maior flexibilidade por parte de seus empregadores.

De fato, um quarto das jurisdições analisadas no GBCI deste ano relataram que a saúde financeira agora é um padrão em algumas indústrias. Este número sobe para 43% entre as jurisdições da APAC. Embora este número sugira que, no momento, a saúde financeira continua sendo algo “bom de se ter”, também há evidências de um maior desejo por este benefício. O expert global de HRP da TMF Group observou que há uma tendência crescente em direção ao acesso antecipado ao salário, bem como a possibilidade de o funcionário escolher quando receberá o seu salário.

A necessidade desta maior flexibilidade tem o potencial de criar tarefas adicionais para as organizações – ou seja, a necessidade de que a folha de pagamento seja processada diversas vezes por mês. Fatores como a saúde financeira e acesso ao salário estão, portanto, transformando serviços tradicionais de HRP em projetos muito maiores, com a necessidade de terceirizar tarefas de folha de pagamento se tornando cada vez mais necessária.

Saúde financeira como padrão em algumas indústrias (Regiões)



“Em muitas regiões, a saúde financeira não é apenas um conceito, mas um padrão que é essencial para a saúde geral e a prosperidade das comunidades. Ela assegura que os indivíduos tenham a segurança financeira e a resiliência necessárias para lidar com os desafios da vida. Outras regiões devem levar isso em consideração porque promover a saúde financeira leva a economias mais estáveis, populações mais saudáveis e, em última análise, sociedades mais vibrantes e resilientes. Para os funcionários, a saúde financeira é algo crucial, pois aumenta a produtividade, reduz o estresse e promove uma força de trabalho mais engajada e leal. Investir em educação financeira e em sistemas de suporte não é apenas uma medida benéfica, mas essencial para o êxito das empresas e de seus funcionários.”

Veronique Lemaire,
Global Head of HR and Payroll Client Solutions
na TMF Group

“O mundo inteiro está mudando com relação à forma como somos pagos e remunerados. Eu diria que somos um dos últimos de uma geração que sempre receberá um salário mensal. Nos próximos 5 a 10 anos, será muito diferente. Haverá variações de dias de pagamento para as pessoas e muito mais flexibilidade para os funcionários.”

Gary Wright,
Global HR and Payroll Solutions Director na TMF Group

Estudo de caso: Signify

A Signify é uma empresa multinacional de iluminação, com produtos da Philips, sistemas de iluminação Interact conectados e serviços habilitados por dados, agregando valor e transformam ambientes dentro de casas, prédios e espaços públicos.



O desafio

Como resultado do carve-out da empresa a partir da Philips, a Signify precisava criar suas próprias estruturas e processos administrativos para cerca de 38.000 funcionários em mais de 70 países em todo o mundo. Entre eles, um dos maiores desafios era garantir a gestão adequada do RH e da folha de pagamento em toda a empresa recém-criada.

Os escritórios maiores da Signify herdaram os contratos de processamento de folha de pagamento terceirizados que tinha em vigor quando era parte da Philips, auxiliados por equipes internas de gestão de RH. No entanto, para os escritórios de médio e pequeno porte da Signify em todo o mundo, a transição foi significativamente mais complexa. Estes escritórios tinham um emaranhado de acordos de arranjos terceirizados de fornecimento de folha de pagamento terceirizada, com pouca ou nenhuma experiência interna de RH disponível na maioria dos locais. A consistência era um desafio, e a empresa teve que lidar até mesmo com o fechamento sem aviso prévio de um parceiro local de fornecimento de folha de pagamento, deixando-a totalmente sem apoio naquele país.

A solução

A Signify precisava de um parceiro que pudesse garantir a continuidade por meio do fornecimento de serviços de folha de pagamento eficientes, precisos e pontuais em todo o mundo, e que também pudesse lidar com a complexidade de garantir que o gestor de RH que lida com a pré-folha de pagamento estivesse preparado. Além disso, isso tinha que estar em compliance com as regras e regulamentos empregatícios amplamente variáveis em muitos locais em todo o mundo.

