



SIRVA[®] Worldwide
Relocation & Moving

Vistos e imigração na Ásia-Pacífico:
desafios e soluções em toda a região

Vistos e imigração na Ásia-Pacífico: desafios e soluções em toda a região

A Ásia-Pacífico (APAC) tem uma força de trabalho e um mercado comercial altamente diversificados. As economias da região oferecem oportunidades significativas para a expansão de negócios, relocation e multiformidade. No entanto, essas oportunidades vêm com alguns desafios. O cenário geopolítico da APAC está sempre mudando conforme os países reagem aos indicadores socioeconômicos internos e às condições regionais do mercado para conter a maré de trabalhadores que chegam ou para abrir a economia para novos negócios. Além disso, há uma lacuna de talentos que pode existir na região entre onde ele é necessário e onde ele pode ser encontrado. Frequentemente, há uma escassez em áreas especializadas, principalmente nas que exigem experiência global. Devido a esse ambiente tumultuado para as organizações, os requisitos de vistos e imigração (V&I) e processos dentro de diferentes países da APAC muitas vezes mudam rapidamente e com pouco aviso. As organizações que se expandem para a região ou para proteger as operações existentes dos riscos de conformidade precisam estar preparadas; a capacidade de uma organização de flexibilizar e adaptar suas atividades relacionadas com V&I – frequente e rapidamente – tornou-se necessária.

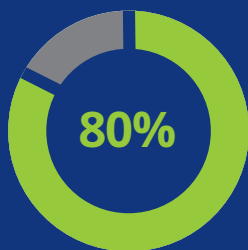
Muitas organizações tentam projetar e gerenciar processos de V&I robustos por conta própria, sem compreender as complexidades geopolíticas da região. Essa abordagem frequentemente leva à não conformidade acidental com os requisitos locais de V&I em destinos de viagens de negócios/relocation. Por sua vez, isso pode levar a uma série de perguntas ao se chegar em um local, possíveis multas, atrasos ou, pior, interrupção de relocation, afetando negativamente a presença da organização na APAC e a eficiência dos negócios. Isso também pode afetar a imigração do indivíduo no futuro. Para alcançar efetivamente as metas de crescimento na região, é essencial que as empresas trabalhem com especialistas em mobilidade de talentos na APAC e que garantam que todos os aspectos de V&I sejam considerados enquanto criam uma estratégia de relocation global e a estrutura do programa de mobilidade.



A não conformidade acidental com os requisitos locais de V&I pode levar a questionamentos intensos na chegada a um local, possíveis multas, atrasos ou interrupção de relocation.

Uma complicação adicional envolve políticas locais que, em muitos lugares, tornaram-se cada vez mais nativistas e protetoras desse nativismo. Embora a necessidade de talentos de fora de uma determinada região possa ser alta, a legislação governamental (para melhor proteger e reservar cargos para cidadãos) geralmente incentiva o fluxo de talentos de algumas áreas, enquanto desestimula o fluxo de outras.

Aproximadamente 80% dos participantes do Relatório de Mobilidade de 2018 da SIRVA classificaram o talento como “extremamente importante” ou “muito importante” para o sucesso geral de uma organização.¹ Para maximizar os esforços de mobilidade, as políticas de relocation global das empresas precisam fornecer um suporte específico para vistos e imigração para atender a medida dos desafios de V&I da APAC.



Aproximadamente **80%** dos participantes do Relatório de Mobilidade de 2018 da SIRVA classificaram o talento como “extremamente importante” ou “muito importante” para o sucesso geral de uma organização.

¹SIRVA, *Relatório de Mobilidade de 2018*:
<https://www.sirva.com/docs/default-source/default-document-library/2018-sirva-annual-mobility-report-final-web.pdf>

Quatro componentes necessários para uma gestão eficaz de vistos e imigração

Cumprir os regulamentos locais é essencial para melhorar a eficiência do fluxo de trabalho, alcançar metas organizacionais e evitar consequências negativas associadas à não conformidade. As organizações regionais precisam de quatro componentes para estar em conformidade com V&I:

