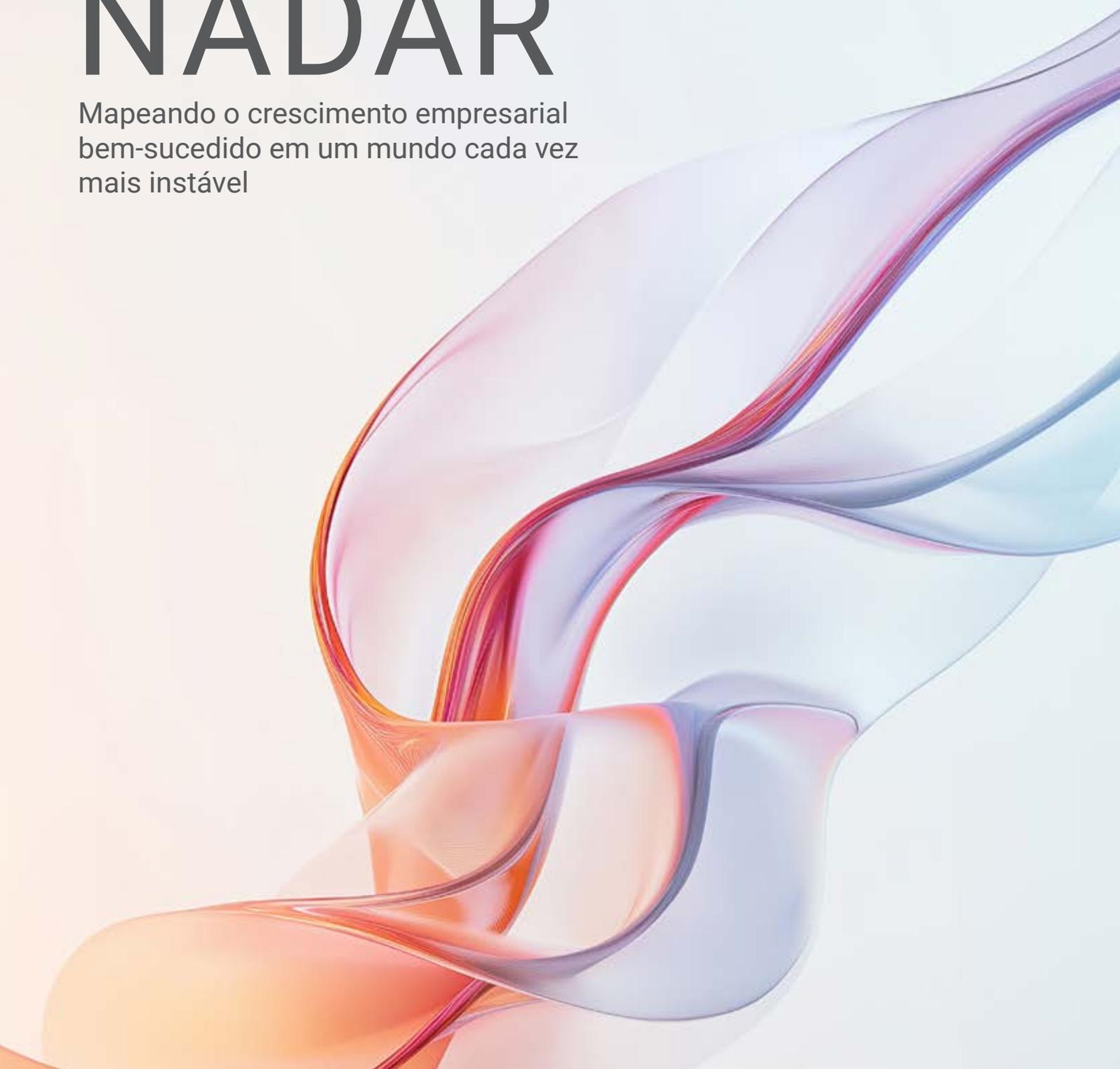


Índice Global de Complexidade
Corporativa 2025

TMF
GROUP

AFUNDAR ou NADAR

Mapeando o crescimento empresarial
bem-sucedido em um mundo cada vez
mais instável



Índice

Prefácio	3
Introdução	4
Os três temas globais	5
• Rotas logísticas resilientes e corredores comerciais	6
• Os riscos da cadeia de abastecimento	11
• Tendências do mercado de trabalho e o trabalho remoto	16
Índice Global de Complexidade Corporativa: Rankings 2025	23
As 10 jurisdições mais complexas	25
As 10 jurisdições menos complexas	31
Principais áreas corporativas	
• Contabilidade e impostos	37
• Recursos Humanos e Folha de Pagamento	42
• Gestão Global de Entidades	48
Conclusão	53
Metodologia	54

Prefácio

Este ano marca o 12º relatório anual da TMF Group sobre a complexidade corporativa global. Ele aborda os desafios de estabelecer e operar empresas em 79 jurisdições em todo o mundo, abrangendo 94% do PIB mundial e 95% do fluxo líquido de IED.

Nosso relatório aborda a complexidade corporativa – ou seja, a carga administrativa que recai sobre as empresas que lidam com as regras para fazer negócios em diferentes países. A complexidade local é onerosa, tanto para investidores externos quanto para as muitas empresas domésticas que aspiram o crescimento. Não é de se surpreender, portanto, que países mais complexos também apresentem menor prosperidade em termos de PIB per capita. Este poderia ser um preço que valesse a pena pagar se os seus requerimentos administrativos conferissem alguma vantagem social, ambiental ou de outra natureza. No entanto, em nossa medida de complexidade, estamos lidando principalmente com a burocracia, que é um custo ocioso para a economia destes países. A Dinamarca, por exemplo, que é um dos lugares mais simples para fazer negócios, não parece estar sacrificando muitos recursos para obter tais proteções quando comparada ao Brasil, um dos países mais complexos para fazer negócios.

Embora seja o foco de nosso estudo, a complexidade é, pelo menos para grandes empresas multinacionais, fácil de lidar. A complexidade decorre de regras conhecidas. Estas regras mudam lentamente e os países no topo e na base do nosso índice de complexidade são, em grande parte, os mesmos a cada ano. A TMF Group absorve a complexidade local para nossos clientes e não observamos deterioração na qualidade do serviço ou na satisfação do cliente em jurisdições mais complexas. Em resumo, sabemos o que é requerido e garantimos que as demandas sejam supridas.

O verdadeiro desafio para as empresas não é a complexidade, mas a instabilidade. E a instabilidade, como os leitores devem ter notado, está de volta – repentina e dramaticamente. A guerra comercial que agora se desenrola como resultado do plano tarifário recíproco dos EUA e as reações de outros países a ele não têm um final claro. Mesmo que um acordo seja alcançado, a mudança diária sobre a abrangência e a periodicidade das tarifas mina a confiança de que ela será duradoura. Isso torna muito difícil para que as decisões de investimento empresarial, muitas vezes com muitos anos de antecedência, reajam a um cenário tão instável.

Observamos, de maneira prática, as tarifas como o exemplo mais recente de falhas no modelo de negócios globais, às quais as empresas agora precisarão responder. Em sua forma mais simples, a “Globalização 1.0” significou, em grande parte, fabricar produtos na China Continental e vendê-los nos Estados Unidos da América. Sanções e tarifas, juntamente com o aumento dos custos na China, levaram à “Globalização 2.0”, com a produção migrando para o modelo “China plus one”, agregando, frequentemente, uma economia conectora como o México ou o Vietnã. Os lockdowns da Covid-19 na China Continental, o bloqueio do Canal de Suez e, agora, as tarifas são lembretes de que a concentração na cadeia de abastecimento é algo arriscado, com relação a pontos isolados de falha para compra, desenvolvimento ou venda de bens e serviços.

Esperamos que a “Globalização 3.0” exija que as empresas estabeleçam cadeias de suprimentos muito mais diversificadas para reduzir o risco de concentração. Embora os EUA e a China Continental juntos representem 45% do PIB mundial, ainda restam 55% em aberto, com muitos mercados de trabalho e consumo diversos e em rápido crescimento. Acreditamos que a diversificação será válida tanto para investidores que detêm seu capital dentro dos blocos comerciais-alvo quanto para empresas que precisam estabelecer suas operações dentro deles. Essa diversificação gerará um custo, mas em uma proporção muito menor do que ser expulso por entraves de qualquer natureza relacionados às práticas empresariais.

Como compensação pela complexidade adicional da diversificação, acreditamos que as empresas podem agir para reduzir sua própria complexidade interna na forma como gerenciam as coisas. Nosso benchmarking mostra níveis muito diferentes de complexidade estrutural, com algumas empresas em setores semelhantes e com dispersões geográficas semelhantes, tendo um número muito maior de pessoas jurídicas e empresas que as apoiam. Isso aponta para uma oportunidade para as empresas simplificarem suas estruturas e modelos de suporte – menos entidades apoiadas por menos provedores. Se feito corretamente, isso deve melhorar a eficiência e a agilidade à medida que as empresas diversificam suas cadeias de abastecimento em um mundo mais instável.

Mark Weil

CEO da TMF Group



Introdução

O Índice Global de Complexidade Corporativa (Global Business Complexity Index – GBCI) fornece uma análise detalhada sobre as complexidades associadas ao estabelecimento, operação e expansão de uma empresa em diferentes regiões do mundo. Ele identifica os fatores que impulsionam o sucesso ou o fracasso, esta visão geral abrangente concentra-se na operação em mercados estrangeiros e descreve as principais tendências emergentes globalmente, bem como as complexidades locais que impactam nossas 79 jurisdições.

O GBCI 2025 baseia-se em 292 indicadores de complexidade corporativa, sendo esses pontos de dados utilizados para compilar um ranking global das 79 jurisdições, com base na complexidade de seus ambientes empresariais. Abrangendo legislação, compliance, procedimentos contábeis, regimes fiscais, regras de recursos humanos e processos de folha de pagamento, desta forma, a última edição do GBCI visa apoiar a tomada de decisões em um mundo complexo – um ponto de referência crucial à medida que as empresas traçam seu caminho para novos mercados.

Os três temas globais

Rotas logísticas resilientes e corredores comerciais

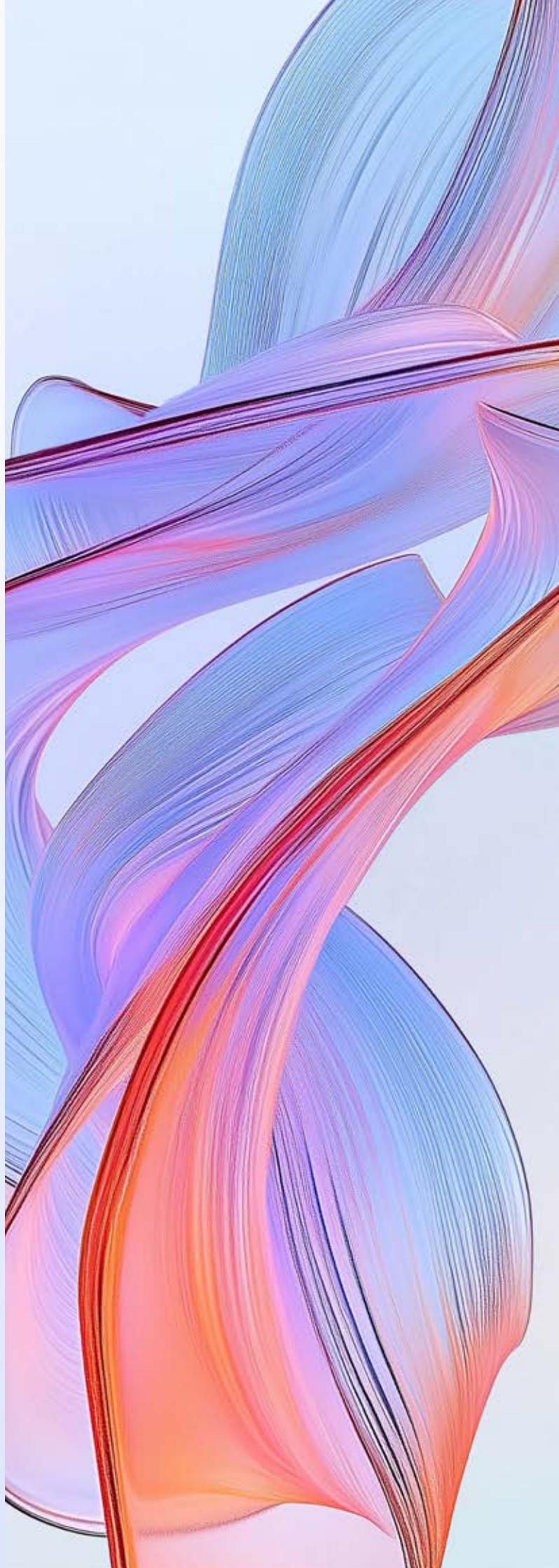
Em um cenário geopolítico instável, rotas logísticas resilientes e corredores comerciais facilitam o fluxo contínuo de mercadorias. Exploramos o papel desempenhado pelos hubs regionais, o impacto do apoio governamental no fluxo comercial e como a diversificação pode apoiar a resiliência.

Os riscos da cadeia de abastecimento

Um aspecto crucial das rotas resilientes é a gestão dos riscos da cadeia de abastecimento. Analisamos como os riscos podem ser mitigados por meio da diversificação de fornecedores, da colaboração interjurisdicional e dos papéis que a infraestrutura, os dados e a tecnologia desempenham nesse processo.

Tendências do mercado de trabalho e o trabalho remoto

Para a maioria das jurisdições, o trabalho híbrido veio para ficar e continua sendo uma consideração crucial para as empresas que desenvolvem suas estratégias em um mercado de trabalho desafiador. Investigamos o impacto da inflação salarial e os desafios que as empresas enfrentam para atrair e reter talentos com as habilidades necessárias.

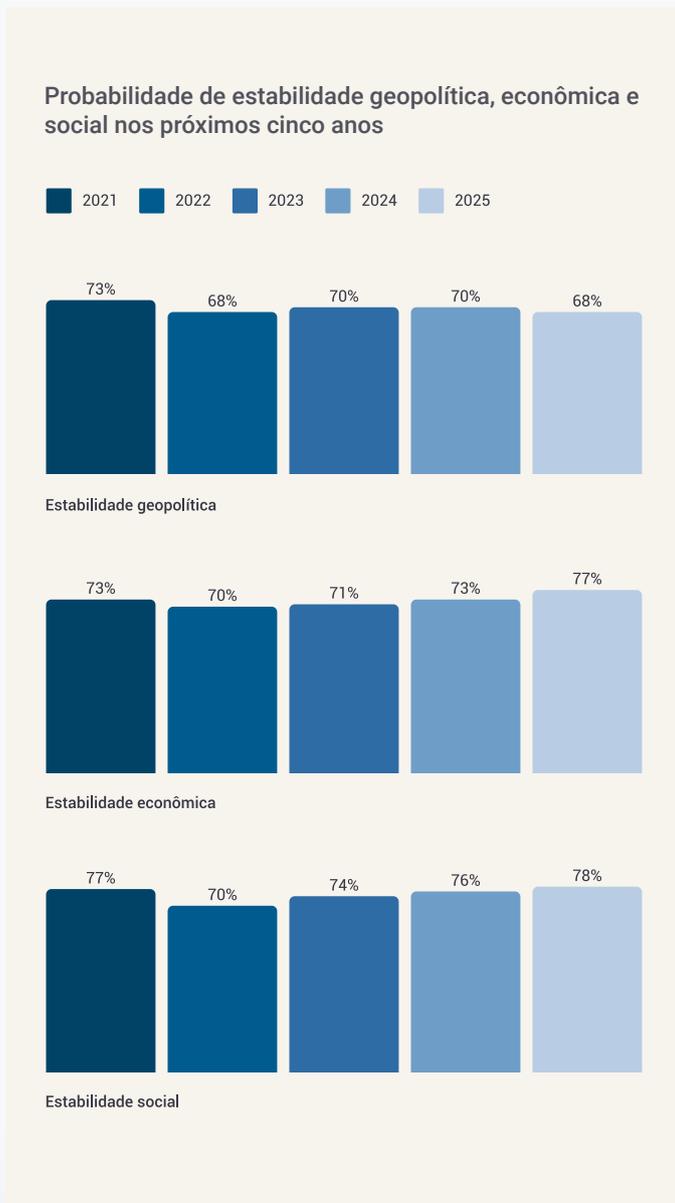




Rotas logísticas
resilientes e corredores
comerciais

A perspectiva de médio prazo para a estabilidade econômica e social está melhorando, apesar da queda das expectativas

Não é segredo que o contexto geopolítico continuou oscilando nos últimos 12 meses. Diversas jurisdições realizaram eleições em 2024, resultando em mudanças governamentais e políticas, bem como em conflitos contínuos em diversas regiões do mundo. Refletindo estas mudanças, a perspectiva de médio prazo entre as jurisdições em relação à estabilidade geopolítica caiu em comparação a 2024.



No entanto, as jurisdições permanecem otimistas quanto à perspectiva de estabilidade econômica e social nos próximos cinco anos, com ambos os fatores mantendo a trajetória ascendente observada desde 2022.

“Há um aumento notável nas atividades comerciais entre a China Continental e a Colômbia. No entanto, quando há discussões com a China Continental, os EUA tomam medidas para proteger suas rotas comerciais. Os EUA protegem muito o corredor comercial entre os EUA e a Colômbia, e seus aliados na região, e, portanto, tendem a incentivar o governo a adotar regulamentações rigorosas para evitar a concorrência.” – Expert da TMF Colômbia

Ainda assim, as jurisdições apontam as barreiras comerciais e as perturbações nas cadeias de abastecimento como apenas algumas das consequências que enfrentaram até agora em decorrência de mudanças geopolíticas. Por exemplo, o acesso a rotas comerciais é relatado como desafiador para 22% das jurisdições analisadas. Este número é visivelmente maior na América do Sul, onde 60% identificam este como um obstáculo atual.

Diversidade de rotas comerciais e indústrias é essencial para a resiliência geopolítica

Com a necessidade contínua de reagir às mudanças geopolíticas, mais de 55% das jurisdições reportaram que sua resiliência advém da diversificação de suas relações comerciais. Notavelmente, na América do Norte, 77% das jurisdições destacaram essa abordagem. Embora a maioria das jurisdições já disponham de uma variedade de rotas comerciais, projetadas para neutralizar o impacto da instabilidade geopolítica atual ou potencial, há um desejo contínuo de aumentar sua agilidade por meio de uma maior diversificação.

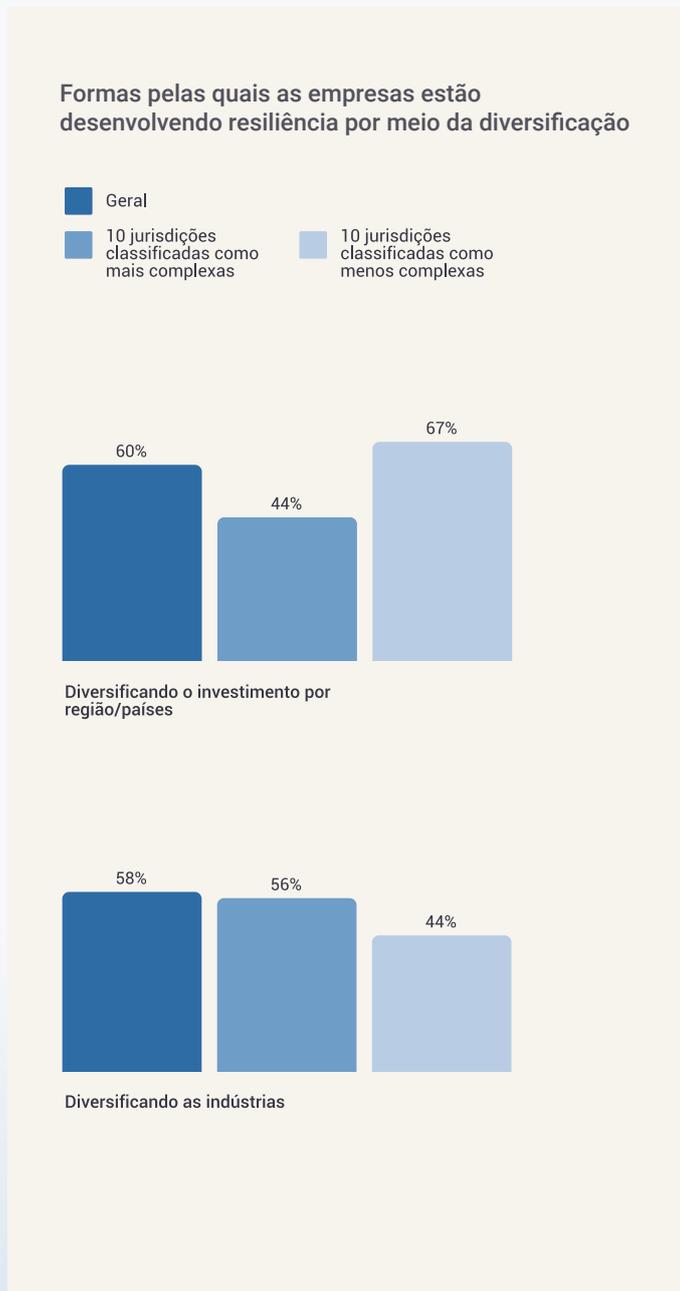
“Globalmente, as empresas são muito flexíveis. Elas sabem como diversificar e estão estabelecendo novas rotas por meio de diferentes jurisdições do Sudeste Asiático. África e México também são rotas emergentes para as quais as empresas estão diversificando suas ações agora. Ao explorar estas possibilidades, as empresas estão diversificando suas abordagens de forma astuta e evitando rotas comerciais diretas entre os EUA e a China.” – Expert da TMF China

A resiliência também está sendo impulsionada pela diversificação de indústrias, especialmente em setores que vão além dos habituais da jurisdição. As indústrias variam, com tecnologia e sustentabilidade sendo o foco de algumas delas.

“Há uma intenção de considerar o setor produtivo como um dos pilares do crescimento, já que a Índia era predominantemente agrícola antes de migrar para o setor de serviços. O segmento intermediário da indústria é algo em que estamos focando agora.” – Expert da TMF Índia

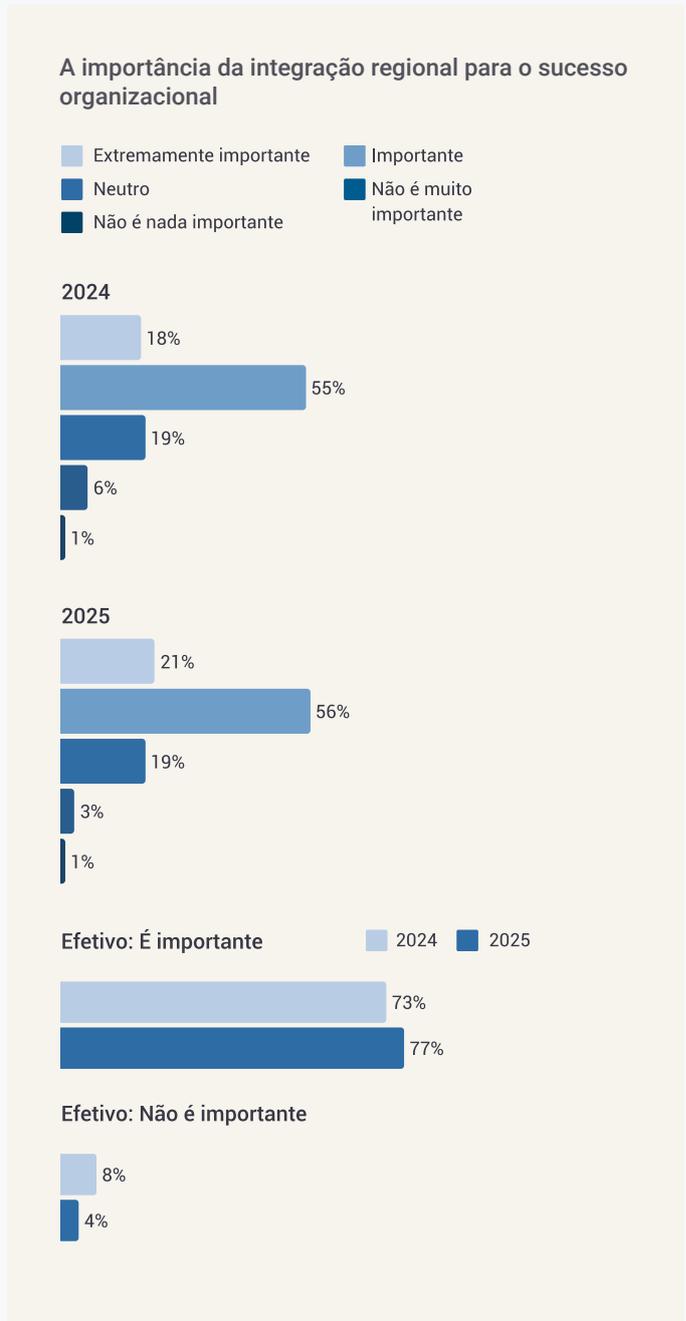
A diversificação de indústrias é mais popular nas 10 jurisdições mais complexas do que nas 10 menos complexas, impulsionada pelo objetivo de estabelecer múltiplas fontes de receita. Isso significa menor dependência de um setor primário, aumentando a resiliência de maneira geral. A diversificação também pode ser impulsionada por iniciativas governamentais focadas no desenvolvimento ou crescimento de setores específicos. Um exemplo disso é a política da Economía Naranja, na Colômbia.