A Signify optou por firmar uma parceria com a TMF Group, que agora fornece serviços de folha de pagamento para a Signify em 46 países, juntamente com serviços de administração de RH na maioria desses locais. Agora a Signify conta com a terceirização de HRP para assegurar a continuidade e o compliance de sua folha de pagamento e a administração de RH em diferentes países.

“Com a TMF Group a bordo, podemos confiar que cada escritório possui uma equipe sólida para a folha de pagamento, independentemente se ela gere um ou cem funcionários”.

Martijn Voermans,
Head of HR Services
Signify

O futuro da área de recursos humanos e folha de pagamento



Impulsionando a mobilidade global

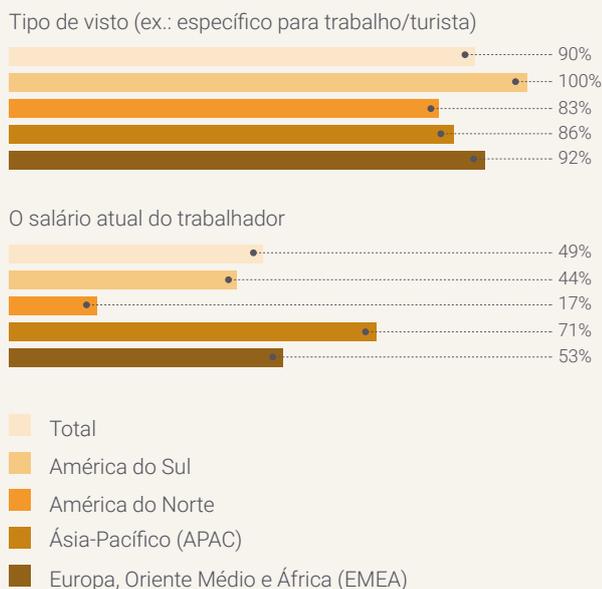
Após a pandemia da Covid-19, trabalhadores em todo o mundo estão buscando mais mobilidade e flexibilidade – não apenas em seus locais de trabalho, mas no local em que escolhem trabalhar. Está se tornando cada vez mais comum ter funcionários que trabalham remotamente. A digitalização (que trouxe consigo maiores possibilidades de trabalho remoto), o trabalho online e remoto estão permitindo que os funcionários trabalhem de qualquer lugar. Os experts da TMF Group descobriram que jurisdições como Costa Rica estão atualmente se beneficiando dos “nômades digitais”, que buscam trabalhar livremente em diferentes locais e estão escolhendo a Costa Rica como um hub. Países como Singapura, Catar, Arábia Saudita e Nova Zelândia também estão se beneficiando do fato de receberem trabalhadores que desejam se mudar.

No entanto, devido à complexidade em lidar com a regulamentação multijurisdicional, algumas empresas não oferecem opções de trabalho remoto. No estudo do GBCI deste ano, a maioria das jurisdições reportou que o tipo de visto é o principal fator que interfere na capacidade de contratar funcionários estrangeiros (90%). Dependendo do tipo de visto que um funcionário possui, os empregadores precisam lidar com diversos requerimentos, como duração

de estadia, condições de trabalho, taxas de inscrição e trabalho administrativo. Na África do Sul, por exemplo, nos últimos 12 meses, houve atrasos crescentes na emissão de vistos e autorizações para trabalhadores estrangeiros. Da mesma forma, na Indonésia, obter uma autorização de trabalho para estrangeiros pode ser um processo complexo, com muitos requerimentos específicos que as empresas devem cumprir, como a obtenção de autorização para contratar e a necessidade de obtenção de autorização de residência. Neste caso em particular, os empregadores geralmente precisam assumir estas tarefas, pois as documentações devem ser submetidas dentro do país em questão.

Além disso, quase metade das jurisdições analisadas (49%) observaram implicações de custo da contratação de funcionários estrangeiros. Um mundo cada vez mais globalizado afeta o mercado global de contratação, tornando-o não apenas muito mais competitivo, mas também culminando em salários cada vez mais elevados. Desta maneira, uma maior mobilidade global representa uma maior competitividade para atrair trabalhadores entre concorrentes locais e globais simultaneamente.