1

Uma compreensão abrangente e atualizada dos requisitos de vistos e imigração

Uma compreensão completa e atualizada dos requisitos de V&I em cada destino de relocation de funcionários é essencial para o sucesso do seu programa de mobilidade. Isso pode ser bastante complicado se os indivíduos estiverem sendo realocados para vários destinos, cada um com seus próprios requisitos de V&I, muitos dos quais estão se tornando cada vez mais rígidos e complexos globalmente. Se essa pesquisa não for feita, pode levar a erros simples que podem resultar em problemas complicados de V&I. Além disso, os sites do governo relativos à imigração geralmente contêm resumos limitados da legislação, a qual pode ter milhares de páginas. Por causa disso, mesmo que as organizações conduzam sua própria pesquisa, ainda há o risco de perder informações importantes sobre os detalhes mais complicados do processo de imigração. É aconselhável incluir a ajuda de especialistas em V&I, seja de internos ou de terceiros, para garantir a conformidade e a eficiência.

2

Orientações sobre requisitos de vistos e imigração anteriores ao processo

Uma política de mobilidade habilmente elaborada depende das pessoas que a gerenciam e executam. Aplicando essa lógica, você precisará garantir que a mobilidade global, o RH e os gerentes de recrutamento entendam a política e os requisitos de V&I, porque a próxima etapa é executar procedimentos com os funcionários e seus gerentes. Isso garante que todas as partes estejam cientes de suas responsabilidades na gestão de uma mudança, juntamente com prazos associados a V&I para envios de documentos e prazos gerais.

A comunicação direta e completa entre as equipes de gestão de mobilidade e os funcionários que estão sendo transferidos para o exterior também é fundamental para gerenciar a experiência do transferido. Isso proporciona aos funcionários a oportunidade de expressar qualquer preocupação sobre a transferência para uma área específica e permite que especialistas em V&I gerenciem as expectativas comunicando os termos dos requisitos de V&I da relocation em particular. O planejamento abrangente também precisa ser considerado.

3

Preparação da documentação de visto e imigração em tempo hábil

Preparar a documentação necessária e enviá-la à imigração dentro dos prazos de inscrição é uma tarefa fundamental. Sem aderir aos prazos principais, as realocações podem se tornar desastrosas, pois os funcionários podem descobrir que não têm a permissão de trabalho correta ou há documentos faltando, o que estende o tempo de processamento. A busca por uma residência, a abertura de contas bancárias e outras etapas importantes podem ser atrasadas, já que podem depender da conclusão bem-sucedida e aprovação dos documentos de V&I. Cumprir essa função e diminuir o tempo e os recursos necessários para isso ajuda a organização a manter uma relocation internacional dentro do orçamento e do esperado.

Produzir e gerenciar a documentação certa em tempo hábil também é fundamental para melhorar a experiência do funcionário. Os funcionários têm uma oportunidade empolgante para a incorporação de sua carreira ou para experimentar uma nova cultura. Se a equipe de mobilidade não conseguir simplificar o lado administrativo de relocation, será mais difícil transferir as pessoas certas para onde elas são necessárias. A terceirização de tarefas relacionadas a V&I para um parceiro de relocation é frequentemente mais eficaz e eficiente devido à sua experiência e compreensão da legislação. Além disso, um especialista em imigração poderá lidar imediatamente com solicitações de documentações adicionais, caso sejam necessárias, enquanto entende o objetivo subjacente da solicitação.

4

Tecnologia para apoiar a conformidade

No ambiente de trabalho moderno, uma função é mais eficaz quando pode usar tecnologia que simplifica os fluxos de trabalho e apoia a tomada de decisão mais inteligente. Atender aos requisitos de conformidade de imigração não é diferente.

A supervisão central de todos os transferidos/viajantes a negócios no exterior por meio de notificação de análise de dados ou rastreamento de localização em tempo real ajuda a minimizar o risco de funcionários violarem os termos de seus vistos. Isso fornece às equipes de mobilidade global alertas sobre inscrições de imigração ou prazos de renovação da autorização de trabalho e é útil caso as organizações sejam auditadas por autoridades de imigração locais. Geralmente, esse tipo de tecnologia dificilmente está disponível como uma plataforma individual ou pronta para uso, mas muitas vezes é parte do conjunto de serviços prestados por uma empresa de gestão de relocation (RMC).