“O governo colombiano introduziu uma política chamada Economía Naranja, que é traduzido como “economia laranja”. Esta política fomentou o uso da tecnologia, a inovação e a criação de novas empresas. Agora, temos muitos profissionais e startups muito boas, exportando tecnologia.”
 – Expert da TFM Colômbia



A importância dos hubs comerciais e da integração regional

A integração regional ganhou importância nos últimos doze meses. Esta importância aumentou significativamente para as jurisdições da América do Sul, onde o nível de importância (70%) está agora muito mais próximo do de outras regiões, em comparação com 2024 (50%).



Além disso, para desenvolver rotas logísticas resilientes comerciais, algumas jurisdições estão se posicionando como hubs comerciais, seja para suas regiões vizinhas ou globalmente, como uma porta de entrada para outra região. As jurisdições estão tirando proveito de sua posição geográfica, sua imparcialidade política ou de um corredor comercial existente, mas menos importante, para alcançar este objetivo. Exemplos disso incluem a Jamaica (ligando o

Canal do Panamá, o Caribe e a América do Sul), a Índia (com Centros de Capacidade Global) e Singapura, como a entrada para a região da Ásia-Pacífico (APAC). O deslocamento do corredor comercial – devido às sanções de bens e serviços impostas à Rússia – também resultou em impulsos para algumas jurisdições. Elas incluem o Cazaquistão, onde há domínio sobre o idioma russo, e a Polônia devido à sua proximidade geográfica. Estas jurisdições se beneficiam da realocação de indústrias, empresas e fluxos comerciais anteriormente baseados na Rússia.

A Jamaica está se posicionando como um hub entre o Canal do Panamá, o Caribe e a América do Sul. A recente dragagem e aprofundamento do Porto de Kingston permitirão a atracação de navios maiores, aumentando sua capacidade como hub comercial. – Expert da TMF Jamaica

Aproveitar a integração regional é importante para empresas que buscam se adaptar às mudanças que impactam suas rotas comerciais típicas. Embora as empresas privadas busquem a adaptação, tanto local quanto regionalmente, para lidar com as perturbações nas cadeias de abastecimento, ela depende das relações e acordos dentro e entre as regiões. Quase metade das jurisdições estudadas mencionou as relações e acordos regionais como um elemento crucial na escolha de rotas comerciais alternativas, com a importância de acordos comerciais formalizados sendo observada como indispensável para a resiliência de uma jurisdição com relação a instabilidades geopolíticas (35%).

Singapura é um dos principais hubs da região. A jurisdição permite o livre comércio e, em termos de investimentos, muitos deles na Ásia passam por Singapura. É atrativo estabelecer holdings e matrizes aqui. Em termos de localização, é um local estratégico e tem havido foco no desenvolvimento do porto e no uso de tecnologia para aprimorar a infraestrutura. – Expert da TMF Singapura

Infraestrutura física desenvolvida pelo governo

Além dos acordos comerciais, as empresas buscam infraestrutura desenvolvida pelos governos para aumentar a resiliência. De maneira geral, 35% das jurisdições reportaram que o governo em sua jurisdição está desenvolvendo infraestrutura especificamente para aumentar a resiliência, incluindo projetos para o desenvolvimento de aeroportos, portos e expansões de rodovias e ferrovias. Este índice é particularmente impulsionado pela América do Norte, com 46%, e pela Ásia-Pacífico, com 43%. Comparando as jurisdições classificadas como as 10 mais e as 10 menos complexas, os projetos de infraestrutura têm menor probabilidade de ocorrer nas jurisdições mais complexas, com um índice de 20% contra 11%.

Dentro de uma jurisdição, a infraestrutura também pode resultar em disparidade econômica entre áreas específicas. Na Itália, por exemplo, as redes rodoviárias e ferroviárias no norte são mais desenvolvidas que as do sul.

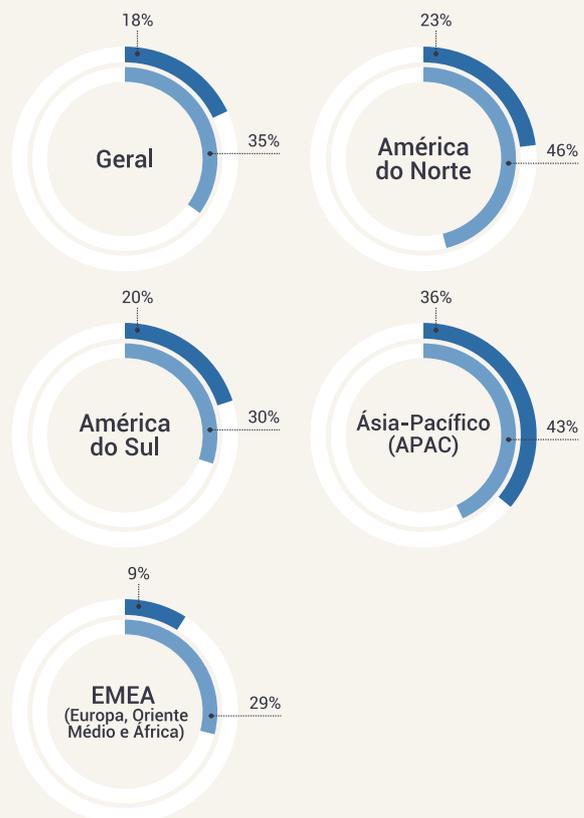
“A Itália investiu e está investindo muito em infraestrutura, especialmente no norte, incluindo a potência industrial da Lombardia. Embora a economia do sul esteja enfraquecida, o norte possui uma excelente rede ferroviária e rodoviária, garantindo forte conectividade entre os principais pontos.” – Experts da TMF Itália

A colaboração entre governos e o setor privado também pode facilitar a execução de projetos de infraestrutura. Como exemplo disso temos os investimentos decorrentes de parcerias público-privadas em andamento na infraestrutura portuária e marítima da Grécia contribuíram para o aumento da resiliência de suas rotas comerciais.

“Nos últimos anos, os principais portos da Grécia, incluindo dois ou três dos maiores, foram parcialmente privatizados, o que levou a investimentos e melhorias significativas.” – Expert da TMF Grécia

Como os governos estão trabalhando para aumentar a resiliência das rotas comerciais existentes

- Desenvolvimento de infraestrutura (como, por exemplo, expansão de aeroportos, estradas, ferrovias, etc.)
- Acordos comerciais/propostas de rotas comerciais



Mudanças na política comercial e retaliações

Os experts da TMF Group identificaram ainda que os acordos comerciais desempenham um papel importante nas rotas comerciais que as jurisdições optam por utilizar, bem como em sua resiliência. Embora as jurisdições utilizem diversas rotas comerciais, mudanças significativas nos acordos comerciais estabelecidos podem gerar um impacto negativo sobre as empresas que utilizam os corredores afetados. O impacto a longo prazo das tarifas e outras barreiras comerciais propostas e atualmente introduzidas pelo novo governo dos EUA, bem como das ações retaliatórias dos países e blocos comerciais afetados, não ficará claro até que toda a extensão dessas medidas entre em vigor.

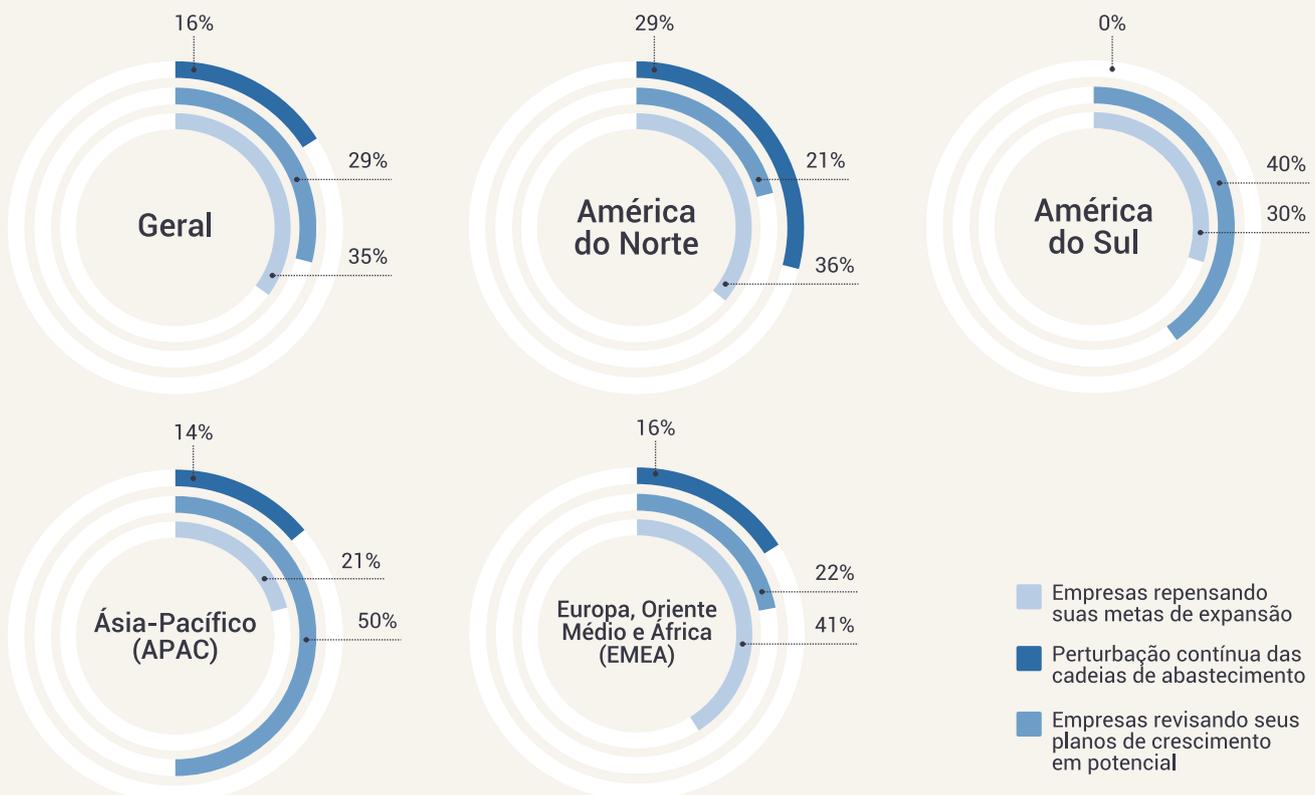
“A partir de 2025, o cenário para investidores estrangeiros e as rotas comerciais está mudando. Portanto, sob a perspectiva geopolítica, os próximos meses podem ser desafiantes para quem vem aos EUA e define investimentos. Alguns podem não se preocupar com as tarifas, simplesmente incorporando-as aos preços, o que pode causar inflação nos EUA.” – Expert da TMF EUA

Embora algumas jurisdições tenham destacado os impactos negativos imediatos das restrições comerciais impostas pelos governos, vale ressaltar que a incerteza em torno das políticas indica que o potencial impacto total ainda não foi plenamente constatado. Os efeitos em cascata da instabilidade geopolítica obrigam as empresas a repensarem, com o crescimento e a expansão provavelmente desacelerando.

Dispor de múltiplos relacionamentos e acordos regionais bem estabelecidos torna-se crucial para a agilidade dos negócios. Estes relacionamentos servem como impulsionadores vitais na escolha de rotas comerciais alternativas, e cerca de 50% das jurisdições os identificam como fatores-chave na escolha de rotas alternativas como forma de reagir a perturbações na cadeia de abastecimento. Ao alavancar estes acordos preexistentes, as empresas podem se adaptar com mais eficácia e manter sua resiliência diante de mudanças políticas.

“A China Continental é um dos maiores hubs, com rotas terrestres, aéreas e marítimas sofisticadas. Devido às recentes mudanças geopolíticas, houve um grande impacto no comércio com os EUA. Não quero descrever isso como uma ‘guerra’ comercial, mas existem alguns obstáculos.” – Expert da TMF China

Previsão de impactos a longo prazo decorrentes da instabilidade geopolítica





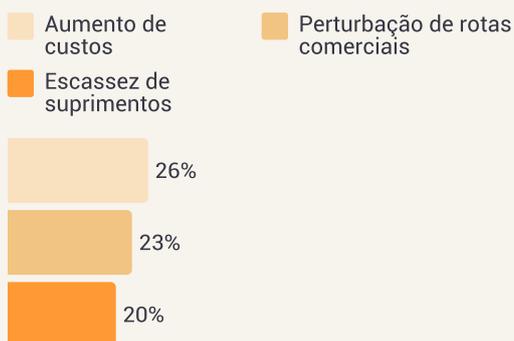
Os riscos
da cadeia de
abastecimento

A instabilidade geopolítica representa uma ameaça

Assim como as rotas comerciais, a instabilidade geopolítica também representa um risco significativo para a cadeia de abastecimento, com aumento de custos, perturbação de fluxo nas rotas e a escassez de suprimentos sendo os impactos mais comuns. Mesmo que uma jurisdição não esteja diretamente envolvida em um conflito ou mudança geopolítica, a cadeia de abastecimento ainda pode ser afetada. A Nova Zelândia, por exemplo, depende muito de importações, portanto, a perturbação nas cadeias de abastecimento tem um grande impacto nas empresas sediadas localmente. O impacto da instabilidade geopolítica também está sendo sentido na Arábia Saudita.

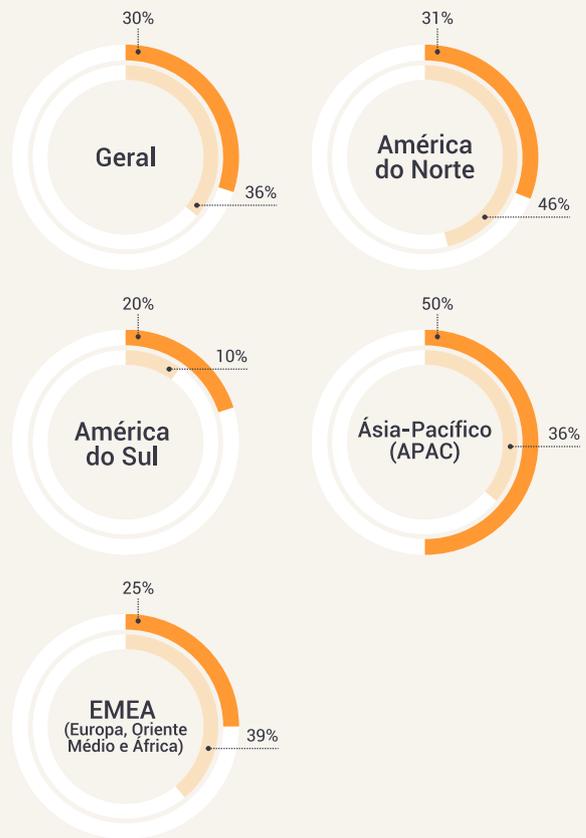
“A instabilidade geopolítica na região representa um risco significativo para as cadeias de abastecimento locais, especialmente porque a Arábia Saudita segue com um perfil de economia importadora, dependendo muito das rotas comerciais globais. Embora o Reino esteja fortalecendo ativamente as capacidades locais de oferta em setores estratégicos como o médico, siderúrgico e de produção de cimento para aumentar a autossuficiência, estes esforços ainda estão em fase de desenvolvimento. Como resultado, perturbações nas rotas comerciais ou tensões políticas podem impactar o fluxo de bens essenciais e matérias-primas.” – Expert da TMF Arábia Saudita

Como a instabilidade geopolítica impacta as cadeias de abastecimento globais



Como as empresas do setor privado estão se preparando para lidar com a interrupção nas rotas comerciais globais

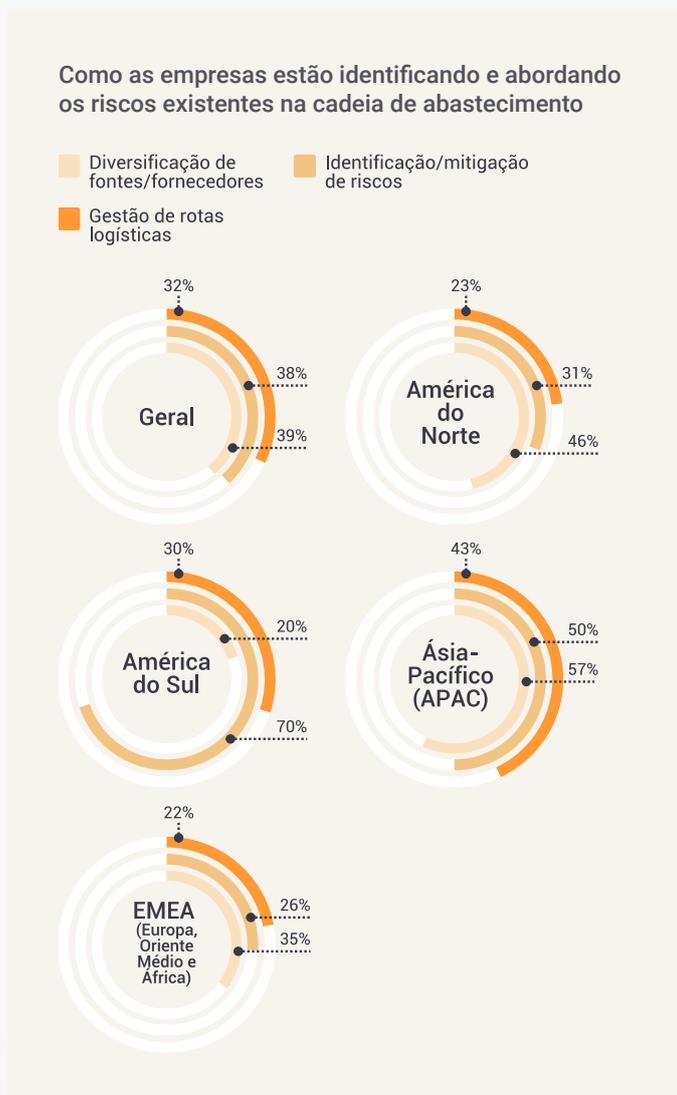
- Diversificação de fornecedores/parceiros
- Investimento em tecnologia/digitalização



Diante da incerteza nas rotas comerciais globais, as empresas têm diversas maneiras de se preparar para perturbações, sendo a diversificação de fornecedores e o investimento em tecnologia as duas principais estratégias. Além disso, o onshoring e o nearshoring continuam sendo uma tendência observada, alinhada a políticas protecionistas mais abrangentes em todo o mundo, com alguns governos encorajando-as ou incentivando-as. No Japão, por exemplo, o Ministério da Economia, Comércio e Indústria está auxiliando empresas a repatriar suas cadeias de abastecimento, enquanto a Organização de Comércio Exterior do Japão está apoiando empresas japonesas a deslocar suas cadeias de abastecimento para os países da ASEAN.

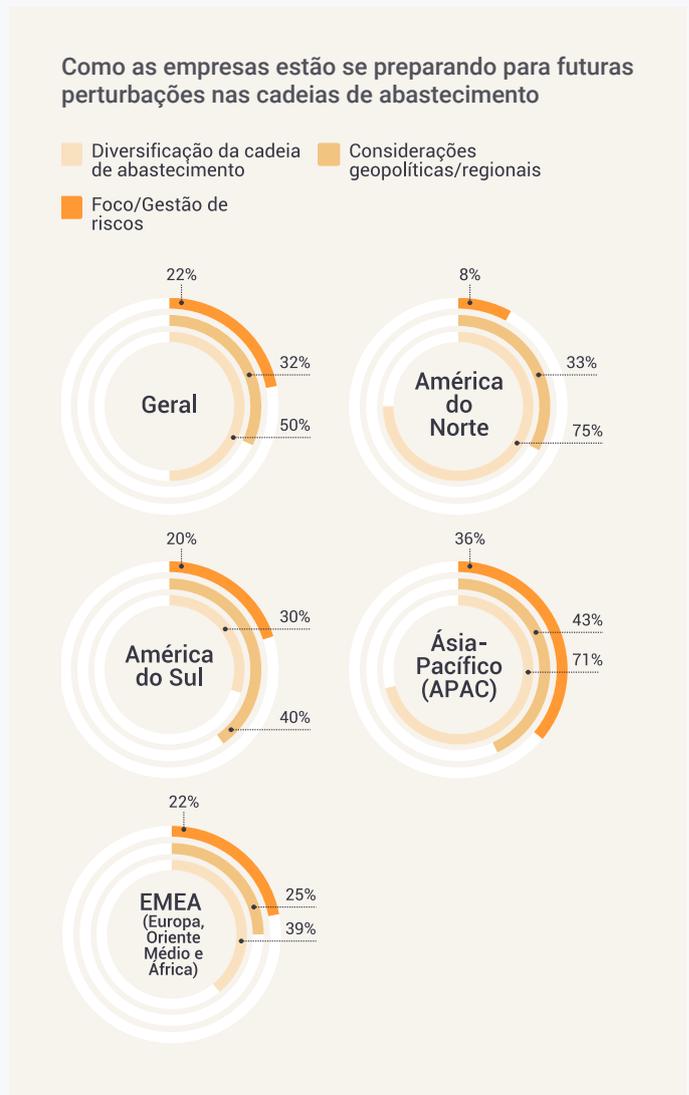
A diversificação da cadeia de abastecimento é uma medida crucial para mitigar riscos atuais e futuros

A diversificação da cadeia de abastecimento é uma ferramenta essencial para as empresas, tanto durante o processo de identificação e na abordagem dos riscos atuais quanto na preparação para contextos futuros. O apelo da diversificação para empresas em diferentes jurisdições reside no fato de que, ao terem múltiplos fornecedores, elas podem reduzir os riscos associados à dependência de um único fornecedor em cada etapa da cadeia. Isso aumenta a flexibilidade e a capacidade da empresa de reagir caso haja um atraso ou um problema mais significativo relacionado a um fornecedor específico.



Diferentes fornecedores também podem permitir flexibilidade nas rotas comerciais utilizadas, proporcionando a agilidade necessária em situações geopolíticas incertas. Trabalhar com diferentes parceiros na cadeia de abastecimento também pode permitir que as empresas se expandam e cresçam, já que muitas possuem campos de atuação especializados ou oferecem tecnologias diferentes, para as quais as empresas não teriam recursos de outra forma.

“A diversificação da cadeia de abastecimento não apenas melhora a flexibilidade e reduz a vulnerabilidade a eventos imprevistos, como também abre novas oportunidades de inovação e crescimento. As organizações podem alavancar um conjunto mais amplo de recursos e expertise combinando diferentes fornecedores, mercados e tecnologias.” – Expert da TMF Peru



Embora a diversificação da cadeia de abastecimento seja uma ferramenta fundamental para as empresas lidarem e se adaptarem aos riscos da cadeia de abastecimento, as políticas das multinacionais nem sempre apoiam esta abordagem, sendo a consolidação, por vezes, preferida e vista como facilitadora de uma gestão mais eficiente dos fornecedores. Dependendo da situação individual da empresa, do setor e da jurisdição, tanto a diversificação quanto a consolidação podem ser percebidas como redutoras de custos.

“As estratégias da cadeia de abastecimento variam; empresas maiores podem se consolidar para garantir estabilidade e controle de qualidade, enquanto empresas menores frequentemente diversificam. Na China Continental, o setor de tecnologia, com sua maior complexidade e valor, tende a integrar fornecedores.” – Expert da TMF China

O desejo por diversificação para mitigar riscos pode resultar em desafios em jurisdições onde o governo incentiva a localização das cadeias de abastecimento para impulsionar a economia local. Este movimento foi observado na Arábia Saudita, onde estão concentrando esforços na produção e manufatura local para reduzir a dependência de importações estrangeiras. Para atender a esta demanda, a empresa estatal de petróleo e gás natural Aramco criou programas específicos de localização.

“Há grande movimento de promoção da localização das cadeias de abastecimento, com diversos programas e incentivos em vigor. O programa de localização da Aramco prioriza fornecedores com base no conteúdo local, com o objetivo de produzir o maior volume possível da cadeia de abastecimento localmente.” – Expert da TMF Arábia Saudita

Uso de dados e tecnologia para mitigar riscos na cadeia de abastecimento

O uso de dados e tecnologia varia entre as jurisdições, com aquelas com um setor de tecnologia desenvolvido ou inovador observando estas habilidades sendo aplicadas à gestão da cadeia de abastecimento. De acordo com o estudo, 24% das jurisdições estão recorrendo à transformação e tecnologia digital para identificar e lidar com os riscos atuais da cadeia de abastecimento e 18% estão investindo em tecnologia para se preparar para futuras perturbações na cadeia de abastecimento.