Fatores que interferem na contratação de trabalhadores estrangeiros (Regiões)



“As pessoas não necessariamente residem ou vivem no mesmo local de sua base de trabalho. Agora os funcionários podem estar em um país completamente diferente, pois as pessoas estão muito mais móveis. A próxima geração de funcionários deseja ter mais mobilidade. No entanto, isso gera uma enorme quantidade de complexidade em áreas como regulamentação multijurisdicional, bem como sobre os aspectos técnicos e práticos do pagamento de funcionários.”

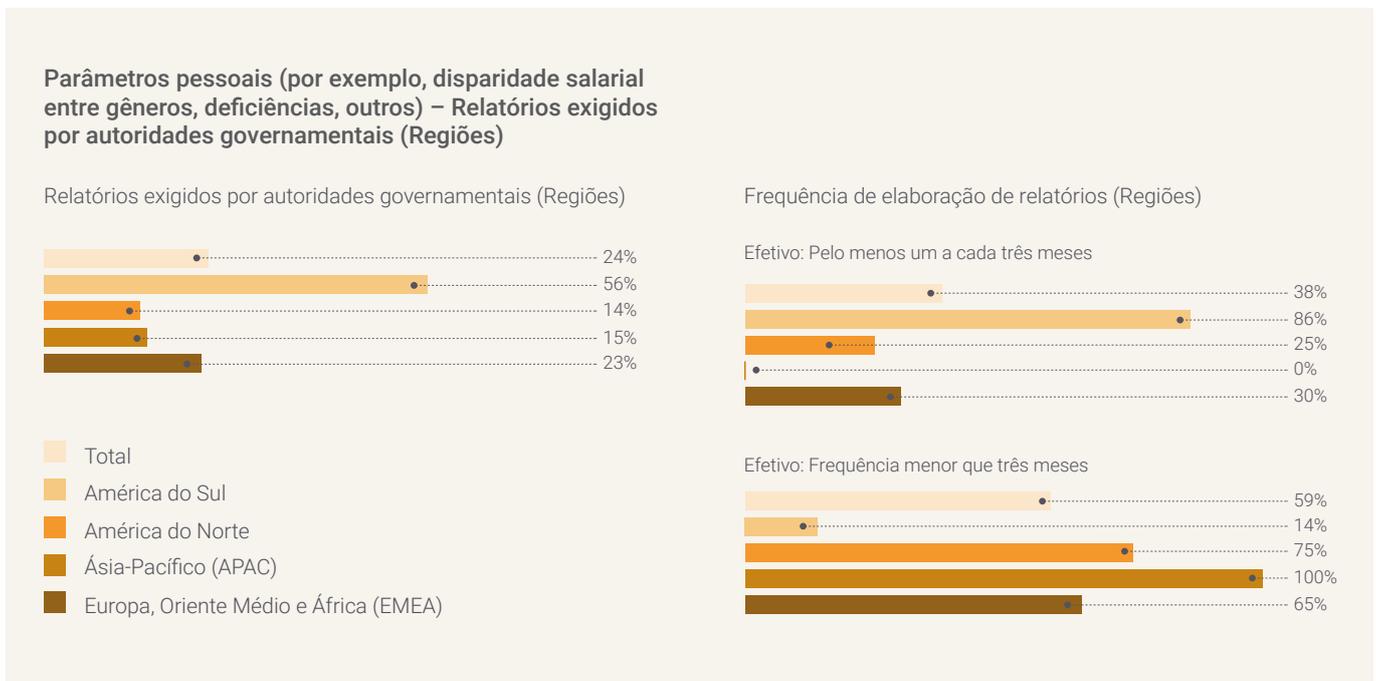
Mark Rosson,
Global Head of HR and Payroll Practices na TMF Group

Jurisdições como a África do Sul, Hungria, Romênia e Itália também destacaram a mobilidade total dos trabalhadores – particularmente entre aqueles que estão dentro da UE – que estão buscando um novo ambiente e salários mais altos. Este movimento está pressionando ainda mais as empresas para que elas ofereçam pacotes de contratação competitivos, incluindo cobertura para custos de realocação.