Os riscos da gestão da conformidade de vistos e imigração sem orientação especializada

Tradicionalmente, os problemas com a conformidade de V&I em programas de mobilidade globais surgem não de organizações que não implementam um desses quatro componentes, mas de tentar fazê-lo sem o conhecimento e os recursos necessários. Na região da APAC cada vez mais globalizada, as empresas que tentam cortar custos correm o risco de ficar aquém dos concorrentes e perder seus melhores talentos para empresas com mais conhecimento sobre mobilidade.

Os riscos mais comuns associados a uma atitude apática ou à falta de conhecimento sobre conformidade de V&I incluem:



Atrasos/Interrupções de designação: se o transferido/viajante a negócios for detido no aeroporto devido a um visto de trabalho/negócios incompleto ou incorreto, isso resultará em aumento nos custos de negócios e recursos administrativos. As ramificações têm impacto de curto e longo prazos, já que o tempo necessário para corrigir os problemas pode diminuir ou atrasar o foco do transferido no trabalho e na produtividade, e as equipes de mobilidade são forçadas a perder tempo corrigindo o que agora se tornou um problema maior. Atrasos ou interrupções da designação também afetam negativamente a satisfação dos funcionários com seus negócios e sua impressão sobre sua marca de mobilidade.

Na região da APAC cada vez mais globalizada, as empresas que tentam cortar custos correm o risco de ficar aquém dos concorrentes e perder seus melhores talentos para empresas com mais conhecimento sobre mobilidade.



Sanções/Multas de imigração: dependendo dos regulamentos de V&I em cada destino, alguns países podem penalizar trabalhadores inelegíveis com multas financeiras imediatas. Outras sanções mais graves incluem confiscar o passaporte ou deter o viajante ou transferido. Além de representar custos importantes para os negócios, essas circunstâncias também podem causar frustração significativa aos funcionários.



Lista negra de imigração: a não conformidade consistente com os regulamentos de visto pode resultar em restrição no número ou nos tipos de vistos que as empresas podem garantir aos funcionários. Em alguns casos, isso pode ser aproveitado contra viajantes no local que não estejam em conformidade, resultando em deportação imediata e a impossibilidade de garantir um visto alternativo. As organizações devem evitar entrar para a lista negra devido a resultados de não conformidade consistentes; o dano para sua reputação na APAC pode ser irreparável.

Embora os riscos de não gerenciar a conformidade de V&I estejam sempre presentes, a manifestação desses riscos difere dependendo das condições geopolíticas e da força da economia nos destinos para os quais seus funcionários estão viajando ou sendo realocados. Os desafios podem diferir amplamente na região da APAC, com alguns países mais rigorosos sobre processos de conformidade de V&I do que outros.

Sanções mais graves incluem confiscar o passaporte ou deter o viajante ou transferido. Além de representar custos importantes para os negócios, essas circunstâncias também podem causar frustração significativa aos funcionários.

Detalhando os desafios de vistos e imigração na região da APAC

Cada país, dependendo de sua economia, estruturas políticas e cenário social, tem uma estrutura diferente para avaliar e emitir vistos de trabalho. É importante que sua organização conheça cada destino pretendido; estar totalmente preparado para as nuances de cada processo de imigração local melhorará a eficiência e as experiências.

Para entender melhor como as políticas de imigração podem diferir um local para outro, veja um panorama geográfico dos principais mercados da APAC e seus desafios particulares de V&I.



Emirados Árabes Unidos (EAU)



O Fundo Monetário Internacional (FMI) prevê que o crescimento do PIB dos EAU permanecerá estável em 1,6% nos próximos anos,² com um regime de comércio e tributação liberal, tornando-os um ponto de acesso para relocation de negócios e expansão.

No entanto, o processo de V&I dos EAU torna a relocation de funcionários ou o planejamento de viagens de negócios estendidas mais complexas. Qualquer empresa com funcionários trabalhando nos EAU precisa ser licenciada pelo Diretor Geral de Residência e Assuntos Estrangeiros (GDRFA) para gerenciar vistos em nome de funcionários ou parceiros. O GDRFA fornece regulamentos simples e listas de verificação de documentos para ajudar organizações que buscam essa licença. Embora o prazo para o processamento de inscrições seja diferente, os atrasos devido à falta de documentos ou ao não cumprimento dos prazos do GDRFA é significativo, pois os arquivos de imigração são processados por ordem de chegada.