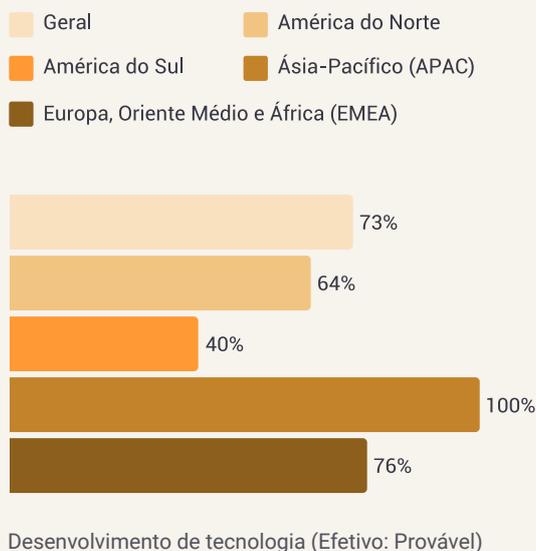
A variedade de aplicações técnicas para mitigar riscos na cadeia de abastecimento pode ser observada no Brasil, onde a tecnologia é utilizada para rastrear e monitorar o transporte e os produtos que estão sendo transportados. O rastreamento e o mapeamento das cadeias de abastecimento desempenham um papel fundamental na prevenção da perda de mercadorias, além de fornecer dados valiosos para auxiliar as empresas na otimização das rotas da cadeia de abastecimento e na avaliação de sua eficiência.

“Tudo começa com dados. Dados são essenciais para determinar estratégias, identificar riscos e sugerir alternativas. Dados precisos sobre produção, desafios de transporte e previsões meteorológicas são cruciais para gerenciar logísticas complexas e garantir insumos pontuais. O governo e outras fontes oferecem informações valiosas sobre potenciais perturbações e encargos adicionais. Com estes dados, as empresas que dependem do fornecimento de insumos pontuais podem criar planos para imprevistos e tomar decisões informadas sobre a diversificação de seus fornecedores.” – Expert da TMF Polônia

Há uma percepção em todas as jurisdições de que, à medida que novas tecnologias – como IA e blockchain – se tornam mais populares, seu uso na gestão da cadeia de abastecimento aumentará. Há também a consideração da disponibilidade de recursos. Os parceiros da cadeia de abastecimento frequentemente possuem expertise em tecnologias que, de outra forma, não estariam acessíveis para pequenas e médias empresas. Empresas na Colômbia, França e Hong Kong, RAE, por exemplo, estão recebendo suporte de provedores logísticos terceirizados e softwares de gestão para auxiliar com análises preditivas, identificar vulnerabilidades e aprimorar a gestão de riscos da cadeia de abastecimento.

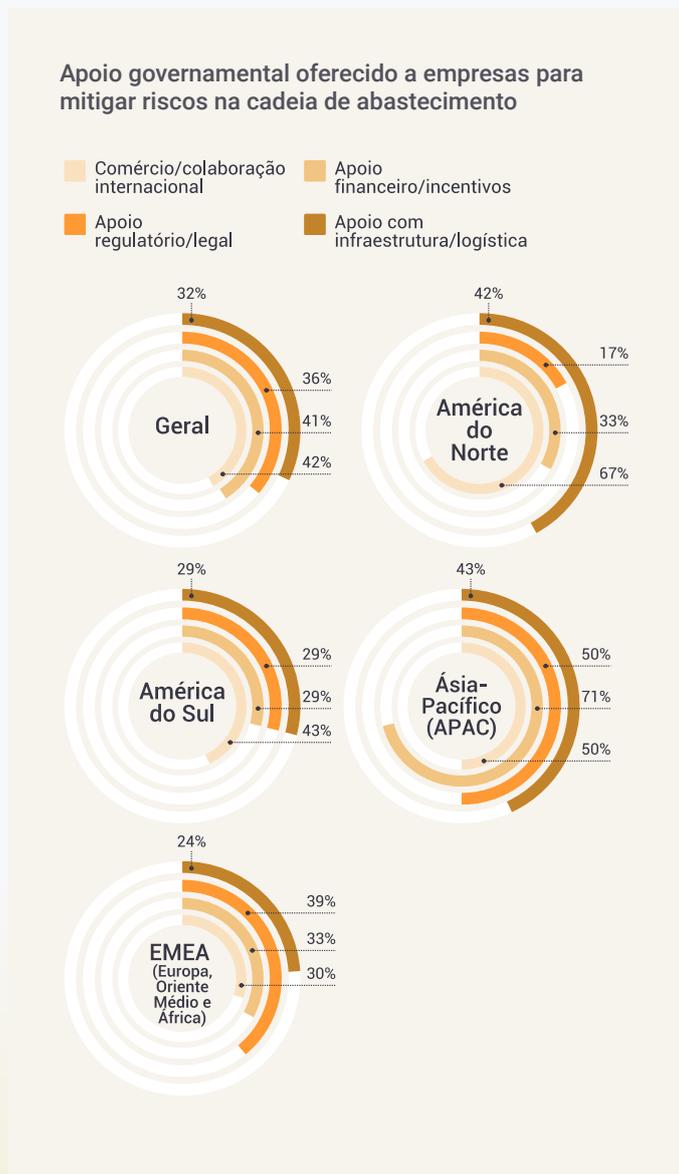
“Clientes menores costumam utilizar a Amazon como seus centros de abastecimento e distribuição. A Amazon depende muito da tecnologia em suas operações, o que é significativo (quando comparado às capacidades de clientes menores).” – Expert da TMF EUA

Probabilidade de que a tecnologia no país se desenvolva a um ritmo constante e previsível nos próximos cinco anos



Apoio governamental por meio de colaboração e oferta de infraestrutura entre jurisdições

O apoio governamental voltado para riscos na cadeia de abastecimento é variado, com algumas jurisdições reportando não ter recebido qualquer tipo de suporte. O apoio governamental relacionado ao comércio e à colaboração internacional, o apoio financeiro e o apoio regulatório e de incentivos são as abordagens mais comumente apontadas como medidas para mitigar os riscos na cadeia de suprimentos. Em jurisdições como El Salvador, o apoio financeiro inclui incentivos fiscais e iniciativas de financiamento, visando melhorar a infraestrutura logística, como portos, e expandir os procedimentos alfandegários. O National Trade Facilitation Strategy (NTFS) de El Salvador (2023-2027), que simplifica os procedimentos alfandegários, reflete um esforço organizado do governo para se adaptar às crescentes demandas da cadeia de abastecimento.



Embora o suporte à infraestrutura seja apontado como uma medida de suporte por mais de um terço das jurisdições, a precariedade da infraestrutura e a falta de investimento governamental em sua melhoria aumentam a complexidade em diversas jurisdições. Embora algumas empresas possam encontrar maneiras de gerenciar riscos internamente, a ausência de apoio governamental estratégico torna o aprimoramento e a resiliência em larga escala muito mais difíceis de alcançar.

O nível atual de infraestrutura em uma jurisdição, tanto digital quanto física, impacta a conectividade da cadeia de abastecimento. Ao mesmo tempo, uma infraestrutura precária e inconsistente pode aumentar os riscos da cadeia para as empresas que dela dependem. A resposta rápida dos governos após desastres naturais, para garantir a disponibilidade de infraestrutura necessária para transporte e conectividade digital, também é fundamental em jurisdições sob risco destes eventos.

“Embora portos como Guayaquil e Manta tenham passado por melhorias significativas, a infraestrutura rodoviária permanece irregular, especialmente nas áreas rurais, criando gargalos para a logística. A infraestrutura de telecomunicações é geralmente robusta nas áreas urbanas, mas carece da mesma confiabilidade em regiões remotas, afetando o fluxo contínuo de mercadorias e informações.” – Expert da TMF Equador

Iniciativas como a “Build Better More” nas Filipinas, que visa abordar desafios de infraestrutura a longo prazo e reforçar a conectividade em todo o país por meio de diversos investimentos e melhorias estratégicas, e a “Vision 2030” na Arábia Saudita, podem ajudar a dar suporte à resiliência atual e futura das jurisdições por meio de uma infraestrutura robusta.

“A Arábia Saudita possui uma infraestrutura robusta e confiável, incluindo estradas, portos e redes de telecomunicações bem desenvolvidos, essenciais para a resiliência da cadeia de abastecimento. O foco estratégico do governo em desenvolver a infraestrutura para o futuro, no âmbito da Vision 2030, garante atualizações contínuas e a integração de tecnologias avançadas. Estes esforços não apenas aumentam a eficiência, mas também posicionam o Reino como um hub logístico regional, fortalecendo ainda mais suas capacidades com relação à sua cadeia de abastecimento.” – Expert da TMF Arábia Saudita



3
Tendências do
mercado de trabalho
e o trabalho remoto

A inflação salarial é uma grande preocupação para sete a cada dez jurisdições

A inflação salarial é um problema em escala global. Ela é impulsionada por diversos fatores, incluindo altas taxas de inflação, reajustes de salário-mínimo impostos pelo governo e demandas específicas de cada setor. No Equador, por exemplo, os aumentos salariais impostos pelo governo frequentemente excedem o crescimento da produtividade, o que representa um desafio particular para empresas menores que desejam manter a lucratividade.



“A inflação salarial na Indonésia é uma grande preocupação para as empresas que tentam manter a eficiência econômica, especialmente em setores como produtivo, tecnologia e logística, onde a crescente demanda por mão de obra e os reajustes de salário-mínimo impostos pelo governo estão elevando os custos.” – Expert da TMF Indonésia

A inflação salarial também está afetando as jurisdições da EMEA de maneira particular, com a maioria (83%) afirmando que esta é uma grande preocupação para as empresas. Em toda a Europa, a inflação salarial é influenciada pela contínua inflação econômica geral e pelo aumento do custo de vida. Como resultado, há pressão por parte dos funcionários e uma expectativa crescente de salários mais altos.

“A expectativa de aumentos inflacionários e as pressões sobre o custo de vida continuam se destacando nos noticiários e nas redes sociais. Isso aumenta as expectativas dos funcionários.” – Expert da TMF Reino Unido

Empresas que oferecem salários competitivos para atrair e reter talentos

■ Sim ■ Não

Geral	91%	9%
América do Norte	79%	21%
América do Sul	80%	20%
Ásia-Pacífico (APAC)	93%	7%
Europa, Oriente Médio e África (EMEA)	98%	2%

Para combater o impacto da inflação salarial, empresas em diversas jurisdições estão oferecendo salários competitivos, com essa estratégia altamente prevalente nas regiões da EMEA e da APAC, adotada por 98% e 93% das empresas, respectivamente. Salários competitivos são oferecidos juntamente com pacotes de benefícios abrangentes, visando atrair e reter talentos. Muitas empresas também estão oferecendo bônus e subsídios baseados em desempenho para motivar os funcionários. Na Bélgica, as empresas estão desenvolvendo pacotes de benefícios atrativos, além do salário-base dos funcionários, que incluem vale-refeição, seguro de grupo e de internação hospitalar, além de bônus. Da mesma forma, empresas na Índia oferecem pacotes de remuneração atrativos e acordos de trabalho flexíveis, impulsionados por fatores como escassez de talentos, aumento do custo de vida e evolução das expectativas dos funcionários. Estes pacotes também são oferecidos na Indonésia, particularmente em setores de alta demanda, como tecnologia, fintechs e e-commerce, onde trabalhadores qualificados têm mais oportunidades e poder de negociação..

“No norte da Itália, as empresas estão oferecendo cada vez mais salários competitivos para atrair e reter talentos em meio ao aumento dos custos de mão de obra e à escassez de talentos. Esta tendência reflete um esforço mais abrangente para se adaptar a níveis salariais mais altos e enfrentar os desafios do mercado de trabalho” – Expert da TMF Itália

Embora as empresas estejam oferecendo salários mais altos devido aos desafios econômicos e às pressões do custo de vida no último ano, a perspectiva para os próximos cinco anos é mais otimista. Espera-se que as economias se estabilizem, com o impacto da inflação desacelerando a partir de 2022 e 2023. Atualmente, 77% das jurisdições afirmam que a estabilidade econômica é provável em suas jurisdições nos próximos cinco anos.

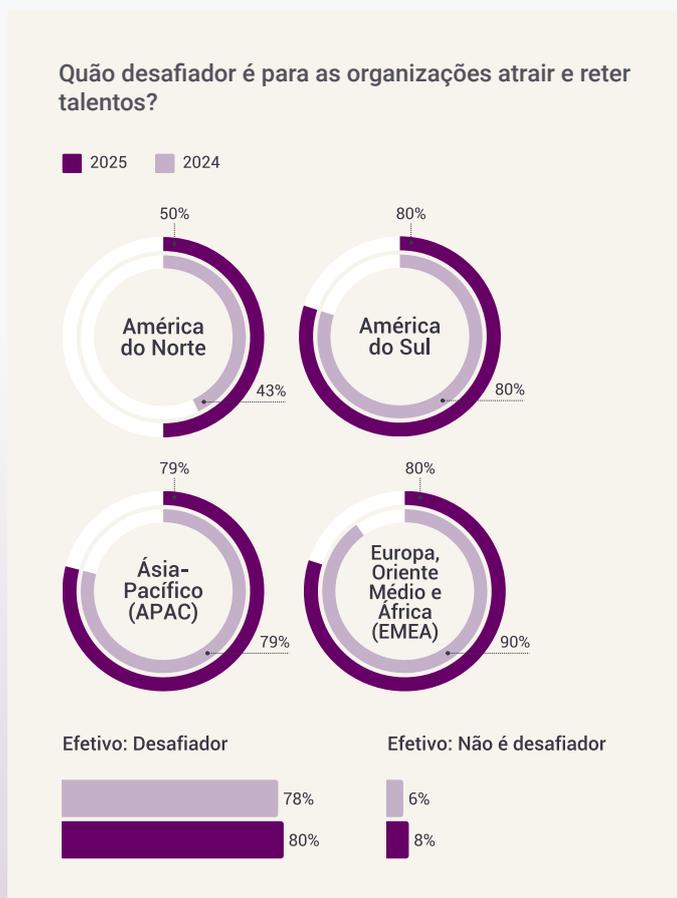
Muitas jurisdições enfrentam uma rotatividade notável de colaboradores, tornando a retenção um desafio adicional

Quase metade (47%) das jurisdições estudadas reportou aumento na rotatividade de colaboradores. Embora seja uma proporção elevada, há um número semelhante de jurisdições (53%) onde a rotatividade de funcionários não aumentou. Em regiões onde as taxas de rotatividade são apontadas como frequentes, relatou-se que este aumento decorre de uma combinação de fatores, como mercados de trabalho mais concorridos e instabilidade econômica, causando uma maior competição por talentos.

“A Arábia Saudita é uma economia em crescimento com um pool limitado de talentos, além de requerimentos desafiadores de localização. Desta forma, as oportunidades e a rotatividade são grandes para profissionais qualificados.”
– Expert da TMF Arábia Saudita

No Equador, por exemplo, a migração de trabalhadores qualificados em busca de melhores perspectivas no exterior levou a taxas elevadas de rotatividade. Já na Indonésia, a crescente demanda por trabalhadores qualificados na economia digital e em setores competitivos como e-commerce e fintechs tem colaborado com este movimento.

“A escassez no mercado de trabalho e o medo de não encontrar substitutos levaram os empregadores a reter funcionários com baixo desempenho. Isso pode pressionar colegas mais comprometidos e contribuir para a rotatividade.” – Expert da TMF Bélgica



Atrair e reter talentos continua sendo um desafio este ano, com 80% das jurisdições apontando dificuldades nesta área. A mudança mais notável (em comparação com 2024) foi observada na América do Norte, uma região que normalmente considera a retenção de pessoal menos desafiadora do que outras. No entanto, neste ano houve um aumento, evidenciando uma preocupação crescente.

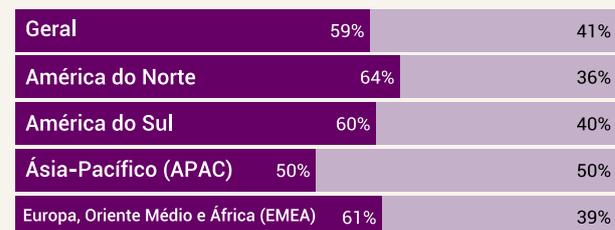
Profissionais mais jovens, em particular, são mais propensos a deixar cargos que não atendem às suas expectativas, refletindo uma mudança mais abrangente com relação às preferências de trabalho pós-Covid, com os funcionários valorizando condições de trabalho flexíveis e buscando empregadores que ofereçam pacotes competitivos e oportunidades de desenvolvimento profissional. Considerando os custos associados à rotatividade, oferecer condições de trabalho flexíveis é algo atrativo para os funcionários, que estão dispostos a mudar de emprego se suas expectativas de trabalho remoto ou outros benefícios não forem atendidas.

“Quando falamos da Geração Z, os funcionários desta geração, estamos falando de pessoas que não querem vir ao escritório e, na verdade, recusam ofertas de emprego caso isso se torne obrigatório.” – Expert da TMF Brasil

As empresas estão enfrentando uma lacuna crescente de competências no mercado

Existe uma lacuna significativa de competências no mercado de trabalho, o que afeta a disponibilidade de trabalhadores qualificados

■ Sim ■ Não



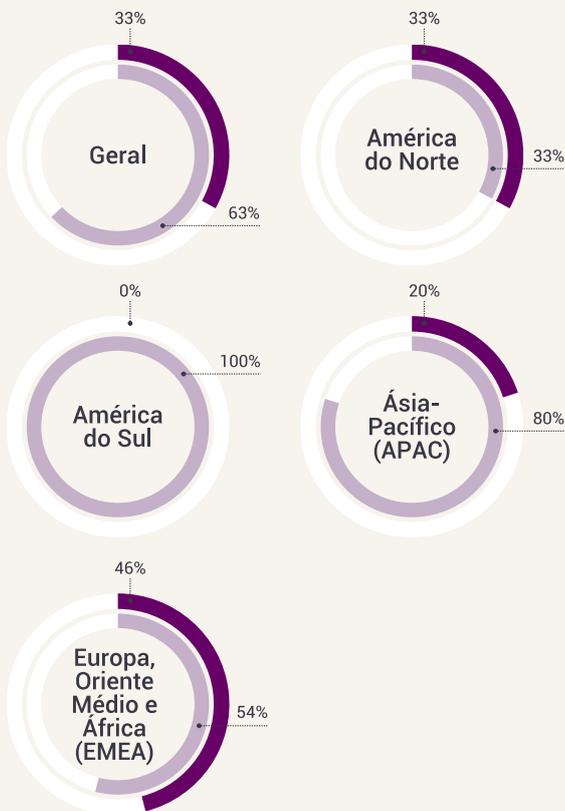
Quase duas em cada três jurisdições reportaram uma lacuna significativa de competências no mercado de trabalho, afetando sua capacidade de encontrar colaboradores qualificados. Isso é o resultado de uma combinação de motivos específicos de cada jurisdição.

Isso pode decorrer de um desalinhamento entre a oferta de educação na jurisdição e as necessidades das empresas regionais. Para algumas delas, o sistema educacional não está formando os trabalhadores com soft skills e habilidades linguísticas e técnicas adequadas que são requeridas no mercado de trabalho. Em Honduras, Índia,

Indonésia, Espanha e Vietnã, por exemplo, há relatos de limitações em seus sistemas e instituições de ensino, deixando os graduados despreparados para o mercado de trabalho. Como resultado, as empresas no Equador e na Espanha estão tendo que recorrer a treinamentos internos para garantir que suas jurisdições disponham de uma força de trabalho qualificada no futuro. No México, a falta de domínio do idioma inglês por parte dos colaboradores é um desafio para a operação de multinacionais.

Existe uma lacuna significativa de competências no mercado de trabalho, o que afeta a disponibilidade de trabalhadores qualificados

- A lacuna de competências é elevada em setores específicos (tecnologia, TI e healthcare)
- Menor disponibilidade de colaboradores qualificados

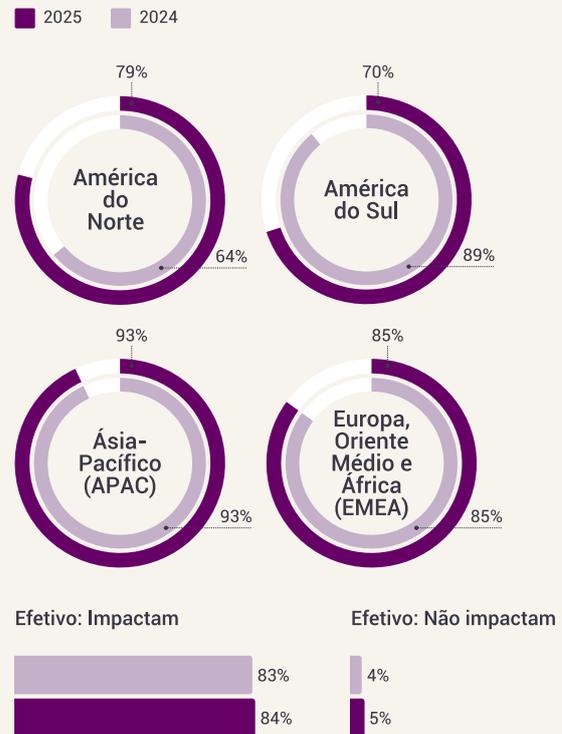


Outro fator que contribui para isso é o que tem sido tratado como “êxodo de profissionais”, em que fatores jurisdicionais internos estão incentivando trabalhadores qualificados a sair do país em busca de outras oportunidades, ou ainda, sendo incentivados a buscar estas oportunidades em uma ou mais jurisdições. Na Turquia, por exemplo, as gerações mais novas estão conseguindo empregos no exterior com melhores condições de trabalho do que as oportunidades locais, o que contribui ainda mais para a lacuna de competências. Diversas jurisdições observam que esse tipo de emigração está levando à escassez de trabalhadores qualificados e capacitados no país.

Os setores que exigem grande qualificação parecem ser os mais afetados pela lacuna de competências, com dois terços (63%) das jurisdições enfrentando esta escassez em setores específicos, como o setor de tecnologia, TI e healthcare. Estes setores estão sendo mais afetados pela falta de colaboradores com formação nestas competências técnicas. Na Bélgica, por exemplo, a lacuna de competências é visivelmente evidente em TI, engenharia, vendas e marketing. Enquanto isso, na Indonésia, o acesso limitado a formação e educação especializadas diminui a oferta de funcionários qualificados, aumentando a competição pelos talentos disponíveis.

A atração e retenção de talentos continuam sendo aspectos essenciais para o sucesso

Você acredita que a atração e a retenção de talentos impactam o sucesso das organizações em sua jurisdição?



A maioria das jurisdições (83%) continua afirmando que a atração e a retenção de talentos impactam o sucesso de uma organização. A atração eficaz de talentos garante que as organizações contratem profissionais altamente qualificados, com a expertise necessária para impulsionar o crescimento dos negócios. A retenção, por outro lado, mantém a estabilidade organizacional, preservando o conhecimento institucional, promovendo o engajamento dos funcionários e evitando as perturbações e os custos associados às altas taxas de rotatividade. Juntos, estes elementos geram uma força de trabalho resiliente, capaz de atender às necessidades atuais e futuras das empresas, em meio a um mercado global dinâmico e competitivo.

Para a América do Norte, a atração e a retenção de talentos tornaram-se mais importantes para o sucesso organizacional no último ano, aumentando 15 pontos percentuais desde 2024. Com a América do Norte sendo mais impactada por uma crescente lacuna de competências, bem como pelos crescentes desafios no mercado de trabalho, torna-se cada vez mais importante para as empresas dessa região concentrarem seus esforços em qualificar sua força de trabalho. Por outro lado, a atração e a retenção de talentos tornaram-se menos importantes para o sucesso na América do Sul, provavelmente devido ao menor impacto das taxas de rotatividade de colaboradores (40%) em comparação com outras regiões. Outros fatores, como rotas comerciais e riscos da cadeia de abastecimento, também estão gerando um impacto maior nos resultados financeiros.

A busca por funcionários é alta, o que torna essencial que as empresas diversifiquem suas estratégias



Em todo o mundo, jurisdições apontaram uma crescente lacuna de competências no mercado, escassez de empregos e uma crescente rotatividade de colaboradores, resultando em alta demanda por profissionais. Diante desses desafios para atrair e reter talentos, a maioria das jurisdições relata uma necessidade crescente de diversificar as estratégias voltadas para a força de trabalho.

“As empresas estão cada vez mais focadas no desenvolvimento de uma força de trabalho resiliente e adaptável, investindo no desenvolvimento dos funcionários, adotando regimes de trabalho flexíveis e fomentando uma cultura de aprendizado contínuo. Estes esforços ajudam as empresas a lidar com incertezas e manter uma vantagem competitiva em um ambiente em rápida mudança.” – Expert da TMF Hong Kong

Diversos países estão definindo os caminhos para o incremento de suas estratégias de diversificação. Na África do Sul, por exemplo, iniciativas como o Broad-Based Black Economic Empowerment (BBBEE) visam criar oportunidades para indivíduos historicamente desfavorecidos, garantindo que a força de trabalho reflita a diversidade do país em todos os níveis. Da mesma forma, empresas na Índia estão se concentrando em promover inclusão, flexibilidade e aprendizado contínuo para desenvolver uma força de trabalho mais adaptável e inovadora, algo crucial para sustentar o crescimento em um mercado global competitivo.