“A maioria dos bons talentos da África do Sul se muda para o exterior por diversos motivos, como segurança, salários mais altos, melhor formação, governos melhor administrados e menor índice de corrupção. A maioria dos funcionários altamente qualificados já ocupam bons cargos, portanto, é difícil atrair trabalhadores para se mudarem para a África do Sul ou empregadores precisam oferecer empregos com benefícios premium para poderem competir.”

Expert da TMF África do Sul

A exigência de fornecer relatórios detalhados sobre funcionários continua em ascensão



Dados sobre disparidades salariais entre gênero, informações demográficas e dados sobre grupos minoritários servem para o importante propósito de monitoramento de jurisdições e padrões ESG de empresas.

De acordo com o GBCI 2024, quase um quarto (24%) das jurisdições exigem relatórios de todas as organizações sobre os parâmetros pessoais de seus funcionários. Este número é particularmente alto na América do Sul, onde mais da metade das jurisdições (56%) exigem este tipo de relatório.

A velocidade e a frequência de elaboração de relatórios também são fatores desafiadores. Duas em cada cinco jurisdições (39%) exigem relatórios sobre parâmetros pessoais a cada três meses. Novamente, esta pressão é maior para as jurisdições sul-americanas, onde 86% delas precisa cumprir a demanda de alta frequência por relatórios. Este nível de reporte pode adicionar encargos administrativos sobre a equipe de HRP, que precisa coletar e deixar os dados prontos para publicação em um período relativamente curto. A pontualidade e a gestão atualizada sobre dados pessoais são, portanto, essenciais para manter o controle sobre os requerimentos de relatórios.

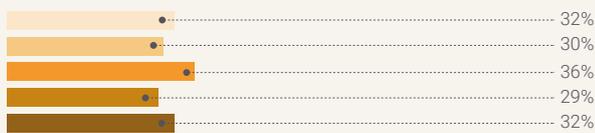
As organizações estão se sentindo pressionadas

Embora os empregadores tenham o costume de fornecer estes dados, impor requerimentos às empresas para que o façam é uma fonte de pressão adicional. Os relatórios e a legislação ESG estão se tornando cada vez mais importantes para os governos ano a ano, com 40% das jurisdições analisadas exigindo relatórios sobre a remuneração de executivos seniores e 32% exigindo que as organizações reportem dados sobre a diversidade de sua força de trabalho.

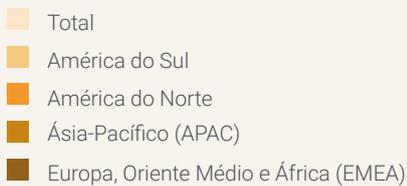
Como resultado, enquanto um terço (30%) afirma que as organizações estão preparadas para elaborar relatórios e para cumprir legislações ESG, a pressão para estar em compliance permanece. Além disso, 43% das jurisdições relataram que as organizações não estão preparadas para uma regulamentação de ESG nova/inesperada. Sem suporte sobre como lidar com estas mudanças e com novos requerimentos, as organizações podem facilmente encontrar dificuldades para coletar este tipo de dados – ou pior, correr o risco de não compliance.

Elementos requeridos pela legislação do governo para empresas sobre... – Efetivo: As empresas precisam reportar suas atividades

Diversidade da força de trabalho

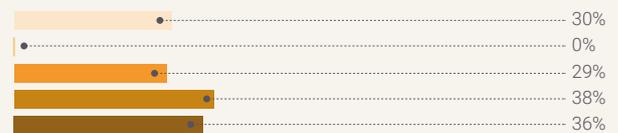


Regras sobre remuneração de executivos seniores

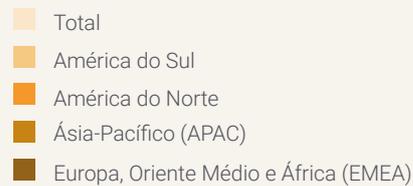
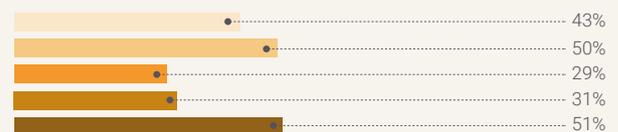


Preparação para uma regulamentação de ESG nova/inesperada

Sim, os clientes geralmente estão preparados, mas se sentem pressionados



Não, os clientes geralmente não estão preparados



Como se adaptar e prosperar em meio ao dinamismo da força de trabalho



Reduzindo os encargos administrativos

Embora não haja uma perspectiva de diminuição de complexidade em torno do processo de HRP para os próximos anos, estão sendo feitos esforços para aliviar as pressões – especificamente por meio da digitalização, do aprimoramento do fornecimento de assistência por parte dos governos e da redução da burocracia.