Além disso, depois que os funcionários recebem seus vistos de trabalho, eles precisam reenviar seus passaportes para receber o cartão de ID dos Emirados. Esse processo normalmente leva uma semana. No entanto, se o passaporte não for enviado dentro de três dias úteis, o atraso poderá ser maior, pois a Imigração somente emitirá a ID dos Emirados para os residentes dos EAU após o envio do passaporte e a abertura do arquivo.

Devido às complexidades acima, uma vez que os donos de empresas estão autorizados a contratar funcionários, eles normalmente fazem parceria com um especialista em V&I interno para emitir vistos de residência e permissões de trabalho.



² Dados do IMF dos EAU: <https://www.imf.org/en/Countries/ARE>

China



A China apresenta uma grande abertura para que as empresas entrem em um mercado enorme; a nação adicionará o equivalente à toda a economia australiana ao seu PIB nos próximos doze meses.³

No entanto, muitas organizações subestimam as complexidades das leis de imigração da China. Um dos cenários de V&I mais comuns que as empresas enfrentam é tentar obter uma permissão de trabalho ou renovar a residência de um funcionário. Muitas organizações não acompanham os períodos de renovação (devido a processos de V&I ineficazes), o que traz grande risco. Ao trabalhar na China ilegalmente (seja consciente ou inconscientemente), os funcionários podem ter que pagar multas significativas, variando de CNY 5.000 a CNY 20.000. Os empregadores também estão sujeitos a penalidades: Atualmente, de acordo com o Artigo 80 da Lei de Administração de Entrada e Saída da República Popular da China, as pessoas que apresentarem empregos a estrangeiros ilegíveis podem ser multadas em CNY 5.000 para cada trabalho ilegalmente apresentado a um estrangeiro (com total máximo de CNY 50.000) e entidades que apresentarem empregos para estrangeiros ilegíveis podem ser multadas em CNY 5.000 para cada trabalho ilegalmente apresentado a um estrangeiro (com total máximo de CNY 100.000). Quaisquer ganhos ilegais durante o período de emprego também serão confiscados.

Da mesma forma, as organizações que tentam transferir ativos para outra identidade legal geralmente desrespeitam os regulamentos chineses. O governo determina que os donos de empresas precisam fornecer um diploma pessoal de propriedade legalizado, além da inscrição dos pedidos de transferência. Como o período de inscrição é limitado, as autoridades chinesas dão aos solicitantes a chance de fornecer esse documento posteriormente, desde que, entretanto, forneçam uma carta de compromisso pessoal. No entanto, muitos líderes de negócios se esquecem de enviar seu diploma de propriedade comercial dentro do período certo. Isso pode colocar a empresa na lista negra, e impossibilitar de a inscrição para transferência por um ano.

Consequentemente, as empresas que estabelecem uma nova filial ou se realocam para a China frequentemente fazem parceria com um especialista em V&I interno para gerenciar as permissões de trabalho de funcionários e os vistos de residência, além de mudanças jurídicas.

Atualmente, de acordo com o Artigo 80 da Lei de Administração de Entrada e Saída da República Popular da China, as pessoas que apresentarem empregos a estrangeiros ilegíveis podem ser multadas em CNY 5.000 para cada trabalho ilegalmente apresentado a um estrangeiro (com total máximo de CNY 50.000) e entidades que apresentarem empregos para estrangeiros ilegíveis podem ser multadas em CNY 5.000 para cada trabalho ilegalmente apresentado a um estrangeiro (com total máximo de CNY 100.000).