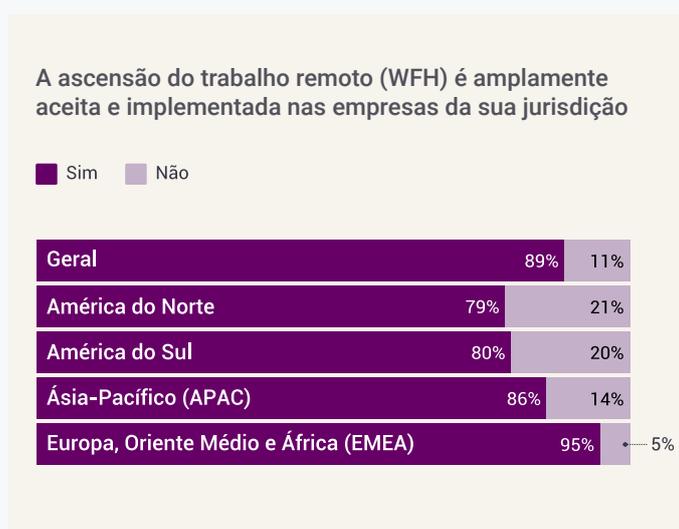
“Ao adotar flexibilidade, inclusão e aprendizado contínuo, as organizações podem desenvolver uma força de trabalho mais adaptável e inovadora. Esta diversificação não apenas aumenta a satisfação e o engajamento dos funcionários, como também coloca as empresas em uma posição favorável para prosperar em um mercado global cada vez mais complexo e competitivo. À medida que as empresas continuam evoluindo, priorizar estratégias diversificadas voltadas para a força de trabalho será essencial para alcançar o crescimento sustentável e o sucesso.” – Expert da TMF Índia

Uma abordagem para promover a diversificação é implementar maior flexibilidade na força de trabalho. Esta é uma característica específica de jurisdições na América do Sul, onde as restrições de recursos e a instabilidade econômica têm limitado suas estratégias voltadas para a força de trabalho. Apesar disso, as empresas estão contratando cada vez mais talentos remotos e adotando acordos de trabalho flexíveis para lidar com os desafios da força de trabalho.

“Se você realmente deseja atrair talentos em grandes cidades como Bogotá, Medellín ou Barranquilla, precisa ter um modelo híbrido ou remoto, simples assim. Se você disser às pessoas para virem ao escritório, elas rejeitarão qualquer oferta, não importa o quanto você esteja pagando.” – Expert da TMF Colômbia

A ascensão do trabalho híbrido e a maior flexibilidade no local de trabalho

Embora existam algumas jurisdições excepcionais onde o trabalho remoto ainda não se tornou parte do ambiente de trabalho, a maioria o manteve em algum grau desde o seu pico durante a pandemia de Covid. O trabalho remoto é particularmente predominante em áreas urbanas, onde setores como tecnologia, finanças e serviços profissionais se adaptaram bem aos acordos de trabalho flexíveis. Esta mudança tem sido fundamental para aumentar a satisfação dos funcionários, a produtividade e o equilíbrio geral entre vida pessoal e profissional.



Globalmente, essa é uma tendência compartilhada, com a maioria das jurisdições de cada região observando altos níveis de admissão e implementação do trabalho remoto. A EMEA lidera, com 95% das jurisdições reportando ampla implementação desta medida, enquanto a América do Norte apresenta os níveis mais baixos, e é notável que os empregadores nos EUA estejam cada vez mais redirecionando seus funcionários de volta ao escritório.

“As empresas provavelmente perderam alguns funcionários ao longo do caminho, algo motivado pelo fato de que alguns trabalhadores terem se sentido muito confortáveis trabalhando em casa. Muitas pessoas até se mudaram do estado em que moravam. Então, quando elas são chamadas de volta ao escritório, há um certo deslocamento de bons talentos.” – Expert da TMF EUA

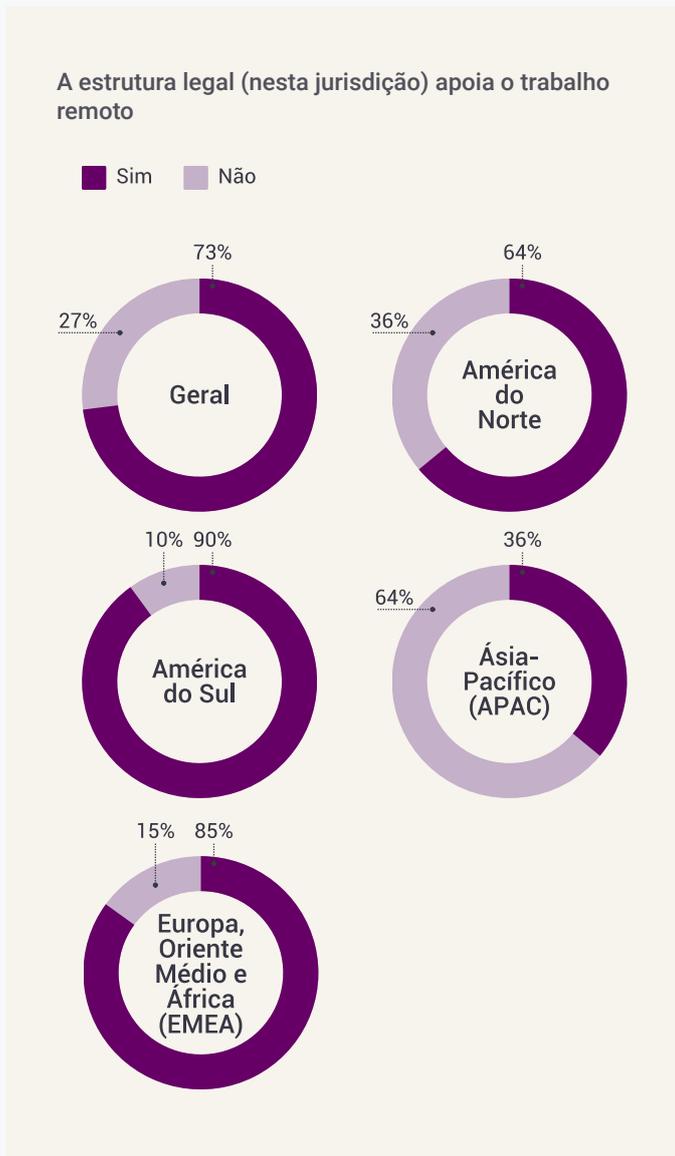
O trabalho híbrido, em oposição ao trabalho 100% remoto, é um modelo mais comum. A aceitação e implementação do trabalho totalmente remoto variam de acordo com a região e o setor. Por exemplo, em Honduras, embora uma porcentagem de empresas tenha adotado o trabalho remoto, a maioria ainda exige algum tipo de trabalho presencial. Embora o trabalho remoto tenha proporcionado aumento da produtividade para muitos trabalhadores devido à redução do tempo de deslocamento e à maior flexibilidade, desafios como barreiras de comunicação podem impactar tanto funcionários quanto empregadores. A escolha e a flexibilidade para os funcionários continuam sendo um dos principais atrativos do modelo.

“O trabalho remoto se tornou uma prática padrão, especialmente em áreas urbanas. No entanto, problemas de conectividade em regiões rurais continuam sendo uma barreira para a adoção de forma generalizada.” – Expert da TMF Colômbia

O trabalho remoto e híbrido é uma tendência impulsionada pelos funcionários, sendo tão importante quanto os níveis salariais para muitos deles. A percepção em algumas jurisdições é que as empresas preferem uma presença maior no escritório do que os funcionários gostariam. As empresas levantam preocupações sobre produtividade, barreiras de comunicação e redução do engajamento dos funcionários. Conseqüentemente, algumas estão repensando seu modelo de trabalho. Por exemplo, grandes empresas australianas e organizações do setor público estão cada vez mais exigindo o retorno ao modelo presencial. No entanto, para atrair e reter funcionários, especialmente considerando os custos de rotatividade e a necessidade de funcionários qualificados, oferecer trabalho híbrido continua sendo uma estratégia importante para atrair e reter funcionários.

“Na maioria das vezes, as empresas preferem pessoas trabalhando presencialmente. Mas tudo o que pode ser feito remotamente, está sendo feito remotamente. E a tendência é que as gerações mais jovens estejam demandando estas condições de trabalho flexíveis. Portanto, a tendência é um modelo híbrido. Conversei com advogados, conversei com alguns dos nossos clientes e a resposta mais comum é: ‘Ok, não quero cinco dias por semana com pessoas no escritório, mas acho que três é um número perfeito.’” – Expert da TMF México

Os governos estão implementando leis que apoiam o trabalho remoto



Muitos governos defendem modelos de trabalho remoto e híbrido para atender a questões sociais mais abrangentes. Alguns pressionam para que as empresas tenham uma parcela de sua força de trabalho trabalhando em casa para reduzir o congestionamento nas estradas e melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Uma grande parcela dos governos (73%) também está formulando ou fortalecendo marcos legais que atendam às necessidades de empresas e funcionários com relação ao trabalho remoto e híbrido.

“Em termos de trabalho remoto ou flexibilidade para trabalhar em casa, o cenário permanece como em 2024. O governo de Singapura também tentou facilitar este movimento, incentivando os empregadores a implementar uma estrutura em torno de acordos de trabalho flexíveis.” – Expert da TMF Singapura

Na França, o trabalho remoto é regulamentado desde 2017, garantindo condições de trabalho adequadas para funcionários remotos, incluindo medidas de saúde e segurança, fornecimento de equipamentos de escritório e reembolso de despesas incorridas durante o trabalho remoto. Estruturas abrangentes semelhantes existem ou estão sendo estabelecidas em outros lugares, onde as leis trabalhistas fornecem diretrizes claras, tornando o trabalho remoto legalmente compatível e viável para as empresas.

“A Itália possui regras claras para o trabalho remoto, formalizadas pela “Lei do Trabalho Inteligente” de 2020. A lei define disposições para acordos voluntários, direitos dos funcionários (como equilíbrio entre vida pessoal e profissional e privacidade) e obrigações do empregador (incluindo compensação por despesas).” – Expert da TMF Itália

Em contrapartida, algumas regiões carecem de legislação específica que regule o trabalho remoto, deixando as empresas lidarem com esta questão de maneira independente. As jurisdições da Ásia-Pacífico (APAC), por exemplo, ficam para trás em termos de legislação que apoia o trabalho remoto, com apenas 36% das jurisdições implementando este tipo de estrutura. Esta ausência de regulamentação pode gerar incerteza tanto para empregadores quanto para empregados em relação à jornada de trabalho, aos padrões de segurança e a outros aspectos importantes do trabalho remoto.

“Embora a estrutura legal na Índia ofereça algum suporte ao trabalho remoto por meio de leis e diretrizes trabalhistas existentes, ainda faltam regulamentações abrangentes especificamente adaptadas aos arranjos de trabalho remoto. À medida que o trabalho remoto continua ganhando força, é provável que a estrutura legal evolua para melhor abordar os desafios e considerações específicas associadas ao trabalho remoto.” – Expert da TMF Índia

No entanto, com ou sem regulamentações governamentais, está claro que, para a maioria das jurisdições, o modelo híbrido (no mínimo) veio para ficar.

Índice Global de Complexidade Corporativa: Rankings 2025

As 10 jurisdições mais complexas

2025			2024	2023	2022
1	—	Grécia	1	2	6
2	—	França	2	1	2
3	↑	México	4	4	4
4	↑	Turquia	6	6	7
5	↓	Colômbia	3	5	5
6	↑	Brasil	7	3	1
7	↑	Itália	8	8	8
8	↓	Bolívia	5	9	9
9	↑	Cazaquistão	10	23	24
10	↑	China Continental	11	15	14
11	↑	Argentina	12	10	12
12	↑	Paraguai	13	19	19
13	↓	Peru	9	7	3
14	↑	Indonésia	16	11	11
15	↑	Polônia	18	12	10
16	↓	Bélgica	14	13	17

2025			2024	2023	2022
17	↓	Espanha	15	41	39
18	↑	Índia	33	33	25
19	↓	Croácia	17	20	34
20	↑	Chile	21	14	15
21	↑	Portugal	25	38	37
22	—	República Bolivariana da Venezuela	22	22	21
23	↓	Coreia do Sul	19	16	16
24	↓	Romênia	20	24	33
25	↑	Malásia	29	21	22
26	↑	Filipinas	34	31	30
27	↓	Uruguai	26	35	27
28	↑	Rússia	35	36	32
29	↓	Ucrânia	24	17	31
30	—	Equador	30	40	
31	↓	Eslováquia	27	29	29
32	↓	Hungria	23	28	38

2025			2024	2023	2022
33	↓	Eslovênia	31	32	26
34	↑	Alemanha	36	25	20
35	↑	Sérvia	41	42	41
36	↓	Áustria	32	34	23
37	↓	Egito	28	30	
38	↓	Arábia Saudita	37	Novo	Novo
39	↑	Emirados Árabes Unidos	40	53	61
40	↑	Bulgária	43	55	50
41	↑	Suécia	42	39	13
42	↓	Panamá	39	27	35
43	↓	Japão	38	43	51
44	↑	Catar	48	58	55
45	↓	Guatemala	44	37	36
46	↑	El Salvador	50	44	44
47	↑	Austrália	58	60	65
48	↓	Singapura	47	59	58
49	↓	Canadá	45	48	52
50	↑	Nicarágua	53	26	18
51	↑	Taiwan, ROC	52	54	43
52	↑	Suíça	56	62	60
53	↓	República Dominicana	46	18	28
54	↓	Vietnã	49	46	42
55	—	Finlândia	55	50	46
56	↓	Tailândia	54	52	49

As 10 jurisdições menos complexas

2025			2024	2023	2022
57	↑	Israel	59	63	64
58	↓	Costa Rica	51	45	45
59	↑	Luxemburgo	64	66	57
60	↓	África do Sul	57	51	48
61	↑	Irlanda	67	57	54
62	↓	Ilhas Maurício	61	64	62
63	↓	Chipre	62	56	53
64	↓	Estados Unidos da América	63	68	71
65	↑	Noruega	66	67	69
66	↓	Honduras	60	47	47
67	↓	Guernsey	65	61	66
68	↑	Reino Unido	73	72	68
69	↓	Malta	68	69	67
70	↓	República Tcheca	69	65	63
71	↑	Curaçao	78	76	76
72	↓	Ilhas Virgens Britânicas	71	73	73
73	↓	Jamaica	70	49	59
74	—	Holanda	74	75	56
75	↓	Jersey	72	70	72
76	—	Hong Kong, RAE	76	74	74
77	↓	Nova Zelândia	75	71	70
78	↓	Dinamarca	77	77	75
79	—	Ilhas Cayman	79	78	77

As 10 jurisdições mais complexas deste ano

Jurisdição	Rankings 2025
Grécia (0)	— 1
França (0)	— 2
México (-1)	↑ 3
Turquia (-2)	↑ 4
Colômbia (+2)	↓ 5
Brasil (-1)	↑ 6
Itália (-1)	↑ 7
Bolívia (+3)	↓ 8
Cazaquistão (-1)	↑ 9
China Continental (-1)	↑ 10



– 1. Grécia

A Grécia mantém sua posição como nossa jurisdição mais complexa, tendo assumido o primeiro lugar em 2024, depois de figurar em segundo lugar em 2023. O país continua sendo um local desafiador para empresas multinacionais devido às mudanças legislativas recorrentes, especialmente nos setores contábil e fiscal (accounting and tax – A&T) e de recursos humanos e folha de pagamento (human resources and payroll – HRP). Estas mudanças requerem investimentos financeiros significativos em tecnologia e compliance. O sistema eletrônico de escrituração contábil MyData, lançado em 2024, exemplifica esta movimentação, com custos de compliance variando de €100.000 a €1,2 mi, onerando fortemente as entidades de menor porte.

A implementação de cartões de folha de pagamento eletrônicos está complicando ainda mais o contexto da área de RH, afetando setores como turismo e indústria pesada. Esta mudança em direção à burocracia eletrônica, embora vise agilizar as operações, aumentou a complexidade no curto prazo.

Para as empresas, estas complexidades significam maiores custos e alocação de recursos visando o compliance. Entidades menores podem ter dificuldades para competir, desencorajando novos investimentos ou expansões. A longo prazo, embora haja otimismo para que este movimento resulte em maior fluidez operacional, o atual contexto pode desencorajar potenciais investidores devido aos altos custos iniciais de compliance.

Em relação a rotas logísticas resilientes e corredores comerciais, as marítimas são predominantes, com investimentos recentes em grandes portos sinalizando melhorias. As melhorias nas redes rodoviária e ferroviária, no entanto, são lentas. Quando se trata de risco na cadeia de abastecimento, as empresas preferem a diversificação devido aos altos custos operacionais e de mão de obra. Enquanto isso, as tendências do mercado de trabalho apresentam altas taxas de rotatividade, aumento salarial e uma mudança em direção ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, embora atualmente haja uma distorção entre a vida pessoal e o trabalho.

“O que estamos vivenciando é a transição da burocracia tradicional para a burocracia eletrônica. Isso envolve a existência de múltiplas plataformas online para diferentes submissões, cada uma exigindo credenciais diferentes. Em vez de visitar cada departamento pessoalmente, agora navegamos por sistemas eletrônicos. Embora esse novo processo melhore com o tempo, ele ainda está em seus estágios iniciais. Portanto, devemos abordá-lo com compreensão e paciência.” – Expert da TMF Grécia



– 2. França

A França mantém a 2ª posição pelo segundo ano consecutivo, devido majoritariamente ao seu complexo ambiente administrativo e regulatório. Esta complexidade é impulsionada por regulamentações complexas e variadas sobre a folha de pagamento, regidas por mais de 700 Contadores Públicos Certificados (Certified Public Accountants – CPAs), leis trabalhistas rigorosas e práticas contábeis francesas obrigatórias (Princípios Contábeis Geralmente Aceitos – GAAP). Empresas estrangeiras enfrentam desafios significativos para se adaptar a esses requerimentos locais, agravados pela necessidade de adotar o idioma francês em todos os processos administrativos.

Um dos problemas mais comuns para clientes internacionais é a dificuldade de abrir contas bancárias, questão que muitas vezes leva meses para ser resolvida. No entanto, outros processos, como a abertura de empresas, tornaram-se mais simples com o avanço do país em direção à digitalização.

Em relação ao futuro, o faturamento eletrônico obrigatório, previsto para entrar em vigor em 2026, deverá aumentar a complexidade, especialmente para pequenas e médias empresas (PMEs) e empresas multinacionais que utilizam ERPs globais. Apesar desses desafios, a robustez dos corredores comerciais e do investimento em infraestrutura da França são encarados como mudanças positivas. O foco do governo em aprimorar as capacidades logísticas e garantir a independência energética promete consolidar ainda mais o papel da França como um importante hub europeu de investimentos.

As tendências do mercado de trabalho incluem taxas de rotatividade estáveis e aumento da produtividade, devido ao trabalho remoto, que tem sido adotado positivamente tanto na esfera jurídica quanto na abordagem prática. A França continua oferecendo vantagens significativas, como créditos fiscais para pesquisa e desenvolvimento, uma força de trabalho altamente qualificada e estabilidade política, tornando-se um mercado atrativo, embora complexo.

“Muitos aspectos estão melhorando com o aumento da digitalização. No entanto, a futura implementação do faturamento eletrônico inevitavelmente introduzirá novos desafios. Isso representa uma vantagem significativa para as autoridades fiscais, pois ajuda a prevenir a evasão fiscal. No entanto, as empresas enfrentarão maior complexidade devido à exigência de utilizar plataformas especificamente aprovadas pela administração tributária francesa. Embora a qualidade dos dados financeiros seja aprimorada, a reforma em si aumentará a complexidade das operações comerciais.” – Expert da TMF França



↑ 3. México

O México ocupa a 3ª posição no GBCI deste ano, subindo da 4ª posição registrada em 2024, permanecendo uma jurisdição intrinsecamente complexa devido às suas regras e regulamentações rigorosas. Mudanças legislativas recentes e iniciativas governamentais visam melhorar as condições de trabalho, como a legislação voltada à disponibilização de assentos adequados para trabalhadores em fábricas. Estas mudanças refletem o foco em melhorar o bem-estar dos funcionários, apesar da manutenção de rigorosos requerimentos de compliance.

A mudança em direção ao trabalho remoto, influenciada pelas adaptações pós-Covid, faz com que os funcionários valorizem a flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A lei que exige contratos de trabalho remoto para funcionários que trabalham em casa mais de 50% do tempo também avançou. Esta transição para modelos híbridos está ganhando força, embora os empregadores prefiram um equilíbrio, com alguns dias de trabalho presencial para otimizar o espaço do escritório e promover a colaboração.

Apesar das recentes mudanças nas políticas comerciais dos EUA sob o governo Trump, o nearshoring continua sendo uma estratégia fundamental, com o México se posicionando como uma porta de entrada para os EUA e a América Latina. Acordos comerciais abrangentes oferecem vantagens significativas para investidores estrangeiros. No entanto, as implicações a longo prazo dessas mudanças na política comercial e potenciais ações retaliatórias permanecem pouco claras.

A recente reforma do sistema judicial, com o objetivo de criar uma estrutura transparente e com accountability, teve reações mistas. Embora adicione complexidade, é vista como necessária para garantir a estabilidade a longo prazo e a segurança dos investimentos.

“O México é mais do que apenas um destino de nearshoring; é uma porta de entrada estratégica para os Estados Unidos da América e a América Latina, proporcionando uma rota produtiva e eficiente para estes mercados. Embora o México esteja bem-posicionado, existem áreas e especialidades que requerem maior desenvolvimento e treinamento. Portanto, é importante que o México receba investimentos estrangeiros que possam ajudar a treinar e desenvolver as habilidades da força de trabalho mexicana.” – Expert da TMF México



↑ 4. Turquia

A Turquia subiu para a 4ª posição no GBCI deste ano, subindo duas posições em relação a 2024. Sua complexidade é impulsionada por regulamentações contábeis e fiscais complexas, bem como por rigorosos requerimentos de adoção do idioma local. Mudanças regulatórias imediatas criam desafios significativos para clientes multinacionais, que lutam para se adaptar rapidamente. Um exemplo disso é a introdução e subsequente reversão dos princípios contábeis da inflação, um movimento que impactou significativamente os negócios.

A persistência com relação ao uso do idioma turco em processos administrativos, juntamente com atualizações regulatórias frequentes, contribui para esta complexidade. A instabilidade econômica também representa desafios constantes.

Os corredores comerciais envolvem principalmente países do Oriente Médio e, embora fatores geopolíticos desempenhem um papel, a escolha das rotas comerciais é influenciada pela facilidade de regulamentação e cronogramas. O setor produtivo se beneficia de incentivos fiscais destinados a atrair investimentos estrangeiros.

O mercado de trabalho turco enfrenta uma lacuna de competências devido ao “êxodo de profissionais”, com trabalhadores qualificados buscando oportunidades fora do país, o que leva as empresas a conduzir múltiplas revisões salariais para reter talentos em meio à alta inflação. As empresas também estão adotando cada vez mais a tecnologia para aprimorar a prestação de serviços, especialmente no setor de A&T.

“No final de 2023, o governo anunciou que a contabilidade inflacionária seria aplicável, mas os princípios de aplicação foram anunciados apenas em março de 2024. Depois disso, os primeiros princípios foram anunciados e as aplicações trimestrais eram esperadas. No entanto, não foi possível finalizar esses princípios, o que levou ao cancelamento das aplicações trimestrais. Isso gerou muita confusão e complexidade para as empresas.” – Expert da TMF Turquia



↓ 5. Colômbia

A Colômbia passou da 3ª para a 5ª posição no ranking deste ano. O ambiente corporativo permanece complexo devido à instabilidade política e à burocracia arraigada. A mudança de um governo de direita para um de esquerda gerou incerteza política, que provavelmente persistirá até as eleições de 2026. Apesar da turbulência política, instituições robustas como o Congresso e o sistema judiciário proporcionam alguma estabilidade.

A burocracia e os entraves administrativos continuam impactando negativamente a eficiência operacional das empresas, com diversos processos ainda condicionados à exigência de assinaturas manuais. O ano passado também testemunhou diversas mudanças legislativas, como as reformas tributária, trabalhista e previdenciária.

As principais rotas comerciais permanecem inalteradas, com atividade significativa entre a Colômbia e os Estados Unidos da América, Europa e vizinhos como Equador e Venezuela. O fortalecimento das relações com a China Continental é compensada pelos interesses dos EUA. A adoção de tecnologia na cadeia de abastecimento acelerou, particularmente nos setores de serviços financeiros e trabalhistas, impulsionada por startups locais e políticas governamentais de apoio, como a “Economía Naranja” (Economia Laranja), uma iniciativa que apoia uma série de indústrias criativa e de tecnologia.

As tendências de trabalho remoto e híbrido também permanecem, com o governo implementando regulamentações para apoiá-las. A flexibilidade nos modelos de trabalho continua sendo um aspecto crucial nas grandes cidades.

“Atualmente, a Colômbia enfrenta diferentes desafios econômicos e políticos significativos simultaneamente. Sendo assim, é difícil evitar a implementação de diversas reformas. Mudanças são necessárias em áreas como fornecimento de gás e eletricidade, segurança e finanças públicas, em função das atuais mudanças políticas e econômicas. Prevê-se que estas transformações continuem acontecendo, pelo menos até 2027.” – Expert da TMF Colômbia



↑ 6. Brasil

O Brasil passou da 7ª para a 6ª posição no ranking do GBCI deste ano. Assim como em 2024, as complexidades do setor de A&T continuam sendo os principais impulsionadores dos desafios operacionais. A integração dos sistemas tributários com normas contábeis como as IFRS ou as US GAAP acrescenta complexidade significativa, especialmente com as discussões em andamento sobre a reforma tributária no Brasil.