A digitalização é uma tendência generalizada que tem ajudado a reduzir a complexidade em diferentes áreas da administração corporativa. Os processos de HRP também foram impactados positivamente pela mudança em direção à inovação digital no local de trabalho.

Como exemplo disso, vários governos implementaram portais e plataformas online de HRP para o upload de relatórios e para o processamento de impostos sobre a folha de pagamento. No Brasil, a plataforma eSocial foi desenvolvida para tornar o país mais atrativo e acessível aos investidores estrangeiros. A plataforma reduz obrigações adicionais ao desburocratizar processos como o envio de encargos trabalhistas e previdenciários. Outras jurisdições – como a China Continental, a África do Sul e a França – também viabilizaram a submissão online de documentações, e de informações previdenciárias e de funcionários, tornando os processos muito mais eficientes do que em anos anteriores.

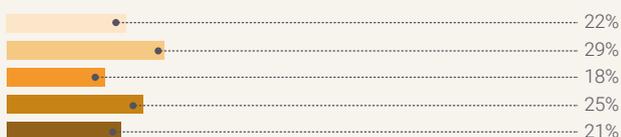
Outras jurisdições observaram que as organizações estão implementando um software próprio de folha de pagamento e técnicas de automação para ajudar a solucionar o maior desafio da área de HRP: pontualidade e precisão. Lidar com estas funções de maneira precisa é fundamental para manter o compliance e uma reputação sólida. Em El Salvador, por exemplo, as organizações adotaram um sistema unificado de cálculo de folha de pagamento para otimizar processos e evitar pagamentos imprecisos ou não realizados. Além disso, as jurisdições na Europa tiram proveito de sistemas de pagamento e de faturamento padronizados, que produzem as documentações necessárias para pagamentos sem complicações.

Embora os aprimoramentos digitais tenham ajudado a simplificar os processos de HRP, outros esforços também foram feitos para aumentar a clareza dos dados. Diversas jurisdições relataram que, nos últimos 12 meses, houve maior assistência por parte dos governos e das autoridades locais em torno dos requerimentos de HRP, onde anteriormente havia ambiguidade. Quando questionados sobre quais mudanças foram realizadas para reduzir a complexidade na área de HRP em sua jurisdição, 22% dos experts da TMF Group mencionaram a simplificação de processos. Nos EUA, por exemplo, estão sendo tomadas medidas para proporcionar maior segurança sobre a classificação de contratações independentes. Dispor de maior clareza também ajudou a reduzir confusão quando as organizações recorrem à integração de prestadores de serviço. Além disso, alguns estados dos EUA simplificaram os processos fiscais sobre os salários por meio da implementação de rendimentos administrados pelo estado, o que serve para reduzir a complexidade em torno dos cálculos de impostos.

Esta tendência de simplificação de processos também foi observada nas Ilhas Maurício, com a introdução da Worker Rights Act. Esta legislação acelerou os procedimentos para a contratação de funcionários estrangeiros e reduziu os prazos para pedidos de autorização de trabalho e de residência. Este tipo de simplificação de processos reduziu a burocracia que os investidores estrangeiros precisam lidar ao processar tarefas de HRP. Estas iniciativas para reduzir a burocracia também foram observadas no Catar com o Visa Center Gateway. Este portal diminuiu as tarefas administrativas necessárias para a contratação de trabalhadores estrangeiros. Ao relacionar o futuro da área de HRP e a mobilidade global, iniciativas governamentais – como a mencionada anteriormente no Catar e como o “Top Talent Pass Scheme” em Hong Kong, RAE – foram concebidas e introduzidas para atrair trabalhadores e, portanto, investidores estrangeiros. Estas iniciativas e projetos podem ser utilizados pelas multinacionais como vias de acesso para novos mercados e como táticas para reduzir os impactos negativos de um mercado globalizado de contratações.