³ McKinsey & Company, *China Brief - The state of the economy*:
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/china/china-brief-the-state-of-the-economy>

Singapura



A popularidade duradoura de Singapura como centro de comércio da APAC teve um aumento de 3,1% no crescimento real do PIB em 2018, o que é impressionante, considerando seu tamanho.⁴

No entanto, existem processos de V&I que podem fazer as empresas que estão realocando funcionários para a Singapura tropeçarem. Por exemplo, a Fair Consideration Framework nacional determina que todas as empresas devem anunciar vagas de emprego pelo Workforce Singapore antes de enviar uma inscrição de Passe de Emprego. Os anúncios de emprego devem seguir as diretrizes rigorosas do Ministério de Força de Trabalho. Se a equipe de recrutamento ou de RH da sua organização não seguir esses regulamentos, o Ministério rejeitará qualquer solicitação de Passe de Emprego. O problema mais comum ocorre quando as empresas reutilizam um anúncio de emprego antigo para uma nova função: duplicar IDs de anúncios de emprego viola as diretrizes do Ministério de Força de Trabalho e impede o recrutamento.

Outro exemplo de um desafio na Singapura gira em torno da estipulação do Ministério de Força de Trabalho de que um titular de permissão de trabalho no exterior deve receber um salário mensal mínimo fixo de S\$ 6.000 para ser elegível para um Passe de Dependente (para crianças). Muitas empresas não levam isso em consideração e se inscrevem apenas com o salário do titular principal de passe da família, em vez da renda conjugal. Se o valor total do salário do titular principal do passe ficar aquém do mínimo, qualquer recurso para o Ministério de Força de Trabalho para a concessão do Passe de Dependente com base na renda de toda a família será rejeitado.

As complicações associadas ao processo de V&I da Singapura apresentam desafios importantes para empresas que estão tentando realocar funcionários ou expandir na região. Eles também podem limitar o banco de talentos a partir do qual as empresas podem escolher candidatos, já que alguns funcionários podem não atender aos critérios designados pelo Ministério. As partes interessadas da empresa devem ter pleno conhecimento dos requisitos do Ministério e devem saber como podem reatribuir trabalhadores que não estejam em conformidade para gerenciar efetivamente o talento.

O problema mais comum ocorre quando as empresas reutilizam um anúncio de emprego antigo para uma nova função: duplicar IDs de anúncios de emprego viola as diretrizes do Ministério de Força de Trabalho e impede o recrutamento.

⁴ Departamento de Estatísticas da Singapura, *Estatísticas da Economia da Singapura*: <https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/economy>

Hong Kong



A proximidade de Hong Kong com a China e a infraestrutura desenvolvida o tornam um centro operacional atraente para empresas que buscam expandir sua presença na APAC, principalmente no setor financeiro. No entanto, nos últimos tempos, a Imigração de Hong Kong tornou-se mais rigorosa na avaliação das inscrições de visto no exterior, o que tem aumentado os tempos de processamento. As inscrições agora podem levar até seis semanas para serem aprovadas e os prazos para solicitantes que querem trabalhar em escritórios de advocacia podem ser mais longos.

Além disso, o processo para obter o apoio da autoridade local para uma inscrição de visto mudou nos últimos dois anos. Atualmente, as organizações precisam enviar uma justificativa para o solicitante (sujeito ao histórico do requerente e preparativos em Hong Kong), além da documentação usual. Além de declarar o motivo pelo qual a função não pode ser preenchida localmente, as empresas precisarão fornecer prova dos procedimentos de recrutamento locais que foram tomados (incluindo currículos e resultados da entrevista) e uma declaração provando que o solicitante é capaz de preencher uma função recém-criada ou substituir um funcionário expatriado cuja função está aberta. Dependendo do histórico do transferido e nos casos em que os escritórios de advocacia busquem uma inscrição de “Carta de Não Objeção”, as autoridades locais podem precisar passá-la por um Comitê de Consentimento exclusivo (um segmento da Sociedade de Direito de Hong Kong), o que pode resultar em atrasos adicionais na aprovação.

Outro desafio que as organizações enfrentam é lidar com extensões de visto para residentes da China continental, titulares dos acordos de imigração para visto de formandos não locais e solicitantes trabalhando no setor jurídico. Atualmente, o Departamento de Imigração aceita inscrições para renovação de visto até no máximo quatro semanas antes da expiração. Muitas vezes, as organizações (devido a procedimentos de V&I ineficazes) adiam as inscrições até ser tarde demais, quando os viajantes a negócios podem não ter tempo para processar sua própria extensão. Se o visto existente expirar antes da conclusão do processo de inscrição (que pode levar até quatro semanas ou mais, dependendo da inscrição), o transferido não poderá trabalhar ou viajar até que tenha sido restabelecido.