O Brasil está testemunhando uma crescente adoção de tecnologia, aprimorando significativamente o monitoramento sobre as transações e o compliance por meio de sistemas eletrônicos de reporte. Esta mudança simplificou a supervisão em tempo real, mas introduziu camadas adicionais de complexidade e gerenciamento de riscos para as empresas. O governo brasileiro também está realizando projetos significativos de infraestrutura, investindo R\$2 tri para melhorar os corredores comerciais, com foco em rodovias, ferrovias, portos e aeroportos.

De modo geral, as empresas estão se concentrando meticulosamente nos riscos logísticos e no compliance ambiental, com uma crescente dependência da tecnologia para monitorar as cadeias de abastecimento. O mercado de trabalho tem demonstrado resiliência com a adoção de modelos de trabalho híbridos, especialmente em regiões voltadas para o setor de serviços, como em São Paulo. Desta forma, apesar da instabilidade política e econômica, as empresas brasileiras estão cada vez mais preparadas para enfrentar os desafios por meio de parcerias estratégicas e integrações tecnológicas.

“O Brasil tem integrado cada vez mais a tecnologia para aprimorar o monitoramento sobre as transações financeiras, visando prevenir a lavagem de dinheiro e outras atividades ilícitas. Embora estes avanços promovam a otimização operacional, eles apresentam maiores riscos e desafios de compliance devido ao processamento das reconciliações de transações passar a ser executado em tempo real. Apesar dos avanços significativos impulsionados pela tecnologia, fazer negócios no Brasil continua complexo em termos de governança geral, especialmente no que diz respeito às transações que garantem o registro e o pagamento correto dos impostos.” – Expert da TMF Brasil



↑ 7. Itália

Classificada em 7º lugar no GBCI 2025, a Itália observou mudanças importantes em seu ambiente corporativo no último ano. Os serviços de HRP continuam sendo o principal impulsionador da complexidade devido às leis trabalhistas protecionistas e ao abrangente sistema de bem-estar social da Itália. Mudanças frequentes nas contribuições previdenciárias e novas regulamentações aumentam ainda mais a carga administrativa.

Com relação aos setores jurídico e tributário, os ajustes nas alíquotas de impostos visam reduzir a carga sobre os que ganham menos, enquanto a aumentam para os que ganham mais. As novas regras agora exigem que os reembolsos de despesas sejam processados utilizando cartões de crédito em vez de dinheiro, adicionando outra camada de compliance para as empresas.

A posição estratégica da Itália na rede logística europeia permanece marcante, apoiada por seus portos e investimentos contínuos em infraestrutura. Houve uma transição do Acordo da Rota da Seda com a China Continental para o Corredor Econômico Índia-Oriente Médio-Europa (India, Middle East and Europe Economic Corridor – IMEC), devido ao valor limitado da Rota da Seda e aos riscos associados. Esta mudança nas rotas comerciais destaca uma mudança estratégica nas relações comerciais sem alterar significativamente as rotas comerciais existentes.

Embora a Covid tenha impulsionado a Itália para acordos de trabalho mais flexíveis, uma cultura de trabalho mais tradicional ainda prevalece. O país também enfrenta desafios demográficos, com uma baixa taxa de natalidade impactando a força de trabalho disponível. No entanto, o trabalho remoto tem sido recebido positivamente pelos funcionários, especialmente entre aqueles com responsabilidades sobre o cuidado de dependentes.

“Na Itália, as organizações frequentemente subestimam as despesas associadas aos funcionários. Muitas presumem erroneamente que a rescisão de contratos de trabalho é simples. Na realidade, envolve custos e complexidades adicionais. As leis trabalhistas italianas exigem justificativas específicas para a rescisão contratual e, embora o processo tenha se tornado um pouco mais simples em comparação com anos anteriores, continua sendo desafiador. Os funcionários frequentemente recorrem a assessoria jurídica e solicitam indenização adicional em caso de rescisão.” – Expert da TMF Itália



↓ 8. Bolívia

A Bolívia passou do 5º para o 8º lugar no ranking deste ano. No entanto, o país continua enfrentando desafios significativos nos setores de A&T e HRP, impulsionados principalmente pela dependência de documentação física de compliance. Esta exigência está dificultando os esforços de transformação digital. A instabilidade macroeconômica, restrições cambiais e tensões políticas também continuam sendo sérios obstáculos ao investimento estrangeiro, o que representa barreiras à entrada no mercado e ao crescimento econômico.

O mercado de trabalho boliviano permanece estável, embora a economia esteja estagnada devido a contínuas disputas políticas internas e pressões inflacionárias. Oportunidades de crescimento se apresentam em projetos de infraestrutura, incluindo a construção de estradas, pontes e hospitais, que prometem estimular a criação de empregos e a atividade econômica. No entanto, estes projetos ainda não atingiram a escala necessária para um crescimento econômico significativo.

O potencial dos recursos naturais da Bolívia, como lítio e gás, permanece subutilizado devido às atuais condições regulatórias e econômicas. No entanto, existe a possibilidade de uma mudança significativa de governo nas eleições de 2026, o que poderia tornar a Bolívia mais atrativa para investidores nestes setores.

“Tanto o setor de GEM quanto o de HRP são complexos na Bolívia devido aos desafios de digitalização das informações. As autoridades insistem na documentação física para o registro e a apresentação das designações dos trabalhadores, o que tem sido a norma tradicional por muito tempo. Além disso, a Bolívia enfrenta obstáculos significativos para atrair investimentos estrangeiros, principalmente devido a questões macroeconômicas. O mercado cambial é particularmente problemático, com regulamentações rigorosas para a conversão de moeda de dólares para bolivianos e vice-versa. Essas restrições cambiais representam um sério desafio para as empresas que operam na Bolívia.” – Expert da TMF Bolívia



↑ 9. Cazaquistão

O Cazaquistão subiu do 10º para o 9º lugar no ranking deste ano. O país continua apresentando alta complexidade nos setores de GEM, A&T e HRP. Isso se deve a processos obsoletos e impressos, que demandam muito por presença local, como a existência de um diretor residente na jurisdição. Os setores de GEM e A&T são particularmente desafiadores devido ao rigoroso escrutínio e às peculiaridades da legislação local que difere dos padrões euro-americanos.

No último ano, foi introduzida uma nova legislação de privacidade de dados, exigindo que o processamento inicial de dados ocorra dentro do Cazaquistão. Isso forçou as empresas a reformular seus fluxos de trabalho de dados e configurações tecnológicas, aumentando sua carga operacional.

Há também uma dependência persistente de documentação impressa, frequentemente verificada pelas autoridades. Além disso, possíveis requerimentos futuros para que os documentos sejam redigidos no idioma cazaque podem aumentar ainda mais a carga administrativa.

Apesar destas complexidades, o mercado de trabalho apresenta tendências promissoras. Elas incluem um número crescente de empresas estrangeiras estabelecendo operações na região devido a mudanças geopolíticas. Isso levou a mais oportunidades de emprego e investimentos em infraestrutura local. No entanto, o mercado continua desafiador, com baixas taxas de desemprego e altas taxas de rotatividade, o que dificulta a retenção de funcionários. Isso é agravado pela alta inflação imobiliária, impulsionada por investimentos externos, e pelo significativo “êxodo de profissionais” com a migração de talentos para o exterior.

“Desde o início deste ano, a legislação sobre privacidade de dados e armazenamento de dados pessoais e confidenciais mudou. Agora, o processador inicial precisa estar no Cazaquistão. Isso significa uma nova tecnologia, um novo processo e também a garantia de que haja funcionários no Cazaquistão capazes de implementá-los e gerenciá-los.” – Expert da TMF Cazaquistão



↑ 10. China Continental

A China Continental passa a figurar entre as dez jurisdições mais complexas no Índice de 2025, subindo da 11ª posição registrada em 2024. A complexidade da jurisdição decorre de frequentes mudanças regulatórias, juntamente com disparidades regionais.

As leis chinesas, especialmente nos setores de A&T e HRP, são atualizadas frequentemente para se adaptar às mudanças econômicas e sociais. Isso exige que as empresas alinhem constantemente seus esforços pelo compliance com os novos requerimentos. Além disso, as regulamentações regionais variam entre as diversas províncias, adicionando outra camada de complexidade.

No ano passado, novas leis, como as de segurança de dados e de beneficiário final, foram introduzidas, impactando as transferências internacionais de dados e a transparência. A implementação de novas políticas também costuma ocorrer rapidamente, sem longos períodos de consulta, aumentando a imprevisibilidade do cenário. Apesar destes desafios, a China Continental continua oferecendo incentivos para atrair investimentos, especialmente em zonas de livre comércio designadas. O governo também promoveu o desenvolvimento de infraestrutura por meio da iniciativa “Belt and Road”, para aprimorar a logística comercial.

O contexto da cadeia de abastecimento é diversificado devido a tensões geopolíticas, principalmente com os EUA, levando ao estabelecimento de novas rotas comerciais pelo Sudeste Asiático, África e México. Enquanto isso, os custos trabalhistas estão aumentando, especialmente em setores de alta demanda, com uma tendência crescente para acordos de trabalho flexíveis e remotos, acelerada pela pandemia de Covid.

“As leis e regulamentações chinesas são atualizadas frequentemente, com políticas adaptadas para dar uma resposta às mudanças econômicas e às necessidades sociais. As empresas devem se adaptar continuamente aos novos requerimentos de compliance, incluindo políticas tributárias, regulamentações ambientais e leis trabalhistas, entre outras. Além disso, as regulamentações na China Continental podem diferir entre os locais devido ao tamanho e à diversidade do país. Diferentes cidades de tier 1, tier 2 e tier 3, bem como cada província e cidade em particular, podem ter políticas locais distintas. Portanto, as empresas que operam aqui devem garantir o compliance com as regulamentações locais específicas para cada área.” – Expert da TMF China

As 10 jurisdições menos complexas deste ano

Jurisdição		Rankings 2025
República Tcheca (+1)	↓	70
Curaçao (-7)	↑	71
Ilhas Virgens Britânicas (+1)	↓	72
Jamaica (+3)	↓	73
Holanda (0)	—	74
Jersey (+3)	↓	75
Hong Kong, RAE (0)	—	76
Nova Zelândia (+2)	↓	77
Dinamarca (+1)	↓	78
Ilhas Cayman (0)	—	79



↓ 70. República Tcheca

A República Tcheca passou da 69ª para a 70ª posição no GBCI deste ano. Nos últimos doze meses, a jurisdição tem se esforçado para simplificar elementos do setor de RH, incluindo ajustes na legislação tributária e diretrizes mais claras sobre regimes de home office.

Apesar destas mudanças positivas e de sua baixa complexidade geral, os desafios persistem, especialmente com relação ao compliance com os rigorosos protocolos de prevenção à lavagem de dinheiro e de combate ao terrorismo que são impostos pelos bancos. Estes protocolos ocasionalmente exigem presença física para abertura de contas, o que aumenta a complexidade operacional.

As tendências do mercado de trabalho destacam um ambiente competitivo com baixo desemprego e alta rotatividade de funcionários. A demanda por profissionais de TI permanece significativamente maior do que a oferta, intensificando os desafios de recrutamento. Além disso, as mudanças demográficas e o influxo de trabalhadores qualificados da Ucrânia e da Ásia Central, devido à localização estratégica da República Tcheca, também são dignos de nota. No entanto, isso é compensado pela tendência de cidadãos tchecos se mudarem para outras jurisdições em busca de oportunidades.

“Há eleições previstas para daqui a aproximadamente um ano, com uma potencial mudança de governo prevista para daqui a um ano e meio. Partidos mais populistas lideram as pesquisas como favoritos, o que sugere potenciais mudanças no cenário político previstas a partir do ano que vem. Além da legislação da UE, que afeta uniformemente os países-membros, a República Tcheca permanece alinhada com a orientação mais abrangente da UE. Portanto, a complexidade de operar na República Tcheca é muito baixa.”
– Expert da TMF República Tcheca



↑ 71. Curaçao

Curaçao subiu da 78ª para a 71ª posição no ranking deste ano. Embora a jurisdição ainda ostente um ambiente de negócios geralmente estável, desdobramentos recentes introduziram complexidades específicas, particularmente no setor de RH.

As complexidades do setor de RH em Curaçao são decorrentes de regulamentações rigorosas, comparáveis às praticadas na Holanda. Isso significa processos mais complexos para atividades como contratação, demissão e gerenciamento de licenças médicas. A demissão de funcionários, por exemplo, exige o cumprimento de etapas legais rigorosas e longos períodos de aviso prévio. Nos últimos doze meses, houve um impacto direto mínimo nas empresas devido a definições legislativas, incluindo os relacionados aos requerimentos de substância e à introdução do registro Ultimate Global Owner (UGO), que se alinha aos padrões internacionais.

Mudanças regulatórias recentes, como as de UGO e de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (anti-money laundering – AML), reforçaram as medidas de transparência em Curaçao, alinhando a jurisdição aos padrões internacionais. Embora inicialmente exijam compliance mais detalhado por parte das empresas, estas atualizações acabam tornando a jurisdição mais atrativa para multinacionais sem adicionar mais complexidade, uma vez que estas medidas são comuns em outras jurisdições em que operam.

“Estamos observando que Curaçao está se tornando uma jurisdição menos atrativa. Essa mudança se deve, em grande parte, a desdobramentos internacionais, tornando cada vez mais desafiador para os clientes estabelecer estruturas baseadas em critérios fiscais. Consequentemente, é necessário criar estruturas abrangentes ou desenvolver subconjuntos substanciais em Curaçao. No entanto, há uma queda perceptível no interesse em optar por Curaçao para tais fins. Essa tendência reflete um declínio mais amplo dentro do mercado, afetando não apenas Curaçao, mas o setor financeiro como um todo.” – Expert da TMF Curaçao



↓ 72. Ilhas Virgens Britânicas

As Ilhas Virgens Britânicas (IVB) ocupam a 72ª posição no GBCI 2025. As IVB continuam se beneficiando do alinhamento regulatório com os padrões internacionais, proporcionando um ambiente estável para entidades multinacionais.

Os principais desafios para empresas internacionais que operam na jurisdição decorrem da complexidade de suas estruturas de negócios. Embora operações simples sejam diretas, estruturas mais complexas, especialmente aquelas que envolvem trusts, exigem um escrutínio detalhado, prolongando o processo de admissão e, potencialmente, causando frustração ao cliente devido a atrasos. Uma gestão eficaz de expectativas é essencial.

Mudanças legislativas recentes também aumentaram a complexidade. Desde o dia 1º de janeiro do ano passado, todas as empresas devem apresentar declarações anuais por meio de um agente registrado, aumentando a due diligence, mas adicionando cargas de compliance.

Além disso, recentes exigências regulatórias preveem a apresentação confidencial dos registros de membros e dos beneficiários finais, com obrigatoriedade prevista para o final de 2025.

Apesar destas mudanças, as IVB continuam sendo escolhidas por seu sistema estruturado de compliance e prazos curtos de resposta, facilitados por seu sistema de registro online..

“O aspecto mais desafiador são as frequentes mudanças legislativas. Cada vez que acreditamos ter alcançado o compliance, as regulamentações mudam. Essa mudança constante é necessária porque competimos com outras jurisdições globalmente, com a obrigação de atuar no mesmo patamar com relação aos padrões internacionais. Para ter sucesso neste ambiente competitivo, o alinhamento com os padrões estabelecidos por organizações como a OCDE é essencial. Portanto, as IVB adaptam e modificam continuamente sua legislação para atender a esses requerimentos externos, resultando em atualizações regulares quase todos os anos.” – Expert da TMF Ilhas Virgens Britânicas



↓ 73. Jamaica

A Jamaica observou sua classificação melhorar ligeiramente este ano, passando da 70ª em 2024 para a 73ª posição em 2025. O país continua sendo uma das jurisdições mais simples do mundo para o setor de GEM, um ponto forte impulsionado por uma estrutura regulatória consistente e um ambiente político estável. Embora o setor de A&T na região tenha sido historicamente considerado relativamente complexo, o ano de 2024 apresentou avanços positivos em direção à simplificação. Todas as empresas registradas agora podem declarar impostos online, reduzindo significativamente a complexidade e aumentando o compliance.

A jurisdição também está se posicionando estrategicamente como um hub logístico, conectando o Canal do Panamá, o Caribe e a América do Sul. Esta mudança visa alavancar as vantagens geográficas do país para impulsionar o crescimento econômico. No entanto, existem desafios na gestão dos riscos da cadeia de abastecimento por meio da diversificação e do estoque de materiais essenciais. O país enfrenta problemas contínuos com relação à migração de trabalhadores qualificados, especialmente na indústria da construção civil, o que leva ao recrutamento de mão de obra estrangeira para preencher lacunas.

O país também tem sido progressista com relação à adoção de políticas de trabalho remoto. Medidas legais que validam horários de trabalho flexíveis e o trabalho remoto têm sido fundamentais para manter a produtividade e reduzir a complexidade do local de trabalho. O ambiente corporativo geral tem apresentado melhorias por meio da digitalização e do posicionamento econômico estratégico, embora os desafios no mercado de trabalho e na gestão da cadeia de abastecimento exijam atenção permanente.

“O objetivo da Jamaica é se estabelecer como um hub central, conectando o Canal do Panamá, o Caribe e a América do Sul. Recentemente, houve progressos significativos no Porto de Kingston, reconhecido como o sétimo maior porto natural do mundo. Os esforços contínuos de dragagem e aprofundamento visam acomodar navios maiores, aumentando sua capacidade de atracar em nossos portos e facilitando transições mais suaves para destinos subsequentes.” – Expert da TMF Jamaica



– 74. Holanda

A Holanda continua sendo uma das jurisdições menos complexas para operações comerciais, mantendo sua posição entre as 10 últimas do Índice e a mesma classificação registrada em 2024. Esta estabilidade se deve principalmente à sua abordagem voltada ao cliente com relação a leis, regulamentos e processos, apesar de algumas dificuldades crescentes em linhas de serviço específicas.

Os serviços do setor de GEM tornaram-se mais desafiadores, principalmente devido ao aumento dos requerimentos regulatórios relacionados a medidas de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, tornando os serviços de diretoria e domiciliação mais complexos. No entanto, os serviços do setor de A&T permanecem relativamente simples, beneficiando-se da estrutura padronizada das IFRS.

No setor de RH, as regulamentações fiscais locais específicas contribuem para sua complexidade, tornando esta área na linha de serviço mais desafiadora do país. Apesar disso, o novo governo do país, embora ainda em estágios iniciais do mandato, parece mais voltado para os negócios, com intenções de atrair empresas internacionais – um alinhamento com a tradição nacional de tratados bilaterais de investimento (bilateral investment treaties – BITs) que protegem os investimentos internacionais.

As tendências do mercado de trabalho apresentam maior estabilidade, com modelos de trabalho híbridos e flexíveis se tornando o padrão após a Covid. Esta flexibilidade no mercado de trabalho e o atrativo arcabouço jurídico continuam atraindo investimentos multinacionais, especialmente nas holdings holandesas, apoiadas pela infraestrutura madura e abrangente do país.

“Estabilidade e segurança são importantes para muitas empresas, algo que a Holanda pode oferecer. O país é uma opção atrativa para investimentos estrangeiros e, cada vez mais, empresas de investimento em private equity do Reino Unido e dos EUA desejam adquirir um ativo na Holanda.” – Expert da TMF Holanda



↓ 75. Jersey

Jersey ocupa a 75ª posição no ranking deste ano, uma mudança com relação à 72ª posição registrada em 2024. No entanto, os desafios permanecem, em grande parte devido ao cenário regulatório da UE e de países de fora da UE, e às mudanças nas regulamentações financeiras internacionais. A recente visita do Comitê de Peritos para a Avaliação de Medidas de Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (Committee of Experts on the Evaluation of ANTI-Money Laundering Measure and the Financing of Terrorism – MONEYVAL), significou maior escrutínio e ações regulatórias que, embora destinadas a fortalecer a jurisdição, acrescentaram ainda mais complexidade às empresas. Os esforços da Comissão de Serviços Financeiros de Jersey (Jersey Financial Services Commission – JFSC) e da Associação Financeira de Jersey para aprimorar a colaboração com o setor são notáveis, mas o caminho a seguir permanece tortuoso. O aumento do escrutínio regulatório tem particular impacto sobre as operações comerciais locais e levanta questões sobre a justificativa de utilizar Jersey como base.

Existem oportunidades, especialmente com a China Continental, enquanto o histórico corredor dos EUA enfrenta potenciais impactos decorrentes de mudanças nas políticas comerciais estadunidenses. As relações europeias permanecem vitais, mas são complexas pela evolução das regulamentações. O alto custo de vida, a crise imobiliária e as taxas de rotatividade (em torno de 20%) continuam pressionando as empresas locais. Empresas maiores se beneficiam de pools de recursos mais amplos e centros regionais de distribuição, que são instalações ou locais utilizados pelas empresas para fornecer e gerenciar serviços, ajudando a mitigar algumas das pressões enfrentadas pelas empresas locais. O trabalho remoto também aliviou algumas pressões, ampliando o pool de recursos, embora ainda existam restrições devido às pressões mencionadas. Desta forma, Jersey continua lutando para manter sua atratividade em meio a desafios regulatórios e macroeconômicos, buscando equilibrar compliance e viabilidade operacional.

“O escrutínio sobre as empresas locais em relação às suas estruturas operacionais e à opção pela jurisdição está se intensificando, com reguladores questionando clientes sem vínculos diretos com Jersey que utilizam esta localização. A percepção global de que Centros Financeiros Internacionais como Jersey são paraísos fiscais e as mudanças devido à tributação do BEPS estão impulsionando essas preocupações. Além disso, a intenção do Partido Trabalhista do Reino Unido de alinhar o imposto sobre ganhos de capital com as alíquotas do imposto de renda no Reino Unido também aumenta a complexidade.” – Expert da TMF Jersey



– 76. Hong Kong, RAE

Hong Kong, RAE, mantém a 76ª posição no GBCI para 2025. A região oferece um ambiente de negócios estável e favorável, caracterizado por um regime tributário simples e com alíquotas baixas, portanto atrativo para empresas internacionais. A simplicidade do sistema tributário do país continua sendo um ponto forte, tornando-o uma das jurisdições menos complexas para o setor de A&T. O regime é estável, com alterações mínimas, o que significa previsibilidade para as empresas. Destaca-se a nova regulamentação que permite que empresas offshore se redomiciliarem em Hong Kong, RAE, que, apesar de adicionar um nível de complexidade, ainda se beneficia das baixas alíquotas de imposto.

O mercado de trabalho em Hong Kong, RAE, é dinâmico, com baixas taxas de desemprego e um pool suficiente de talentos. No entanto, há uma tendência notável de emigração de talentos locais, compensada por um influxo de profissionais da China Continental. Há também uma demanda crescente por conjuntos de habilidades tecnológicas, incluindo IA e experiência em transformação digital. A jurisdição oferece flexibilidade nas condições de trabalho, mas, ao contrário da China Continental, a necessidade de trabalho remoto extensivo é menor devido aos deslocamentos mais curtos e às condições de moradia menos espaçosas. Muitos funcionários preferem trabalhar no escritório para maior eficiência.

O cenário geopolítico, particularmente as tensões comerciais entre os EUA e a China Continental, afeta a posição de Hong Kong, RAE, como intermediária no comércio global. A complexidade das rotas comerciais e das taxas de juros também influenciam a relação da moeda com o dólar americano.

“Ao comparar as operações de folha de pagamento em diferentes jurisdições, como Japão, China Continental e Austrália, Hong Kong, RAE, destaca-se por sua praticidade e simplicidade, especialmente para os empregadores. O ambiente corporativo aqui é propício para novos empreendimentos, pois a constituição de uma entidade corporativa é simples e as leis trabalhistas locais são fáceis de entender. Além disso, a ausência de contribuições previdenciárias simplifica ainda mais a folha de pagamento, sendo exigida apenas uma contribuição mínima para o Mandatory Provident Fund (MPF) dos empregadores. Esses fatores, conjuntamente, contribuem para a atratividade de Hong Kong como um local simples para empresas operarem.” – Expert da TMF Hong Kong



↓ 77. Nova Zelândia

A Nova Zelândia ocupa a 77ª posição no GBCI 2025, mantendo sua reputação como um local simples para operações comerciais. Isso se deve, em grande parte, à abordagem proativa do governo em acolher investimentos estrangeiros e à simplificação dos processos administrativos. Embora a facilidade de registro de empresas e a configuração da folha de pagamento permaneçam inalteradas em relação ao ano passado, o alto custo de vida continua sendo um entrave importante, afetando os custos operacionais e os esforços de expansão.