Motivos, leis ou tendências na área de HRP que reduzem a complexidade (mudanças na legislação, novas regulamentações ou outras tendências). (Regiões)

Simplificação de processos



■ Total
 ■ América do Sul
 ■ América do Norte
■ Ásia-Pacífico (APAC)
 ■ Europa, Oriente Médio e África (EMEA)



“Notificar órgãos centrais sobre novos funcionários e seus requerimentos previdenciários é um processo simples, imediato e digitalizado. Existe apenas um formulário a ser preenchido e enviado à previdência social através de um site, com os dados pessoais do funcionário.”

Expert da TMF França

Firmando parcerias com experts globais na área de HRP

A gestão de recursos humanos e folha de pagamento envolve alto risco e muita pressão por precisão. Conforme explorado ao longo deste sub-relatório, espera-se cada vez mais que os times de RH proporcionem maior estabilidade e suporte aos funcionários, ao mesmo tempo em que comunicam dados às autoridades. Como resultado, um dos maiores desafios enfrentados pelos times de HRP inclui o grande número de tarefas e a garantia de que elas sejam realizadas de maneira consistente em todas as áreas e jurisdições onde uma organização possa operar.

Para compensar a carga administrativa da área de HRP, muitas organizações estão assegurando a consistência por meio da terceirização de elementos inteiros de administração de HRP. As organizações que trabalham com parceiros globais recebem suporte para utilizar prestadores de serviço para implementar e configurar softwares de folha de pagamento. Estes softwares podem ser testados pelos prestadores de serviço e implementados globalmente, assegurando a consistência nos pagamentos para uma organização em todas as regiões. Um parceiro global pode se empenhar para se tornar uma extensão de qualquer time central de HRP, desenvolvendo uma parceria valiosa pela qual as empresas multinacionais podem navegar com confiança em um cenário futuro instável.

Juntamente com a firmação de uma parceria, as organizações também se beneficiam de dispor de um parceiro com o conhecimento e a expertise locais na jurisdição onde operam. Muitas vezes, os processos de HRP podem ser difíceis de compreender devido às complexidades de cada jurisdição. Ao trabalhar com experts locais, os investidores estrangeiros não precisam perder tempo pesquisando e tentando compreender regras complexas e muitas vezes ambíguas de HRP. Trabalhar com fornecedores locais ajuda as organizações a garantirem que operam dentro das diretrizes locais, mantendo, desta forma, sua reputação no mercado.

Estudo de caso: LzLabs

Sediada em Zurique, Suíça, a LzLabs é uma empresa de software que desenvolve soluções inovadoras para consumidores de produtos de computação para empresas.



O desafio

Buscando expandir suas operações para o Canadá, a LzLabs buscava um parceiro que poderia fazer mais do que simplesmente encarregar-se das funções de backoffice. Para garantir consistência e precisão globais, precisava ter certeza de que suas funções de HRP seriam executadas de maneira correta e, ao mesmo tempo, que permaneceriam em compliance com as leis canadenses.

A solução

A LzLabs recorreu à TMF Group para auxiliar tanto na escala global quanto local. O time da TMF Canadá, sediada em Toronto, dispunha do conhecimento necessário para ajudar a LzLabs a lidar com as complexidades dos requerimentos de constituição de empresas do Canadá. Além disso, a presença global da TMF Group também ajudou a iniciar conversas sobre os futuros planos de expansão da LzLabs.

Com a TMF Group atuando como uma extensão do time da LzLabs, a empresa pode se concentrar nas suas principais prioridades.

“É mais difícil para uma empresa nova e ainda sem experiência global como a LzLabs estabelecer presença em um novo mercado sem nenhum suporte local. É nesse aspecto que a TMF Group foi tão útil. O time parecia saber o que eu estava procurando antes mesmo que eu pedisse, e isso fez com que o processo inteiro fosse mais fácil e rápido. Foi um grande sucesso.”