Isso significa que as organizações precisam estar cientes da situação de visto de todos e garantir que as inscrições para extensões sejam enviadas com tempo suficiente para evitar atrasos prolongados nos fluxos diários de trabalho.

As inscrições agora podem levar até seis semanas para serem aprovadas e os prazos para solicitantes que querem trabalhar em escritórios de advocacia podem ser mais longos.

Austrália



A Austrália emergiu como uma potência da APAC, estimulada por acordos comerciais favoráveis com vizinhos regionais, uma economia estável e uma força de trabalho altamente qualificada.

No entanto, a conveniência do mercado australiano levou a políticas de imigração cada vez mais rigorosas, tornadas ainda mais intransitáveis por qualquer abordagem ineficaz de gerenciar a conformidade de V&I pelas empresas.

Em 2017 e 2018, o cenário da imigração australiana mudou significativamente com a abolição do controverso visto da Subclass 457 e a introdução do visto “Temporary Skill Shortage” (Subclass 482), que significa “Escassez temporária de Qualificação”.

Segundo esse novo programa de visto, vimos:

- Um número reduzido de ocupações elegíveis
- A introdução de duas listas de ocupação elegíveis: a Lista de Ocupação Qualificada de Curto Prazo (STSOL) e a Lista de Qualificações Estratégicas de Médio e Longo Prazos (MLTSSL)
- As ocupações na STSOL geralmente qualificam-se para o visto Subclass 482 de até dois anos, com capacidade de renovação única em terra (as ocupações na STSOL geralmente não são um caminho para residência permanente sob o “Employer Nomination Scheme” [Esquema de Indicação de Empregador]).
- As ocupações na MLTSSL geralmente qualificam-se para o visto Subclass 482 de até quatro anos com capacidade de renovação (as ocupações na MLTSSL geralmente são um caminho para residência permanente sob o “Employer Nomination Scheme”).
- A introdução do Teste do Mercado de Trabalho (LMT)
- A introdução da taxa ao fundo Skilling Australians (SAF)

O exposto acima resultou na necessidade de as organizações planejarem mais e serem transparentes com os transferidos. Também resultou em implicações significativas de custo para os empregadores em algumas situações. Além disso, os funcionários realocados para a Austrália geralmente têm o objetivo de obter residência permanente. Isso agora se tornou mais difícil sob os novos requisitos de visto e imigração do país. Para muitos funcionários cujas ocupações estão na STSOL (ou seja, apenas elegíveis para um visto de até dois anos mais uma renovação, e não um caminho para residência permanente sob o “Employer Nomination Scheme”), a Austrália tornou-se menos atraente. Alguns funcionários podem ter menos chances de realocar suas famílias ou encontram dificuldades ao tomar a decisão se uma relocation permanente não for garantida, tornando o país mais difícil de atrair talentos para os empregadores.

Os desafios de fazer negócios na APAC variam de região para região, mas o impacto resultante é o mesmo: Regulamentos cada vez mais rigorosos e em constante mudança apresentam desafios significativos para as empresas que tentam acompanhar a relocation de funcionários, aumentar sua presença global e gerenciar talentos.



Obtendo suporte para gerenciar melhor a conformidade com vistos e imigração

Observando os desafios que as organizações enfrentam na APAC, é evidente a complexidade de gerenciar a conformidade de V&I em constante mudança. Quando as empresas consideram várias realocações de funcionários, setores e combinações de local de origem e destino, é fácil ver como o processo pode ser ainda mais complicado. Para garantir as autorizações de trabalho ou de viagem para seus funcionários, é preciso ter atenção aos detalhes e disposição para acompanhar as atualizações, caso sua organização queira obter a máxima eficiência operacional, conformidade e uma experiência positiva dos funcionários. O acompanhamento, o relatório e o apoio e a educação de consultoria contínuos também serão fundamentais.