O foco permanece no apoio às pequenas e médias empresas, que continuam dominando o mercado. As empresas multinacionais (EMNs) constatarem mudanças mínimas em suas políticas, refletindo um foco em interesses nacionais em vez de internacionais. Embora a Nova Zelândia apresente soluções sofisticadas e eficientes de logística terceirizada (third-party logistics – 3PL) disponíveis para a gestão da cadeia de suprimentos, a jurisdição ainda está atrás de outras com relação a avanços tecnológicos de maneira geral. A dependência comercial, especialmente nos setores de laticínios e silvicultura, ressalta a necessidade de acordos estáveis para mitigar os riscos da cadeia de abastecimento.

Enquanto isso, o mercado de trabalho mudou, dificultando a busca por emprego para quem está desempregado, contrastando com os desafios do ano passado na atração de talentos em meio a altas demandas salariais. O trabalho flexível continua sendo uma modalidade comum, mas há um movimento em direção ao aumento do trabalho presencial para aumentar a produtividade. A futura legislação para atrair investidores com alto patrimônio pode impactar ligeiramente o cenário empresarial, mas não são esperadas reformas significativas.

“A futura legislação simplificará os requerimentos de visto de investidor, permitindo que indivíduos invistam de US\$10 a US\$15 mi em fundos administrados ou empresas. Ao manter esses investimentos por quatro anos, os investidores podem obter um visto para residir na Nova Zelândia. Essa mudança legislativa faz parte da estratégia do governo para atrair indivíduos com alto patrimônio para a Nova Zelândia.” – Expert da TMF Nova Zelândia



↓ 78. Dinamarca

A Dinamarca ocupa a 78ª posição no GBCI 2025, abaixo da 77ª posição registrada em 2024, e permanece comprometida com um ambiente de negócios otimizado, caracterizado por leis, regulamentações e condições econômicas estáveis. O foco na digitalização continua simplificando a abertura e o reporte de empresas, reduzindo o tempo e a complexidade. Além disso, investimentos significativos em IA e tecnologia contribuem ainda mais para a facilidade de fazer negócios.

A abertura de contas bancárias persiste devido a regulamentações rigorosas e aos requerimentos de “Conheça seu Cliente” (Know Your Customer – KYC), embora melhorias tenham sido observadas sobre este processo nos últimos anos. A Dinamarca vem adotando medidas locais de desregulamentação para mitigar os efeitos da crescente complexidade imposta pela legislação da UE, aumentando sua atratividade para investimentos estrangeiros.

O mercado de trabalho na Dinamarca está passando por mudanças pós-Covid, com um ligeiro aumento na facilidade de encontrar funcionários. O trabalho remoto continua predominante, embora as empresas estejam se readaptando para oferecer modelos híbridos de home office mais equilibrados.

Em comparação com 2024, o foco principal continua sendo a manutenção de um ambiente digital integrado e condições estáveis para as operações comerciais. O cenário político e social manteve-se estável, com esforços direcionados à simplificação legislativa. Com relação ao futuro, a abordagem proativa da Dinamarca em relação à inovação e à eficiência nas operações coloca a jurisdição em uma posição favorável no mercado global.

“A Dinamarca é conhecida por sua estabilidade política e econômica, tornando-a um local atrativo para operações comerciais. O país também é reconhecido como uma das nações líderes em digitalização, com esforços significativos em andamento para otimizar os processos de negócios e atrair investimentos estrangeiros. Além disso, tanto o governo quanto o setor privado estão investindo ativamente em iniciativas de inteligência artificial e tecnologia, fortalecendo ainda mais a posição da Dinamarca no setor de tecnologia.” – Expert da TMF Dinamarca



– 79. Ilhas Cayman

As Ilhas Cayman continuam classificadas como nossa jurisdição menos complexa, garantindo a última posição no GBCI por mais um ano. Essa estabilidade na classificação é atribuída à maturidade de seus sistemas financeiros, ao ambiente político estável e aos altos níveis de digitalização.

O foco da jurisdição em serviços financeiros e turismo simplificou as operações, principalmente por meio de um status de neutralidade fiscal e de uma infraestrutura digital bem desenvolvida, permitindo operações remotas eficientes. No entanto, ainda existem desafios, principalmente no que diz respeito à compreensão sobre o compliance e à lacuna de competências em termos de regulamentação e compliance.

Houve pequenas atualizações regulatórias, como mudanças nas regulamentações de beneficiário final, mas elas não afetaram significativamente a complexidade operacional. Enquanto isso, o comércio internacional permanece sendo influenciado principalmente pelos EUA, e os desafios do mercado de trabalho persistem devido a uma força de trabalho experiente limitada e às dificuldades em reter talentos locais e expatriados.

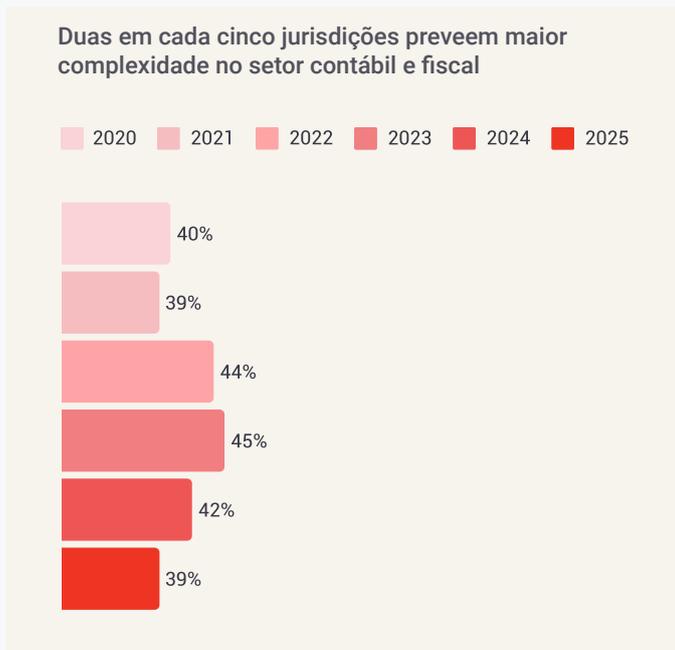
“As Ilhas Cayman possuem um sistema financeiro altamente desenvolvido e ambientes político e econômico consolidados. No setor financeiro, nossas ilhas são talvez as mais conhecidas pelos Estados Unidos da América, do ponto de vista caribenho. Essa distinção decorre do foco estratégico das Ilhas Cayman, ao longo dos anos, em setores-chave, especialmente finanças e turismo.” – Expert da TMF Ilhas Cayman



Contabilidade e
impostos

Duas em cada cinco jurisdições preveem maior complexidade no setor contábil e fiscal

Apesar de um ligeiro declínio no número de jurisdições que preveem aumento da complexidade nas operações contábeis e fiscais em comparação com o período de 2022-2024, há previsões de mudanças à frente. À medida que o mundo evolui, a tecnologia é aprimorada e se integra melhor às operações comerciais, incluindo os processos contábeis e fiscais.

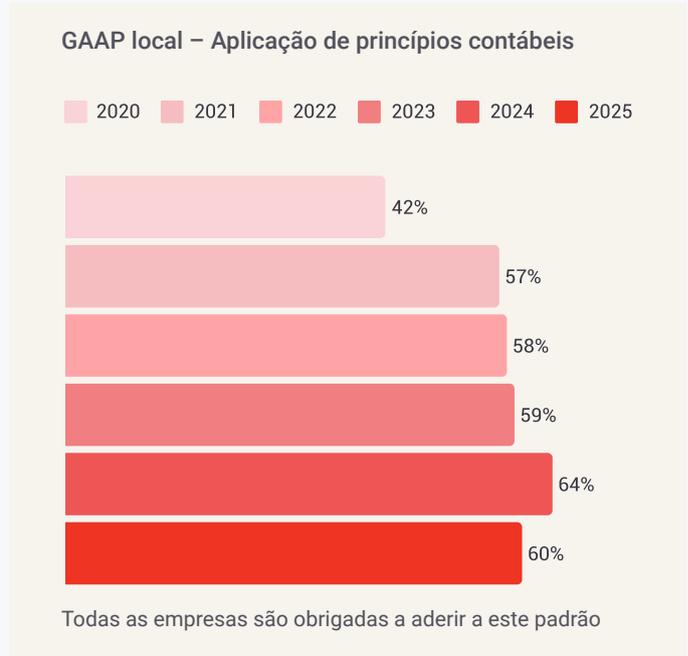


Embora pretenda simplificar as tarefas administrativas, a digitalização também está causando maior complexidade no que diz respeito ao ritmo de envio de dados, implementação e nuances locais em portais e softwares digitais. Isso implica que, embora algumas jurisdições tenham avançado na simplificação de processos, outras estão introduzindo novos requerimentos que exigem maior adaptação tecnológica e conhecimento local especializado.

A digitalização não é a única tendência que causa complicações. As complexidades locais estão evidenciando que um modelo padronizado não funciona bem para a área contábil e fiscal. Os modelos padrão de terceirização de processos de negócios (Business Process Outsourcing – BPO) não são mais suficientes para as diferentes necessidades de negócios, à medida que as organizações buscam serviços mais personalizados e sob medida. Para algumas organizações menores, o modelo de BPO não se adapta à sua estrutura, não oferece a qualidade esperada dos serviços da área contábil e fiscal e elas também não têm a capacidade de adaptá-lo.

As multinacionais estão enfrentando complexidades regulatórias devido às disparidades regionais

O cenário regulatório para multinacionais é diverso e variado entre as regiões, apresentando desafios específicos. A América Latina, em particular, lidera na imposição de requerimentos rigorosos.



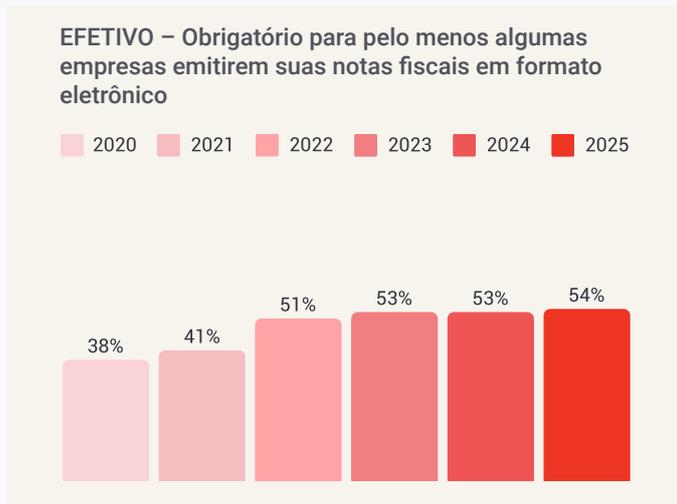
No Brasil, por exemplo, a sobreposição de impostos federais, estaduais e municipais cria um ambiente difícil para empresas estrangeiras. Jurisdições como a Colômbia também enfrentam mudanças frequentes na legislação tributária, o que pode gerar incerteza e aumentar os encargos de compliance.

“Um fator-chave na complexidade da área contábil e fiscal está relacionado à falta de transparência e previsibilidade nas regulamentações locais. Mudanças bruscas nas políticas e a falta de clareza sobre essas políticas, como a lei de prevenção à lavagem de dinheiro, exigem a nomeação de um responsável pelo compliance para todas as entidades que operam em El Salvador.” – Expert da TMF El Salvador

Mesmo jurisdições que oferecem regimes tributários relativamente simples, como as Ilhas Cayman, ainda exigem o cumprimento minucioso sobre as leis e práticas locais. Além disso, a maioria das jurisdições adota os padrões contábeis GAAP locais (60%) em vez de aderir aos padrões globais. As empresas devem, portanto, equilibrar estas diferenças regionais adotando estratégias localizadas, aproveitando a expertise local para garantir o compliance. Há indícios de que houve um pequeno avanço em direção à globalização na área contábil e fiscal, com menos jurisdições elaborando relatórios seguindo os padrões GAAP locais em comparação com 2024. No entanto, esse número ainda é muito superior aos níveis mais baixos observados em 2020.

“A regulamentação contábil – que é o GAAP húngaro para o General Ledger – exige que cada transação seja comprovada por documentação ou análise de antecedentes. A cada ano, essas regulações estão se tornando cada vez mais rigorosas. Isso torna o compliance local complexo e desafiador para empresas com estruturas contábeis centralizadas e Centros de Serviços Compartilhados (CSC).”
 – Expert da TMF Hungria

A crescente demanda por relatórios fiscais digitalizados está aumentando a complexidade e aprimorando a eficiência



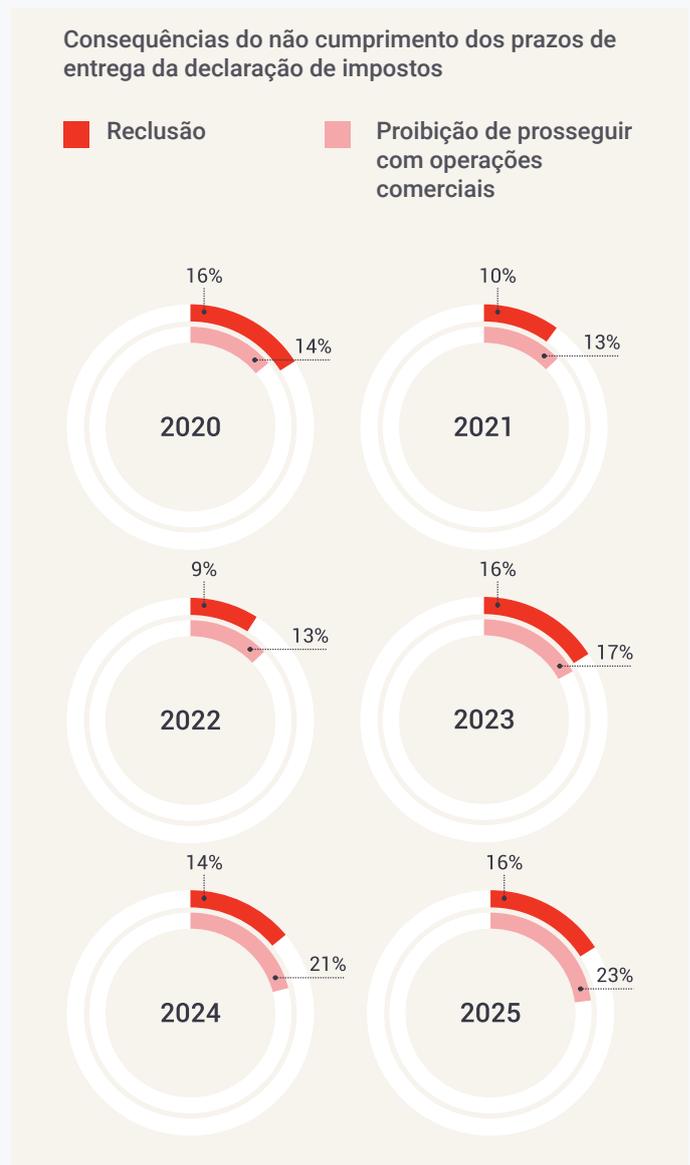
A demanda por relatórios fiscais digitais é uma tendência importante que impacta jurisdições em todo o mundo. Os governos estão exigindo maior visibilidade e dados em tempo real, o que exige que as empresas reformulem seus sistemas de relatórios. Em mais da metade das jurisdições (54%), as notas fiscais agora são obrigadas a estar em formato eletrônico para pelo menos algumas empresas, um aumento de 16 pontos percentuais desde 2020. Além disso, as notas fiscais precisam cada vez mais ser submetidas em uma plataforma governamental (49%), um aumento de 10 pontos percentuais desde 2020. Esta transição, embora inicialmente difícil de implementar, visa otimizar as operações e aumentar a eficiência.



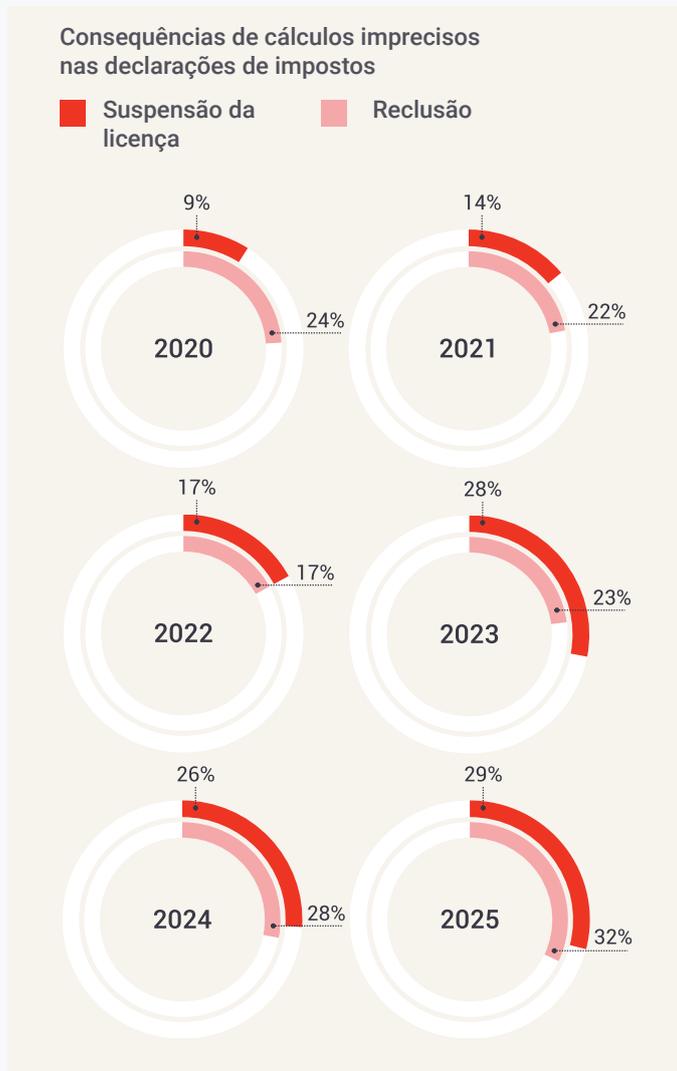
Na China Continental, por exemplo, a integração governamental de tecnologias da informação modernas – como big data e computação em cloud – ao seu sistema de arrecadação de impostos aumenta os requerimentos de compliance, mas, a longo prazo, aumentará a precisão e reduzirá o número de erros. Da mesma forma, o sistema tributário altamente digitalizado da Finlândia, caracterizado por processos online transparentes e eficientes, alivia significativamente a carga administrativa das empresas.

O aumento da digitalização e das ferramentas de eficiência está diminuindo a margem para erros

Os avanços em ferramentas digitais e automação estão gradualmente erradicando a margem de erro nas práticas contábeis. À medida que a tecnologia se desenvolve, os sistemas e administrações contábeis e fiscais têm se tornado mais sofisticados em soluções digitais que requerem relatórios detalhados e precisos. Estas ferramentas não apenas garantem o compliance, mas aumentam a precisão dos dados financeiros.



Com estas ferramentas proporcionando maior eficiência, as penalidades por atrasos na entrega da declaração de imposto de renda também aumentaram desde 2020, com consequências que incluem a proibição de prosseguir com operações comerciais (23%) e reclusão (16%).

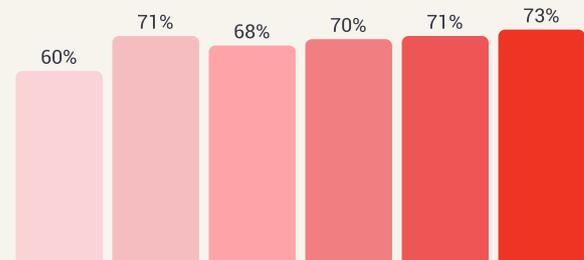


Além disso, com a tecnologia ajudando a fornecer maior precisão, as penalidades por cálculos imprecisos na declaração de imposto de renda também aumentaram, com o número de jurisdições aplicando suspensões de licenças (29%) e reclusão (32%), ambas aumentando nos últimos doze meses. À medida que o número de jurisdições com essas penalidades aumenta, o risco em torno da declaração de imposto de renda também aumenta para as empresas. Embora as organizações frequentemente tenham a oportunidade de corrigir erros na declaração de imposto de renda, a maioria continuará sendo multada de qualquer maneira (73%).

“A modernização digital e a inteligência da arrecadação e administração de impostos significam requerimentos mais rigorosos com relação ao compliance fiscal. As empresas devem conduzir processos de monitoramento, identificação, resposta e prevenção autônomos sobre riscos fiscais – do compliance inicial passivo à gestão ativa de seus próprios riscos fiscais.” – Experta da TMF China

Possibilidade de correção de erros na declaração de imposto de renda

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024 ■ 2025



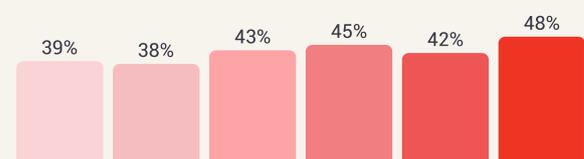
Sim, as empresas podem corrigir voluntariamente sua declaração/pagamento de imposto, mas serão multadas de qualquer maneira

Desafios de recrutamento e retenção na área contábil exigem medidas de mitigação

A redução do pool de talentos na área contábil está se tornando um problema relevante. Tanto a complexidade da profissão quanto o menor interesse entre as gerações mais jovens estão criando lacunas de funcionários em todo o mundo. Jurisdições como a Hungria, que estão tornando as normas contábeis locais mais rígidas, têm uma necessidade crescente de uma força de trabalho qualificada, apta a se adaptar às rigorosas medidas de compliance com a área contábil e fiscal. Essa lacuna de competências faz parte de uma tendência mais ampla do mercado de trabalho que está impactando muitos setores e jurisdições. A lacuna de competências está ainda mais evidente, pois a demanda por profissionais na área contábil é maior do que há cinco anos, com quase metade das jurisdições (48%) exigindo a organização ou assinatura de um contador certificado na apresentação dos balanços financeiros. Essa também é uma exigência cada vez mais comum.

Os balanços financeiros anuais precisam ser organizados/assinados por um contador certificado?

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024 ■ 2025



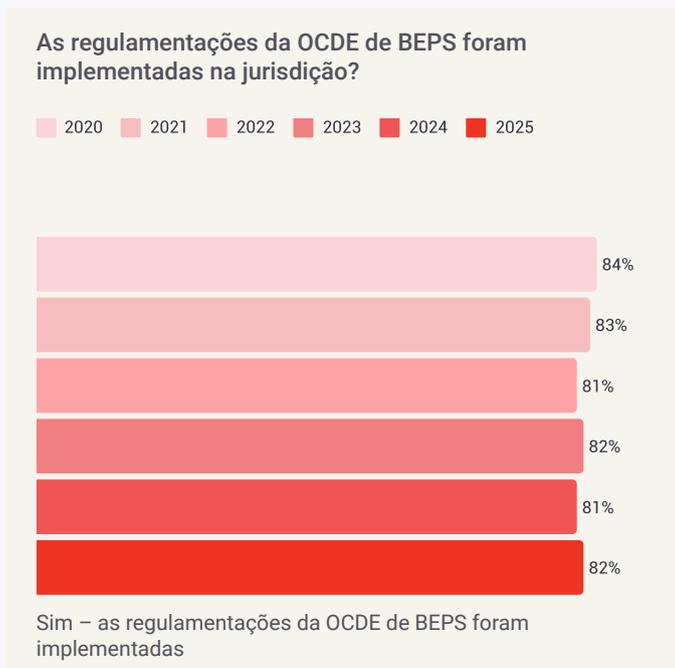
Sim – os balanços financeiros anuais precisam ser organizados/assinados por um contador certificado

Para mitigar essa lacuna de competências, as empresas estão terceirizando funções contábeis para empresas com a expertise e os recursos necessários. Essa abordagem permite que as empresas permaneçam em compliance sem arcar com o ônus de recrutar e treinar internamente funcionários especializados na área contábil.

“A contabilidade está se tornando uma profissão mais complexa e não observo o mesmo interesse que costumava ver nas gerações mais jovens. Quando as empresas enfrentam dificuldades para preencher essas vagas, muitas vezes terceirizam as tarefas contábeis para lidar com essa lacuna.” – Expert da TMF Group na área de A&T

As próximas regulamentações globais de tributação mínima exigirão adaptação por parte das empresas para assegurar o compliance

A adoção de regulamentações globais de imposto mínimo sob as diretrizes de Erosão da Base Tributária

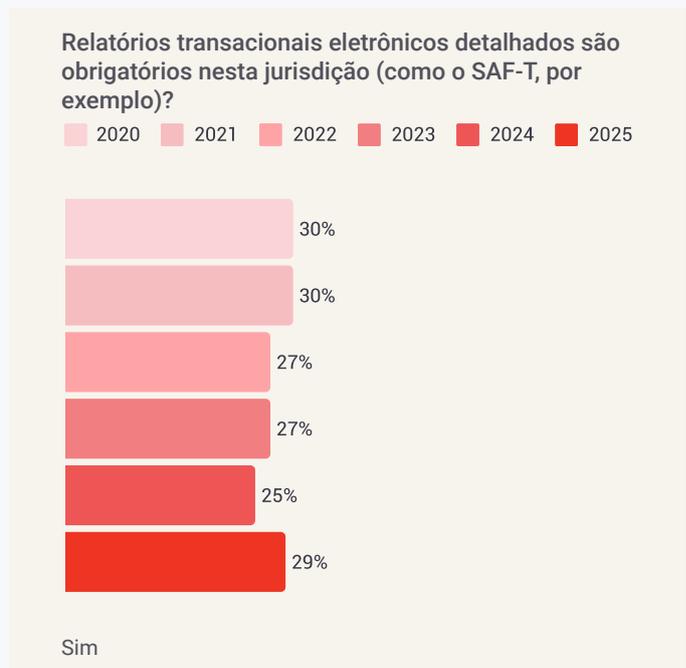


No entanto, também está prevista a implementação de novas regulamentações globais de tributação mínima para os próximos anos por meio das diretrizes de BEPS, especificamente com a introdução do Pillar Two, que visa estabelecer uma alíquota global mínima de imposto corporativo de 15% para grandes organizações multinacionais. A evolução do Pillar Two exigirá que as multinacionais reavaliem e ajustem seu planejamento tributário para garantir o compliance.