*Thilo Rockmann,
Chairman e COO
LzLabs*

Conclusão

O cenário global da área de HRP continua evoluindo, com uma clara mudança em direção a um modelo mais focado nos funcionários. Esta evolução, embora benéfica para os trabalhadores, está aumentando a complexidade em torno dos serviços de HRP, com benefícios progressivos e alterações frequentes nos quadros fiscais sendo os principais fatores de mudança. O futuro da área de HRP deverá ser ainda mais complexo com o aumento da mobilidade global e o aumento das obrigações de reporte. A tendência de os funcionários demandarem maior flexibilidade por parte de seus empregadores – seja sobre os locais de trabalho ou sobre as datas de pagamento – também trazem consigo complicações adicionais.

No entanto, em meio a estas complexidades, há desdobramentos que estão ajudando a aliviar a carga administrativa. A digitalização está desempenhando um papel fundamental na simplificação dos processos de HRP, por meio de portais online e da automação. Além disso, a melhoria na assistência por parte dos governos e das autoridades locais oferece maior clareza geral, reduzindo a ambiguidade em torno do compliance.

Para lidar cada vez melhor com estas complexidades, as organizações estão externalizando ainda mais os elementos que compõem sua administração de HRP e firmando parcerias com experts globais e locais. Portanto, embora a perspectiva sobre o futuro da área de HRP seja de se tornar mais complexo devido ao modelo focado nos funcionários, a utilização estratégica da digitalização, a assistência governamental e as parcerias podem ajudar as organizações a se adaptarem e prosperarem em meio a estas dinâmicas mutáveis sobre a força de trabalho.



Procurando

SERVIÇOS DE RH E FOLHA DE PAGAMENTO

TMF
GROUP

em sua região?

Se você deseja transformar sua função de RH, redesenhar sua folha de pagamento e seus processos de RH, aumentar o suporte local ou coletar informações locais detalhadas – estamos prontos para te ajudar.

Podemos te ajudar em áreas como:

Entrada no mercado e prontidão operacional

Transformação de RH e gestão de mudanças

Folha de pagamento e compliance de RH globais

Gestão de projetos de folha de pagamento e RH

Verificações de integridade e orientações sobre requerimentos globais de trabalho

Verificações sobre remuneração, incentivos e benefícios

Regimes empregatícios multijurisdicionais, mobilidade e trabalhadores destacados

Localização e requerimentos de ERP

Assistência de RH para transações de M&A

Saiba mais através de nosso site →



Nós tornamos um mundo complexo simples

A TMF Group é uma provedora líder de serviços administrativos essenciais, ajudando clientes a investir e operar com segurança em todo o mundo.

Com mais de 11.000 colaboradores distribuídos por mais de 125 escritórios em 87 jurisdições, todos trabalhando com os mesmos altos padrões de serviço e segurança, oferecemos aos nossos clientes a expertise local onde ela é mais necessária. Nossos escritórios cobrem 92% do PIB mundial e 95% dos fluxos globais de IED.

Somos uma parte importante da governança de nossos clientes, prestando serviços contábeis, tributários, de folha de pagamento, administração de fundos e gestão de entidades que são essenciais para o seu sucesso.

Nosso modelo de serviço e plataforma tecnológica globais colocam nossos clientes no controle de seus portfólios de entidades e localizações globais. Os insights sobre os dados que fornecemos os mantêm informados sobre a regulamentação emergente, o status de sua própria atividade e quaisquer pontos de risco.

Atendemos empresas, instituições financeiras, gestores de ativos, investidores de private equity e em mercados imobiliários, e family offices. Nossos clientes incluem a maioria das empresas Fortune Global 500, FTSE 100 e as 300 principais firmas de private equity.

A TMF Group é um parceiro confiável e estável, com sólida saúde financeira e concentrado em fornecer um serviço impecável aos nossos clientes.

Se você está operando em um ou em vários países, com poucos ou milhares de funcionários, fornecemos o suporte indispensável para os negócios de que você precisa para expandir, operar e crescer com segurança, em todos os lugares.

www.tmf-group.com