Por fim, o ônus recai sobre a equipe de mobilidade global de uma empresa para garantir que as medidas de conformidade de V&I sejam levadas em consideração ao realocar sua força de trabalho. De acordo com o *Workforce*, as organizações estão constantemente sujeitas a mudanças nos regulamentos e desenvolvimentos políticos de alto risco que afetam a crescente força de trabalho global, tornando a imigração um enorme problema, superando até a preocupação com custos em alguns trimestres.⁵ As partes interessadas nos negócios podem acessar os sites de imigração de vários países diariamente para obter atualizações sobre os requisitos, mas, como mencionado anteriormente neste documento, a quantidade de informações necessárias para processar a imigração com eficiência é enorme e geralmente não é facilmente acessível. Para muitas empresas, o meio mais simples de acomodar a gama de requisitos de V&I enfrentados na APAC é terceirizar para especialistas em imigração e relocation.



⁵Workforce, *3 Ways HR Leaders Can Stay Ahead of Changing Immigration Policies*:
<https://www.workforce.com/news/3-ways-hr-leaders-can-stay-ahead-of-changing-immigration-policies>

Parceria para enfrentar os desafios de visto e imigração em constante mudança da APAC

As empresas de gestão de relocation (RMCs) são especializadas na logística de mover ou expandir as instalações comerciais no exterior, e essa experiência se estende aos regulamentos regionais de visto e imigração. Desde a discussão dos objetivos de sua mudança até a gestão das expectativas de relocation de funcionários, os especialistas de RMC cuidarão de todos os detalhes, do início ao fim. Os benefícios da parceria com uma empresa de gestão de relocation incluem:

- ▼ Tempo, estresse e recursos necessários reduzidos para gerenciar a conformidade de V&I (isso permite que a função de mobilidade do seu negócio se concentre no projeto da política e na gestão de talentos).
- ▼ Melhoria da conformidade por meio da gestão da documentação e do treinamento (o que reduz o risco do seu negócio ser inserido na lista negra pelos escritórios de imigração).
- ▼ Maior probabilidade de cumprir metas fundamentais de negócios por meio da operação eficiente de relocation e maior satisfação do transferido com o processo de movimentação

Um benefício adicional de trabalhar com uma empresa de gestão de relocation que tem uma equipe interna de conformidade de V&I com profissionais que se deslocam internamente é a escala de eficiência resultante do trabalho com um fornecedor de fonte única. Coordenar os cronogramas complexos de vistos e imigração é um processo difícil que se complica ainda mais quando combinado com a gestão da remessa de produtos domésticos, gestão de alfândegas e acomodação de fornecedores nos destinos dos funcionários. Um especialista em relocation de ponta a ponta fornece experiência em cada uma dessas áreas e as simplifica, coordena e tira o fardo das mãos da sua organização.

O cenário geopolítico da APAC deve permanecer dentro do fluxo no futuro próximo conforme a economia da região amadurece, o que significa que as viagens de negócios e relocation também permanecerão complexas. Arriscar não estar em conformidade com a imigração não é mais uma opção para as organizações: a atenção astuciosa à conformidade com V&I é fundamental para o sucesso geral de uma empresa.

Para obter mais informações sobre relocation e as implicações da viagem de negócios estendida na APAC, entre em contato com conciierge@sirva.com.

Sobre a SIRVA, Inc.

A SIRVA Worldwide Relocation and Moving é líder global em serviços de mudanças e de relocation, oferecendo soluções para programas de mobilidade global para empresas de todos os tamanhos. Com 75 endereços próprios e mais de 1.000 parceiros e agências em 177 países, oferecemos uma presença global incomparável, sem perder a atenção local, e pela tecnologia inovadora que proporciona o equilíbrio certo de autoatendimento e suporte humano. Da relocation de bens domésticos à mudança e ao armazenamento comercial, nosso portfólio de marcas (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords and SMARTBOX) fornece a única solução integrada de mudanças/relocation do setor. Ao aproveitar nossa rede global, proporcionamos uma experiência de alto nível que somente uma loja completa pode oferecer.

SEDE MUNDIAL DA SIRVA

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

conciERGE@sirva.com

www.sirva.com

© 2020 SIRVA, Inc.

SIRVA e o DESIGN DO LOGOTIPO DA SIRVA são marcas de serviço registradas de uma subsidiária da SIRVA Worldwide, Inc.