“Com o Pillar Two, as empresas maiores estão bem-preparadas, elas sabem que ele está por vir. Algumas adotarão uma abordagem baseada em risco, mas acredito que as empresas menores e mais flexíveis buscam expertise local para ajudá-las a gerenciar o que o Pillar Two vai exigir.” – Expert da TMF Group na área de A&T

e Transferência de Lucros (Base Erosion and Profit Shifting – BEPS) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que representou uma mudança importante no contexto tributário internacional, foi implementada pela maioria das jurisdições (82%). As diretrizes BEPS fornecem às jurisdições regras e regulamentos para combater a evasão fiscal e garantir que as atividades econômicas sejam tributadas com base no local em que ocorreram. Além disso, os padrões globais SAF-T para elaboração de relatórios transacionais eletrônicos são obrigatórios em cerca de um terço das jurisdições. Ambos os padrões globais têm se mantido em níveis semelhantes nos últimos 5 anos, indicando que as regulamentações e a adoção relacionadas às iniciativas de globalização no setor contábil e fiscal estão estáveis.

“As medidas da OCDE contra a evasão fiscal estão complicando cada vez mais o cenário de declaração de impostos e da tributação, não apenas na Bulgária, mas em toda a UE.” – Expert da TMF Bulgária



Apesar desta estabilidade, a complexidade relacionada aos padrões globais persiste e ainda há jurisdições buscando se alinhar aos padrões internacionais. A recente implementação de um imposto mínimo global no Brasil, por exemplo, se alinha aos padrões internacionais, obrigando as empresas a adaptarem suas estratégias para atender aos novos requerimentos de compliance. Esta mudança impõe contribuições tributárias justas em todas as jurisdições à medida que nos tornamos um mundo mais globalizado. No entanto, também representa o risco de as multinacionais não estarem preparadas para lidar com estas mudanças.

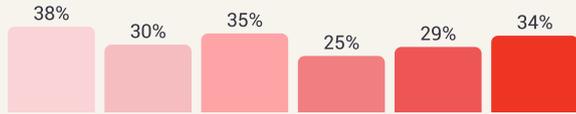


Recursos
Humanos e Folha
de Pagamento

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

Complexidade prevista na área de RH e folha de pagamento nos próximos cinco anos

2020 2021 2022 2023 2024 2025



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

Mais de um terço das jurisdições prevê um aumento iminente na complexidade dos serviços da área de RH e folha de pagamento. A expectativa de maior complexidade vem aumentando desde 2023, mas permanece menor do que em 2020. Esta previsão é impulsionada por constantes mudanças legislativas e cenários regulatórios emergentes com os quais as empresas multinacionais precisam lidar. A constante evolução das leis trabalhistas exige que as empresas adotem uma abordagem proativa sobre o monitoramento das mudanças regulatórias e sobre a adaptação de suas estratégias de RH para se manterem em compliance. Além disso, as mudanças organizacionais influenciam a forma como as empresas multinacionais abordam suas estratégias na área de RH e folha de pagamento.

“Se você observar qualquer organização multinacional, verá que todas enfrentam dificuldades de alguma forma. Pouquíssimas organizações, na minha experiência, não sofrerão com mudanças. É difícil para uma empresa se manter estável, e você está sempre crescendo, encolhendo, adquirindo ou desinvestindo. Há sempre algum tipo de agenda de mudança ou transformação em andamento.” – Expert da TMF Group na área de HRP

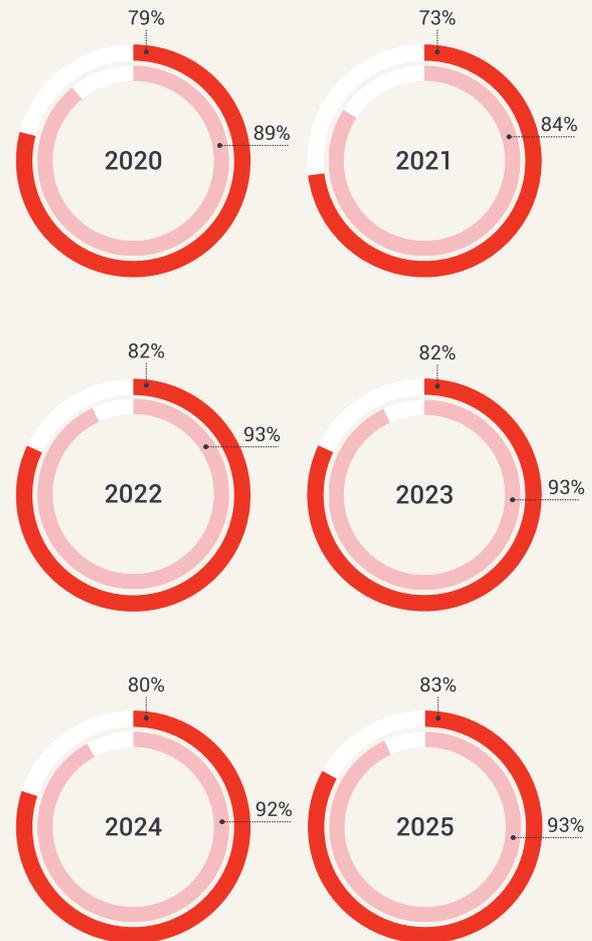
Além das mudanças nas leis e regulamentações, as empresas também precisam lidar com leis trabalhistas abrangentes, muitas vezes diferentes entre setores e indústrias, adicionando, portanto, múltiplas camadas aos processos da área de RH e folha de pagamento.

Em todo o mundo, mais processos podem ser realizados online – o que simplifica e otimiza as operações em alguns casos – mas também leva à necessidade de elaboração de relatórios em tempo real. As jurisdições também estão exigindo que as empresas reportem seus dados de folha de pagamento com mais frequência. A proporção de jurisdições que exigem que os dados de folha de pagamento sejam reportados uma vez por mês aumentou de 80%

para 83% em comparação com 2024. Além disso, a grande maioria requer que os relatórios sejam produzidos a partir de portais governamentais online (92%). A expectativa por relatórios detalhados e produzidos em tempo real está deixando os empregadores com pouca margem para erros de compliance.

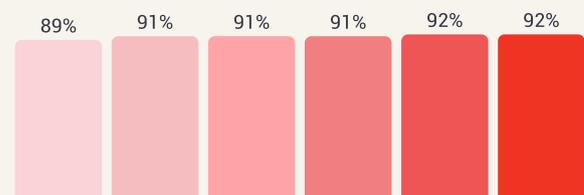
Frequência de reporte de dados da folha de pagamento

Uma vez por mês Efetivo: Pelo menos uma vez a cada 3 meses



Reporte de dados da folha de pagamento ao governo eletronicamente

2020 2021 2022 2023 2024 2025



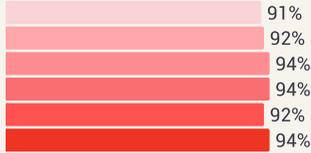
É obrigatório reportar dados da folha de pagamento ao governo eletronicamente

Organizações e governos estão se concentrando no bem-estar dos funcionários e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

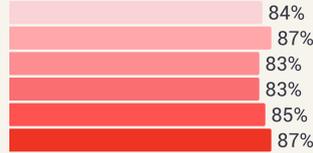
Benefícios legalmente exigidos para funcionários efetivos

2020 2021 2022 2023 2024 2025

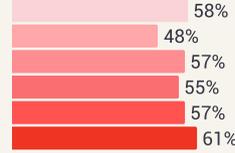
Salário-mínimo/Valor mínimo por hora



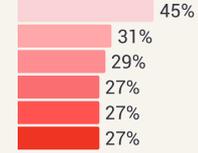
Licenças médicas remuneradas



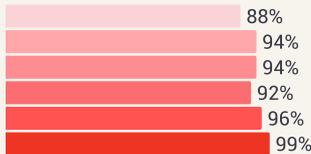
Fundo de pensão



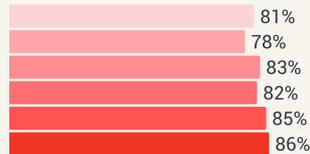
Licença pessoal



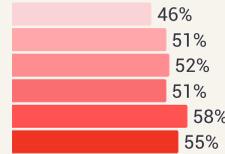
Férias/folgas remuneradas



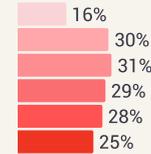
Pagamento de horas extras



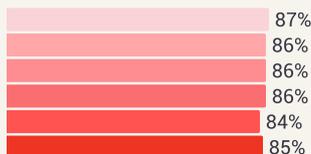
Licença por luto



Subsídio para creche



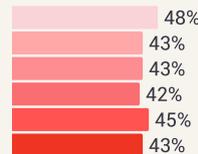
Licença maternidade remunerada



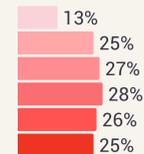
Licença paternidade remunerada



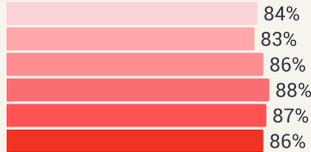
Licença maternidade/paternidade compartilhada



Contribuições habitacionais/de assistência social



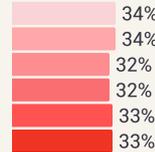
Indenização por desligamento



Convênio médico



13º salário/bônus



As tendências globais indicam uma ênfase crescente no bem-estar dos funcionários e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Quase todas as jurisdições são legalmente obrigadas a oferecer o benefício de férias e folgas remuneradas, uma proporção que aumentou para 99% em 2025. Fundos de pensão, licença maternidade remunerada e licenças médicas remuneradas também são requerimentos legais cada vez maiores. Esta mudança permanente indica que as empresas devem adaptar suas políticas e práticas de RH para se alinharem a essas expectativas e requerimentos.

“Singapura está caminhando para melhorar o bem-estar dos funcionários e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional por meio de diversas medidas, incluindo a promoção de acordos de trabalho flexíveis a partir de dezembro de 2024. Com um foco maior no engajamento dos funcionários, isso pode gerar uma carga administrativa maior sobre os recursos humanos.” – Especialista da TMF Singapura

Governos em todo o mundo também desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos funcionários e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por meio de legislação e iniciativas políticas. Estas medidas visam criar uma estrutura de apoio que incentive os empregadores a adotarem práticas que favoreçam um ambiente de trabalho saudável. Em jurisdições como a China Continental, por exemplo, o governo implementou a ampliação de licenças parentais e feriados prolongados para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para famílias recentemente estabelecidas.

“Houve mudanças em várias etapas nos valores do subsídio fiscal familiar que os funcionários podem utilizar. As últimas modificações entrarão em vigor a partir de 1º de julho de 2025. Estas mudanças visam proporcionar um maior abatimento fiscal para as famílias, tornando a Hungria um destino mais atrativo para trabalhadores estrangeiros.” – Expert da TMF Hungria

Os governos também estão incentivando as empresas a adotarem uma postura proativa em relação ao bem-estar dos funcionários por meio de incentivos e iniciativas de responsabilidade corporativa. A Finlândia, por exemplo, oferece uma legislação de previdência social previsível que inclui disposições voltadas para o bem-estar dos funcionários. O apoio governamental e as estruturas regulatórias estão ajudando as multinacionais a priorizar tanto a saúde dos funcionários quanto a produtividade dos negócios.

“No orçamento de outono, houve atualizações no P11D e nos benefícios em espécie, bem como avanços nas políticas de licença-paternidade. Além disso, há desafios e medidas em andamento relacionados à redução das disparidades salariais em termos de igualdade, bem como o projeto de lei cada vez mais relevante sobre o ‘direito de se desconectar do trabalho’, que poderá entrar em vigor.” – Expert da TMF Reino Unido

À medida que as expectativas globais mudam, a força de trabalho moderna está impulsionando mudanças no pagamento de salários

As expectativas da força de trabalho moderna, impulsionadas em grande parte pelos trabalhadores da Geração Z, estão alterando as estruturas tradicionais de pagamento de salários. A mudança em direção à flexibilidade na remuneração é visível, pois os funcionários exigem acesso imediato aos salários acumulados, em vez de esperar pelo tradicional “holerite mensal”. Como resultado, o número de execuções mensais da folha de pagamento está se tornando cada vez mais um fator a ser considerado da folha de pagamento bruta para a líquida (68% em 2024 para 72% em 2025). Esta mudança na flexibilidade salarial é particularmente evidente em setores com ambientes de trabalho dinâmicos, como varejo e manufatura, onde os funcionários frequentemente trabalham em turnos.

Considerações para cálculo da folha de pagamento bruta e líquida



“Nos próximos anos, o conceito de salário mensal deixará de existir – será muito mais flexível. Já existem modelos de saque de salário, e acredito que essa tendência aumentará significativamente com o tempo.” – Expert da TMF Group na área de HRP

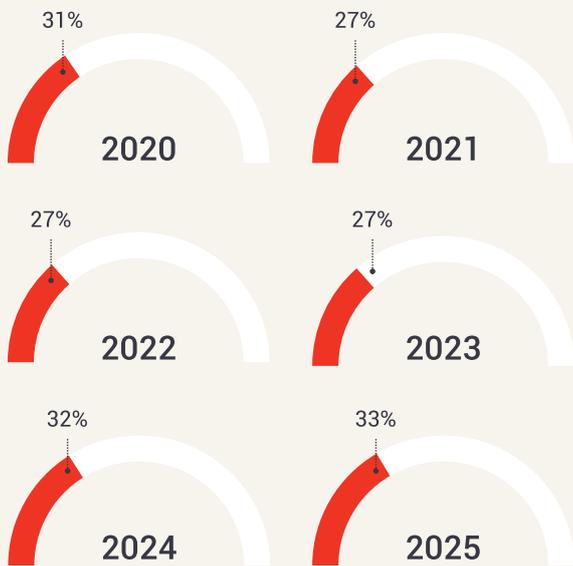
Em diversas jurisdições, essa tendência está ganhando força por meio de modelos como o “acesso ao salário acumulado”, que permite aos funcionários sacar uma parte de seus salários antes do vencimento. Embora não seja generalizada, essa tendência está se destacando em certas regiões. Jurisdições com infraestruturas tecnológicas robustas, como o Canadá e partes da Europa, estão mais abertas a adotar esses modelos de pagamento flexíveis que se adaptam aos funcionários. No entanto, reconhece-se que, no curto prazo, essa tendência e expectativa provavelmente desencadearão complexidade na configuração e no cálculo.

“Na Itália, os trabalhadores são altamente protegidos. Temos 13 ou 14 parcelas de pagamento por ano, porque os funcionários na Itália recebem uma vez por mês, mas geralmente temos parcelas dobradas em junho e dezembro, porque queremos que as pessoas tenham mais dinheiro para tirar férias e comprar presentes de Natal. Isso também traz mais complexidade, porque temos um volume elevado de provisões contábeis.” – Expert da TMF Itália

Conforme discutido anteriormente no relatório deste ano, os salários estão mudando ainda mais à medida que as empresas enfrentam a inflação salarial. Além disso, após uma queda entre 2021 e 2023, agora um terço (33%) das jurisdições exige aumentos salariais obrigatórios. Estes dados são particularmente impulsionados pela América do Sul (70%) e América do Norte (50%).

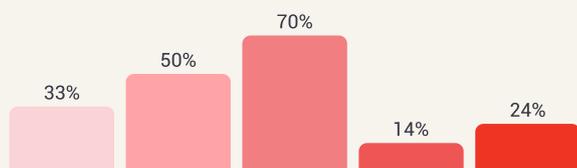
Aumentos salariais regulares obrigatórios (Globalmente entre 2020-2025)

■ Sim – os aumentos salariais regulares são obrigatórios



Aumentos salariais regulares obrigatórios em 2025 (por região)

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



Sim – os aumentos salariais regulares são obrigatórios

Mudanças na força de trabalho e o trabalho remoto estão impondo novas complexidades administrativas e de compliance

Espera-se que o trabalho flexível e remoto continue prevalecendo, e muitos governos estão promulgando leis que fornecem estrutura legal para estes arranjos. Essa mudança impôs novas complexidades administrativas e de compliance. Gerenciar a folha de pagamento e o RH de funcionários que trabalham remotamente, muitas vezes fora das jurisdições, envolve complexas considerações fiscais e regulatórias.

“Tecnologicamente, o trabalho multijurisdicional não importa. Do ponto de vista da administração do setor de RH e folha de pagamento, sob a ótica área de gestão de pessoas, o processo é complexo. Onde você paga seus impostos? Como eles são calculados? Torna-se realmente bastante complicado e, novamente, delicado do ponto de vista do funcionário e do empregador, em termos de permanecer em compliance com o regulador.” – Expert da TMF Group na área de HRP

A empregabilidade multijurisdicional representa um desafio considerável. Os funcionários agora podem residir em países diferentes dos seus empregadores, o que dificulta o compliance fiscal, as contribuições previdenciárias e o cumprimento das leis trabalhistas locais. Por exemplo, um funcionário que mora na Alemanha, mas trabalha para uma empresa sediada na França, dificulta o cumprimento das obrigações fiscais e as contribuições relacionadas a benefícios. Tais cenários exigem que as empresas disponham de um profundo conhecimento sobre as regulamentações dos países de origem e de destino e garantam o compliance sob diversas perspectivas.

A tecnologia atua como facilitadora da gestão da área de RH e folha de pagamento

A tecnologia desempenha um papel crucial na gestão de serviços de RH e folha de pagamento. Ela pode otimizar os processos de compliance ou apresentar obstáculos, dependendo de sua implementação. Embora a implementação inicial da tecnologia possa ser complexa, ela está emergindo como um facilitador crucial, fornecendo soluções inovadoras para otimizar os processos de RH, garantir o compliance e aumentar a eficiência operacional.

“O processo de registro de funcionários no sistema de previdência social (para seguro saúde, pensões e outros benefícios) é bem definido, e as empresas podem realizar os registros e atualizações necessárias de forma online. Isso reduz atrasos burocráticos e facilita o compliance de empresas estrangeiras sem burocracia excessiva ou obstáculos administrativos.” – Expert da TMF República Dominicana

Os portais governamentais, embora tenham promovido uma mudança para relatórios em tempo real, têm se mostrado benéficos ao simplificar a administração e as interações com as autoridades sem documentação impressa, o que reduziu a carga administrativa das empresas multinacionais. Entre estes portais estão o Programa de Cidadania Digital (Digital Citizenship Program) da Hungria e o Intercâmbio Eletrônico de Dados (Electronic Data Exchange – dadeX) da Áustria.

“A introdução do Visto de Nômade Digital (Digital Nomad Visa), sob a nova Lei de Startups, permite que cidadãos de fora da UE trabalhem remotamente da Espanha, sem a necessidade de uma subsidiária ou intermediário local. Este visto simplifica o processo para empresas estrangeiras contratarem trabalhadores remotos e atraírem talentos internacionais.” – Expert da TMF Espanha

Em diversas jurisdições, sistemas avançados de gestão de RH e softwares de folha de pagamento estão sendo utilizados para automatizar tarefas como cálculo de folha de pagamento, declaração de impostos e relatórios de compliance. Estes sistemas, que reduzem o envolvimento humano, ajudam a minimizar erros e, ao mesmo tempo, aumentam a eficiência.

“Uma maior integração entre plataformas de software e agências governamentais pode aliviar a carga administrativa no Canadá nos próximos anos.” – Expert da TMF Canadá

As empresas multinacionais buscam uniformidade em todas as jurisdições em que operam

Apesar da diversificação de fornecedores ser uma ferramenta fundamental para empresas que desejam reduzir riscos na cadeia de abastecimento, há uma tendência

clara de clientes buscarem serviços integrados na área de RH e folha de pagamento com um número menor de fornecedores. Ao reduzir o número de fornecedores, as empresas conseguem reduzir a complexidade da gestão e reduzir seus custos operacionais.

“Muitos provedores de folha de pagamento agora oferecem serviços globais, o que significa que eles podem gerenciar a folha de pagamento de funcionários em vários países, incluindo os EUA, por meio de uma plataforma única.” – Expert da TMF EUA

Serviços integrados de folha de pagamento oferecem processos consistentes e padrões uniformes de relatórios em todas as jurisdições. A uniformidade é um objetivo cada vez mais comum para multinacionais, pois reduz os encargos administrativos e facilita o compliance. O portal Qiwa na Arábia Saudita, por exemplo, unifica os serviços trabalhistas, incluindo o rastreamento de saudização (nacionalização da força de trabalho na Arábia Saudita), contratos de funcionários e solicitações de autorização de trabalho, simplificando o compliance para empregadores multinacionais.

A unificação está sendo impulsionada tanto por multinacionais que buscam simplificar seus processos globalmente quanto por governos que buscam otimizar os processos regulatórios e de compliance.

“O sistema previdenciário finlandês possui uma estrutura unificada, o que significa que os empregadores podem lidar com pagamentos e gerenciar contribuições para agências centralizadas, simplificando o compliance. A declaração de rendimentos é feita mensalmente, o que significa que não há complexos relatórios de fim de ano.” – Expert da TMF Finlândia

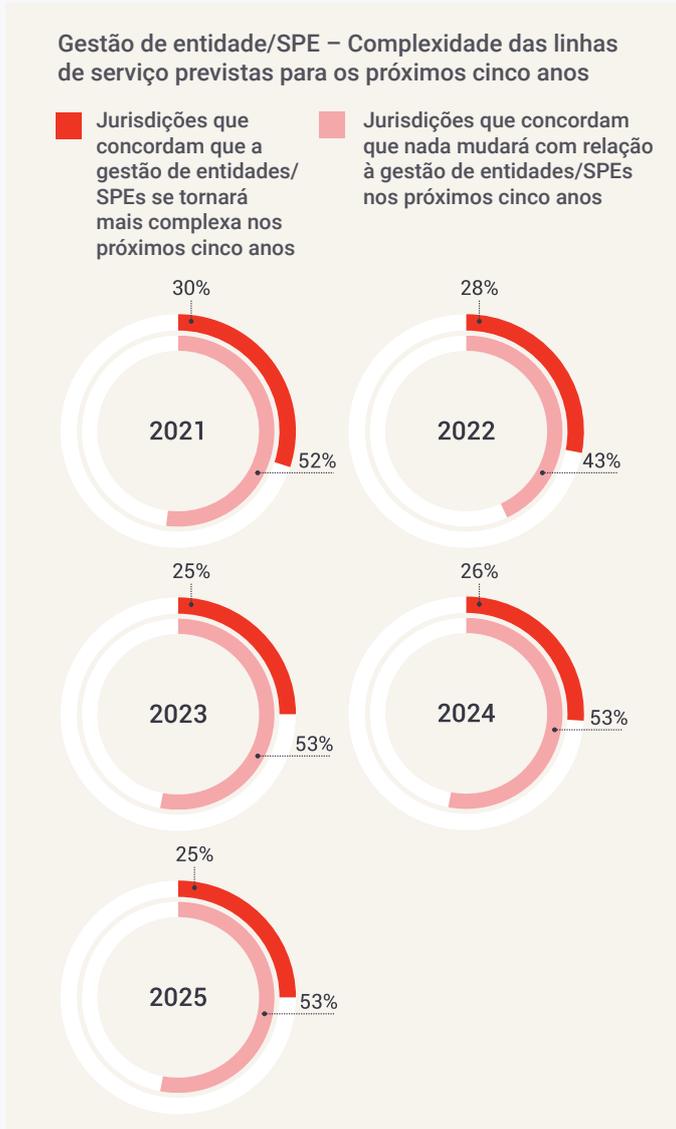




Gestão Global
de Entidades

A expectativa de complexidade futura por parte das jurisdições permanece em níveis semelhantes

Estabelecer e operar entidades internacionalmente pode ser uma tarefa difícil, envolvendo exposição a mudanças frequentes de regras, complexidades regionais e procedimentos complexos. Estes fatores podem criar um cenário de incerteza e risco para empresas que operam globalmente.



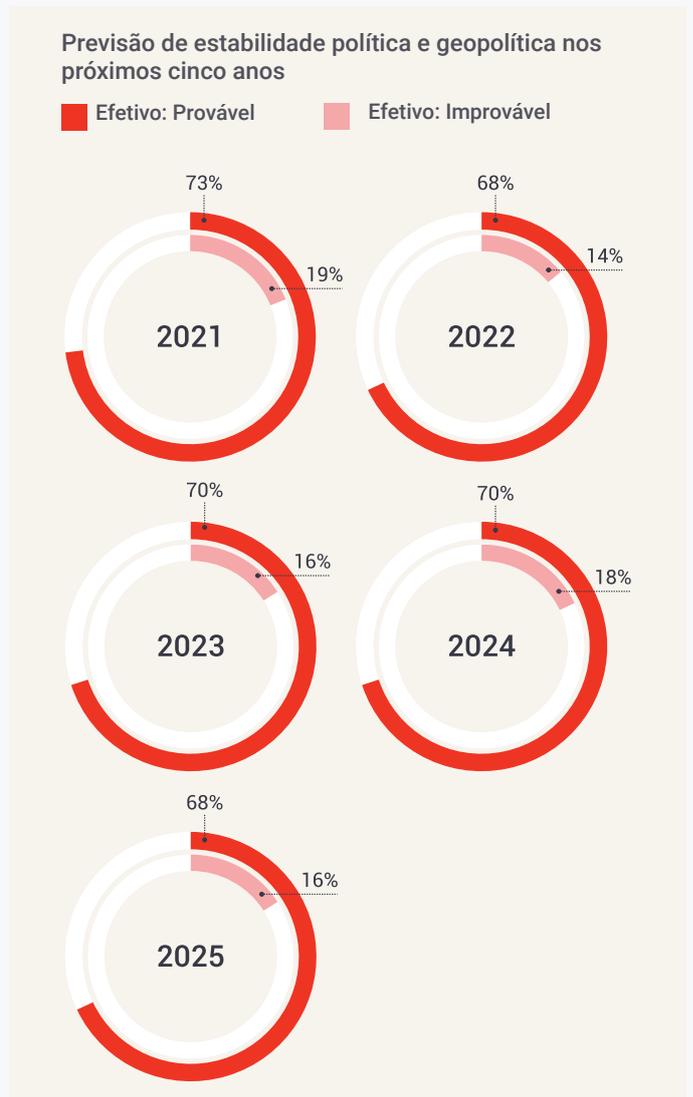
Embora haja expectativa de que a gestão de entidades/SPEs se estabilize nos próximos cinco anos — com mais da metade das jurisdições analisadas não prevendo mudanças na complexidade — essa perspectiva continua apresentando apenas uma fração da narrativa, já que o processo de constituição de empresas estrangeiras em uma jurisdição continua complexo.

“Mesmo agora, os ambientes mais estáveis estão se tornando mais complexos, então é assim que as organizações se adaptam e gerenciam sua lista de tarefas até certo ponto. Elas realmente querem ter certeza de que têm a complexidade sob controle.” – Expert da TFM Group na área de GEM

A instabilidade geopolítica e as frequentes mudanças políticas estão gerando impacto na complexidade da área de gestão global de entidades

A instabilidade política e as frequentes mudanças políticas criam um ambiente imprevisível e desafiador para as empresas. Em 2025, houve uma ligeira queda na estabilidade política e geopolítica prevista a médio prazo. Com o início do mandato de novos governos no final de 2024 e início de 2025, espera-se que a instabilidade contínua e iminente gere impacto, mas a extensão disso ainda não está claro. Níveis mais baixos de estabilidade política aumentam o potencial de mudanças políticas, e essas condições exigem adaptação constante a novas regulamentações e práticas, que podem exigir muitos recursos e ser desgastantes.

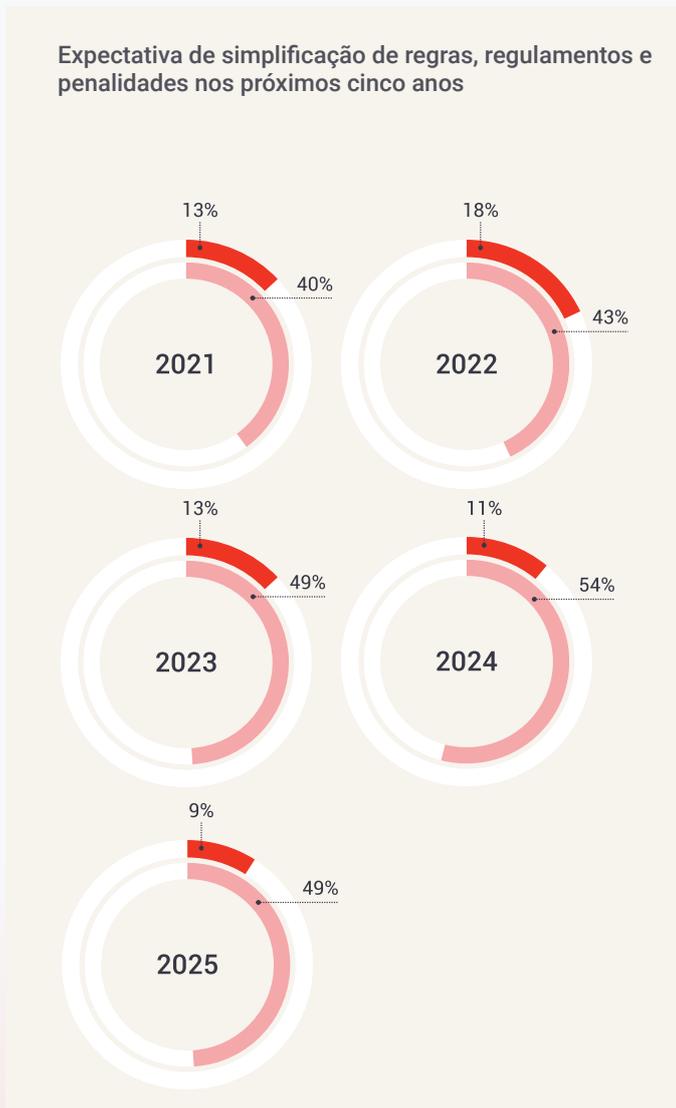
“Não podemos ignorar que o ambiente político está mudando. Na UE, por exemplo, em decorrência das recentes mudanças em diversos países europeus em termos de liderança. E também, obviamente, nos EUA, não podemos subestimar as mudanças que estão acontecendo lá e o que isso significa para as empresas.” – Expert da TFM Group na área de GEM



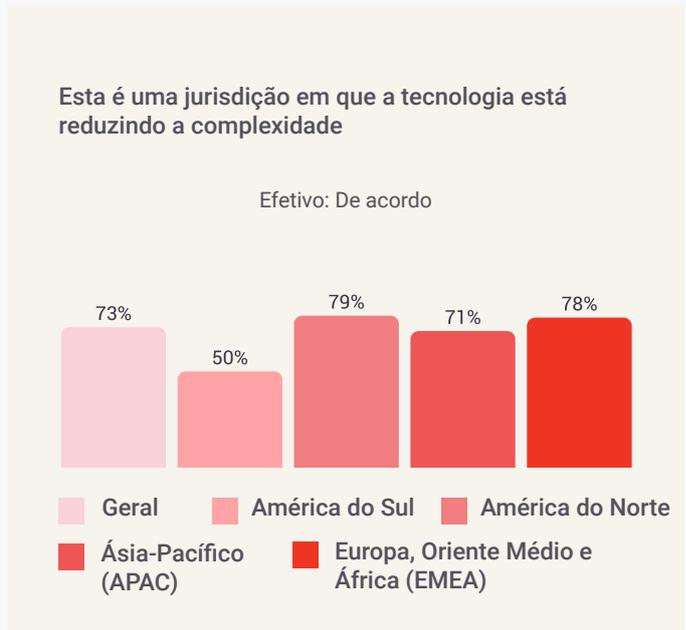
Mercados como Brasil, Indonésia e Arábia Saudita são particularmente afetados por regulamentações em constante evolução. Estes fatores exigem que as empresas permaneçam ágeis e adaptem continuamente suas estratégias de compliance.

“A instabilidade política e econômica cria barreiras significativas à gestão de entidades. Empresas estrangeiras precisam lidar com burocracia excessiva, mudanças regulatórias arbitrárias e riscos de corrupção.” – Expert da TMF Venezuela

Mudanças legislativas frequentes podem gerar incerteza e risco, dificultando o planejamento de estratégias de longo prazo e o compliance com os padrões em constante mudança. A combinação de ajustes frequentes e a necessidade de lidar com procedimentos burocráticos complexos adiciona camadas de complexidade, aumentando os custos operacionais e impactando a eficiência geral dos negócios. As empresas devem prever e se preparar para maior complexidade na gestão de entidades, especialmente considerando que apenas 9% das jurisdições preveem que as regras e regulamentos se tornem mais simples nos próximos anos.



“A velocidade e o ritmo das mudanças no ambiente regulatório provavelmente estão aumentando, em vez de desacelerar. E as empresas, obviamente, precisam lidar com essa velocidade e também entender como isso as impacta, e se decidirão expandir para aquela jurisdição ou país.” – Expert da TMF Group na área de GEM

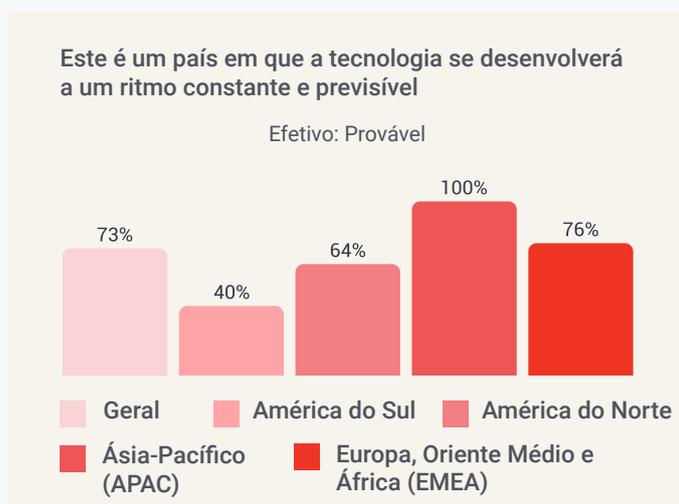


Os avanços tecnológicos oferecem suporte, simplificando as operações comerciais

A digitalização e a adoção de tecnologias em jurisdições continuam a resultar em menor complexidade e operações comerciais mais simples. Plataformas digitais para registros comerciais e processos de compliance, tanto na Áustria quanto em Singapura, são exemplos importantes desse suporte tecnológico. No entanto, em regiões onde a digitalização não está totalmente incorporada aos processos, a complexidade permanece alta.

“A Áustria aprimorou suas plataformas digitais para registro e compliance de empresas, como o Portal de Serviços Austríacos (Unternehmensserviceportal – USP), que oferece um hub centralizado para informações e registros regulatórios. A adoção de regulamentações vigentes em toda a UE, como o Portal Digital Único (Single Digital Gateway – SDG), visa reduzir os obstáculos burocráticos para entidades estrangeiras, promovendo transparência e eficiência na criação e gestão de empresas.” – Expert da TMF Áustria

A América do Sul está atrasada em relação a outras regiões ao comparar os níveis de digitalização indicados. Embora o desenvolvimento tecnológico seja percebido como estável e previsível para 73% das jurisdições de maneira geral, este índice cai para apenas 40% na América do Sul, destacando a disparidade na progressão digital da região. Este atraso está restringindo o aproveitamento de benefícios proporcionados pelos avanços tecnológicos por parte da região, com apenas 50% das jurisdições sul-americanas indicando que a tecnologia está reduzindo a complexidade.



A tecnologia que apoia a simplificação dos procedimentos existentes pode ter um impacto significativo. Incluindo a automação de tarefas recorrentes, permitindo envios eletrônicos e eliminando a necessidade de documentação impressa. Isso garante o compliance em tempo real com as mudanças regulatórias e aprimora a precisão e a acessibilidade dos dados. Em jurisdições onde as soluções digitais não são totalmente implementadas, a complexidade permanece alta devido à dependência de processos manuais e submissões de documentações impressas.

O avanço tecnológico está frequentemente associado à estabilidade e ao crescimento econômico, pois pode viabilizar a eficiência e reduzir custos, além de fomentar a inovação e criar novas oportunidades de mercado. Para efeito de comparação, a expectativa geral de estabilidade econômica a médio prazo é de 77%, em comparação aos 40% relativos à América do Sul. Jurisdições que investem em infraestrutura digital e preveem um desenvolvimento tecnológico estável estão em melhor posição para atrair investimentos estrangeiros e, assim, sustentar o crescimento a longo prazo.

Para algumas empresas, avanços digitais rápidos e previsíveis estão permitindo um planejamento regulatório e de entrada no mercado eficaz. Por exemplo, a Autoridade Geral de Investimento Estrangeiro (General Authority of Foreign Investment – GAFI) no Egito investiu em portais online para a criação eletrônica de empresas. Isso está atraindo investimentos estrangeiros e entradas no

mercado egípcio, uma vez que o emprego da tecnologia simplificou os processos e reduziu o prazo de constituição. A implementação de soluções digitais está aprimorando os processos, apoiando ainda mais as empresas em sua gestão do compliance. Por outro lado, avanços lentos ou imprevisíveis estão dificultando o planejamento a longo prazo e podem levar a ineficiências operacionais, com o risco adicional de não compliance sem suporte tecnológico.

“A complexidade na linha de serviço de gestão global de entidades se reflete nos procedimentos manuais e na submissão de documentação física às autoridades governamentais, já que o processo ainda não é totalmente automatizado.” – Expert da TMF Equador

Desafios localizados contribuem significativamente para a complexidade das operações de gestão de entidades

A necessidade de documentação elaborada no idioma local pode ser um grande desafio para empresas que operam em múltiplas jurisdições. Isso pode gerar atrasos e aumentar os custos devido aos requerimentos de tradução e certificação local. Além disso, lidar com múltiplos órgãos reguladores gera cargas administrativas, pois as empresas devem cumprir regras e diretrizes emitidas por diferentes autoridades. Mudanças regulatórias frequentes específicas de cada jurisdição também exigem atualizações frequentes dos procedimentos operacionais.

A China Continental, por exemplo, introduziu novos requerimentos de declaração para beneficiários finais, adicionando camadas de complexidade para entidades estrangeiras. A variabilidade entre jurisdições dentro de uma região, como na América do Sul, agrava ainda mais os desafios de compliance. No Equador, por exemplo, o processo de registro de uma empresa é demorado e envolve a necessidade de lidar com diversas agências governamentais locais, dificultando a flexibilidade devido à falta de procedimentos simplificados.

Procedimentos burocráticos demorados e normas comerciais específicas de cada jurisdição podem complicar ainda mais a gestão de entidades, como no Cazaquistão, que opera em um contexto com um grande volume de documentos impressos que são frequentemente inspecionados pelas autoridades. Processos como obtenção de autorizações, licenças e outras aprovações necessárias podem ser demorados. Essa complexidade costuma ser agravada pela necessidade de documentação física, selos corporativos e, em alguns casos, pela utilização de métodos de comunicação obsoletos, como fax.

“Os 17 governos regionais da Espanha, conhecidos como comunidades autônomas, possuem identidades culturais distintas e diferentes graus de autonomia. Esse fator pode complicar o lançamento de uma estratégia de marketing nacional, pois os tomadores de decisão podem precisar ser consultados em cada uma das 17 regiões. O nível de autonomia varia de região para região, sendo a Catalunha e o País Basco as regiões de maior destaque.” – Expert da TMF Espanha

Mudanças legislativas previstas contribuem ainda mais para a complexidade regulatória

As empresas precisam adaptar seus processos para estarem em compliance com as novas mudanças legislativas, que devem se tornar mais complexas e desacelerar as operações nos próximos cinco anos. A Croácia, por exemplo, implementou processos rigorosos de AML e KYC, que estão prolongando e tornando mais complexo o processo de abertura de conta bancária. Além disso, as jurisdições estão se concentrando mais na transparência, o que significa um maior escrutínio, especialmente para empresas de propriedade estrangeira. Por exemplo, os registros de UBO estão sendo cada vez mais implementados em jurisdições como Brasil, China Continental e Costa Rica. Outras mudanças também preveem este cenário, com quase um quarto (23%) das jurisdições afirmando que a legislação provavelmente mudará nos próximos cinco anos, particularmente aquelas que operam na região da Oriente Médio e África (EMEA) (29%). O foco maior em relatórios detalhados e verificações rigorosas indicam que as empresas precisam investir

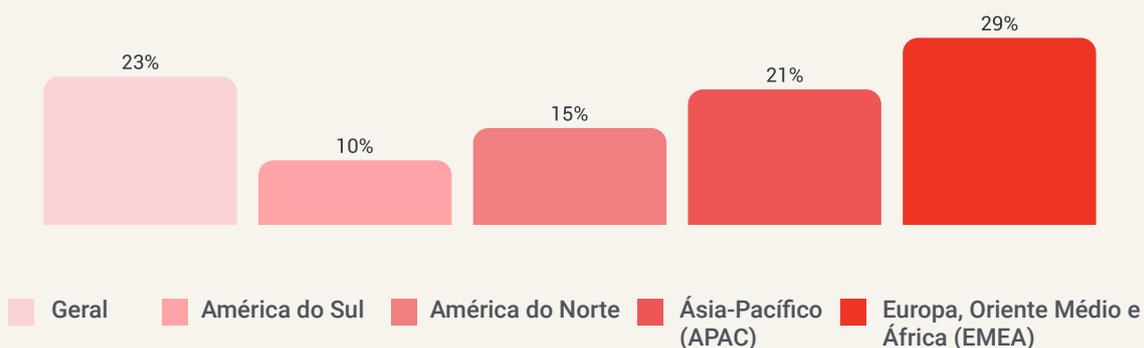
mais tempo e recursos para atender aos requerimentos regulatórios, tornando mais desafiador permanecer em compliance.

A antecipação de estabilidade ou mudança legislativa impacta significativamente a complexidade regulatória. Mudanças frequentes requerem atualizações permanentes e consomem recursos. Por outro lado, ambientes estáveis permitem planejamento e investimento seguros, reduzindo perturbações. No entanto, certas mudanças têm o potencial de simplificar o investimento em vez de dificultá-lo. Na Itália, por exemplo, a “Legge sul Capitale” facilitou a captação de capital por parte de empresas italianas através da modernização da governança corporativa. Essa medida visa promover o crescimento econômico, com foco na melhoria da eficiência e da transparência. A comparação das respostas da EMEA (29%) e da APAC (21%) sobre a probabilidade de mudanças legislativas significativas nos próximos cinco anos com a previsão de que regras, regulamentos e penalidades se tornarão mais complexos (51% para EMEA e 43% para APAC) demonstra claramente a relação entre as demandas legislativas previstas e a expectativa de aumento da complexidade regulatória.

“No ano passado, órgãos reguladores como a SEBI e o Ministry of Corporate Affairs introduziram emendas para aumentar a transparência e o accountability. Estas mudanças levaram as empresas a reavaliar suas estruturas de compliance, o que, de certa forma, está tornando o regime de compliance mais rigoroso e complexo de monitorar.” – Expert da TMF Índia

A jurisdição não mudará significativamente a sua legislação nos próximos cinco anos

Efetivo: Improvável



Conclusão

A instabilidade geopolítica continua gerando um efeito significativo no fluxo comercial e de investimento em todo o mundo, com a incerteza caracterizando as percepções de muitas jurisdições em todo o mundo.

Não é surpreendente, portanto, que muitos prevejam que as perspectivas de negócios permaneçam instáveis, pelo menos a médio prazo. Compreensivelmente, muitos desses desafios – tanto localizados quanto mais amplos – têm um impacto particular na complexidade da operação e expansão da gestão de entidades em todo o mundo. No entanto, a longo prazo e orientadas por instrumentos como o GBCI, as empresas estão tomando medidas para mitigar riscos futuros. Elas incluem a diversificação de corredores comerciais, a adoção de hubs comerciais e a integração regional, ao mesmo tempo em que esperam que seus governos fortaleçam a resiliência por meio de projetos de infraestrutura.

A incerteza global gerou um efeito semelhante nas cadeias de abastecimento, com aumento de custos, perturbação de rotas e escassez de suprimentos entre os impactos relatados. No entanto, também começam a ser buscadas soluções, sendo a diversificação de fornecedores e o investimento em tecnologia as estratégias de mitigação as medidas mais populares.

Enquanto isso, mudanças nas expectativas dos funcionários e no comportamento dos empregadores continuam moldando o crescimento das empresas em todo o mundo. A inflação salarial é uma preocupação, impulsionada por altas taxas de inflação, reajustes de salário-mínimo impostos pelo governo e demandas específicas de cada setor. A rotatividade de funcionários é alta em muitas jurisdições, sendo a retenção um desafio adicional. Problemas relacionados à atração e retenção de talentos,

principalmente na área contábil e fiscal, aumentaram este ano, com profissionais mais jovens mais propensos a deixar cargos que não atendem às suas expectativas. Uma lacuna de competências mais abrangente no mercado de trabalho e o “êxodo de profissionais” regionalmente também estão afetando a capacidade das empresas de encontrar colaboradores qualificados.

Como resultado, os empregadores estão buscando maior flexibilidade na força de trabalho, contratando cada vez mais talentos remotos e adotando acordos de trabalho flexíveis. Essa mudança tem sido fundamental para melhorar os índices de satisfação e a produtividade dos funcionários em todo o mundo, com muitos governos endossando modelos que abordem questões sociais mais abrangentes. No entanto, com ou sem apoio governamental, a flexibilidade parece destinada a continuar impulsionando o mercado, com essas novas nuances correspondendo à expectativa de maiores complexidades relacionadas ao compliance na área de RH e folha de pagamento nos próximos anos.

Fica claro, portanto, que as empresas que operam e se expandem globalmente precisam ser flexíveis, responsivas e preparadas para as mudanças repentinas que ameaçam o cenário corporativo. É vital manter-se atualizado sobre este contexto e buscar profissionais com uma visão clara do que está por vir. Lidar com contextos desconhecidos e regulamentações em constante mudança é um desafio corporativo inevitável. No entanto, traçar um plano visando o sucesso se torna ainda mais fácil com a expertise certa, o conhecimento prévio adequado e a rede de contatos adequada. Com estes princípios em mente, o futuro está pronto para ser moldado e as oportunidades para serem aproveitadas.

Metodologia

O Índice Global de Complexidade Corporativa foi criado pela TMF Group, os experts em complexidade corporativa global e local, e a Savanta, uma agência especializada em pesquisa de mercado. Combinando o conhecimento específico do assunto com uma sólida base de dados e análises, o GBCI 2025 baseia-se em uma robusta pesquisa multimétodo. O índice é gerado a partir de uma análise aprofundada dos especialistas em mercado da TMF Group em 79 jurisdições, e os dados também são comparados aos resultados da pesquisa utilizados no Relatório GBCI do ano passado.

A pesquisa abrange três áreas de atuação da empresa::

- Contabilidade e impostos
- Gestão global de entidades
- Folha de pagamento e recursos humanos

Os dados para cada jurisdição foram estatisticamente ponderados e combinados para produzir uma pontuação de complexidade geral, bem como uma pontuação em cada uma das três áreas. Os gráficos são baseados nos resultados da pesquisa ao longo de 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025. Aqueles que responderam “não sei” na pesquisa foram excluídos da análise e dos gráficos.

Sobre o Savanta

Savanta (www.savanta.com) é uma empresa de dados, pesquisa e consultorias em rápido crescimento. Ajudamos empresas de diversos setores a tomar decisões fundamentadas e acelerar seu progresso. Eliminamos a dúvida por meio do uso de dados poderosos, consultoria de alto impacto e tecnologia empoderadora.

Aviso legal

Embora tenhamos tomado medidas razoáveis para fornecer informações precisas e atualizadas nesta publicação, não damos qualquer garantia ou representação, expressa ou implícita, a este respeito. As informações estão sujeitas a alterações sem aviso prévio. As informações contidas nesta publicação estão sujeitas a mudanças legais (fiscais) em diferentes jurisdições em todo o mundo. Nenhuma das informações contidas nesta publicação constitui uma oferta ou solicitação de negócios, uma opinião relativa a nossos serviços, uma recomendação para engajar em qualquer transação ou nos obrigar sob uma perspectiva jurídica, fiscal, financeira, de investimentos ou como consultores contábeis. Nenhuma ação deve ser tomada com base nestas informações sem prévia consulta a um profissional independente. Nós não nos responsabilizamos por quaisquer perdas ou danos que venham a acontecer como resultado de seu uso ou convicção quanto às informações aqui contidas. Esta é uma publicação da TMF Group B.V., P.O. Caixa 23393, 1100 DW Amsterdã, Holanda (contact@tmf-group.com). A TMF Group B.V. faz parte da TMF Group, que consiste em um grupo de empresas em todo o mundo. Qualquer empresa do grupo não é um agente registrado de outra empresa do grupo. Uma lista completa dos nomes, endereços e detalhes do estatuto jurídico das empresas estão disponíveis em nosso website: <http://www.tmf-group.com>.

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 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.

Somos uma parte importante da governança de nossos clientes, prestando os serviços contábeis, tributários, de folha de pagamento, de administração de fundos e de gestão de entidades que são essenciais para o seu sucesso. Garantimos que as regras sejam respeitadas, que as reputações sejam preservadas e que o compliance operacional seja mantido.

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

The logo for TMF Group, consisting of the letters 'TMF' in a large, bold, white sans-serif font above the word 'GROUP' in a smaller, all-caps, white sans-serif font, both centered within a solid red square background.

TMF
GROUP