

OLÁ, MIQUÉAS. TUDO BEM?

Por aqui, estamos na expectativa de lhe mostrar algo que irá transformar o seu RH. Sei que no **GrupoSC** vocês provavelmente estão passando por um processo de migração da folha de pagamento on-premises para nuvem. Se não for o caso, essa vai ser uma necessidade em breve. É um momento delicado. Mas eu trago informações que, tenho certeza, podem mudar completamente o rumo do seu RH. Por isso, peço que **não tome nenhuma decisão antes de ler esse material até o final.**

Há alguns dias, estava analisando a última pesquisa sobre tecnologia em nuvem da Denodo e um índice me chamou atenção: mais da metade (54%) dos participantes declararam que estão em um nível intermediário ou avançado de uso da nuvem. Essa é uma solução que veio para ficar, mas precisa ser bem usada e implementada, dentro de uma parceria próxima e confiável, ainda mais quando se trata de processos complexos como o fluxo de pagamento de funcionários.

O mais curioso é que 79% dos entrevistados acreditam que o principal desafio tem sido a complexidade da integração e acessibilidade de dados, além do gerenciamento de diferentes formatos de informações. As empresas veem grandes benefícios na solução, mas parecem sentir que a migração toma muito tempo, exige muito investimento e dá muito trabalho. **Você também sente o mesmo?**



Os profissionais de TI também estão seguindo sua jornada de evolução cloud. Enquanto na edição anterior eles estavam preocupados em escolher o provedor adequado e gerenciar a migração, hoje essas atividades continuam com alto nível de importância, mas as equipes estão cada vez mais focadas em levar os sistemas de nuvem de sua organização para o próximo nível (31,3%). No GrupoSC, vocês estão nessa mesma fase?

Se for o seu caso, as notícias são boas. Aqui na LG garantimos tranquilidade e confiabilidade nesse processo de migração. Nossa solução Gen.te Recebe – Folha de Pagamento promove segurança nos cálculos, atualização ágil frente às mudanças da legislação, flexibilidade para criação de cálculos e regras, segurança das informações, economia de tempo, além de um alto desempenho no processamento de rotinas em empresas de grande número de funcionários, como o GrupoSC. Afinal, são 37 anos dedicados a isso.

Miquéas, eu sei que no mercado existem diversas opções, mas asseguro: nenhuma vai oferecer o que podemos. E quem fala pela LG não sou só eu. Nossa tecnologia de ponta, em nuvem, totalmente criada para o cenário brasileiro e integrada a diversas plataformas, inclusive ao Hana (ERP), além de um atendimento próximo e consultivo, são responsáveis pelo alto nível de satisfação de nossos clientes. Somos verdadeiros parceiros.

Ao longo desse material, vou apresentar a você os desafios que seu RH pode estar vivenciando em relação à folha e às especificidades da nossa tecnologia que solucionam essas dores. Também apresento alguns cases de empresas que, assim como o GrupoSC tinham metas provocativas para seus RHs. E elas foram alcançadas com a LG.

**Ao final, você me avisa quando
prefere bater um papo. Até mais.**



Adriano Moura,
Diretor Comercial da LG lugar de gente,

✉ adriano.moura@lg.com.br

📞 (11) 98205-0246



O QUE VOCÊ VAI LER

**1- O IMPACTO DA FOLHA DE
PAGAMENTO PARA UMA EMPRESA** _____ **08**

**2- LEGISLAÇÃO BRASILEIRA É PONTO
CRÍTICO PARA A GESTÃO DE PESSOAS** _____ **22**

**3- SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NA
GESTÃO DE PESSOAS** _____ **30**

**4- POR QUE USAR TECNOLOGIA
EM NUVEM NO RH?** _____ **38**



UM RH EM TRANSFORMAÇÃO

Na última edição da pesquisa Tendências Globais do Capital Humano, foi apurado que 56% das empresas estão reformulando toda a área de gestão de pessoas para obter uma maior adesão às ferramentas digitais. O levantamento entrevistou mais de 6 mil profissionais em 99 países participantes, sugerindo que a transformação é global.

Outro estudo também alerta para a urgência dos departamentos de pessoas se tornarem mais tecnológicos. É o caso da pesquisa promovida pelo InfoJobs, a qual indicou que 61% dos profissionais de RH já utilizam dados para tomar decisões em sua área.

O levantamento, realizado em maio de 2022, contou com a participação de 520 profissionais e alertou para o fato de que quase metade (48,1%) das empresas já utilizam tecnologia para analisar os indicadores de RH. Mas uma fatia relevante ainda dispõe de ferramentas manuais, como papéis e planilhas.

Vale ressaltar que, segundo o Infojobs, 95,5% dos entrevistados afirmaram que a análise de dados é muito importante para a melhoria de processos e experiências. O que revela que grande parte das equipes do departamento reconhecem como prioridade a transformação do setor, mas não necessariamente estão trazendo essas inovações para suas empresas no momento.

Tudo ocorre em meio a outros desafios do RH. O **relatório "Lessons from the Big Quit"**, divulgado pelo Gartner em 2022, resgata importantes dados para entender o fenômeno mundial em que grandes volumes de pessoas escolhem deixar as empresas. "Você não pode confiar na ilusão de que essa tendência desaparecerá em 2022", dispara Judy Pasternak, Editora-chefe da pesquisa.

Exemplo disso é que quase um terço dos funcionários planeja procurar um novo emprego ainda esse ano e 26% já fez ligações telefônicas ou enviou seus currículos para possíveis empregadores. Além disso, 65% disseram que a crise da covid-19 fez com que eles desejassem uma grande mudança em suas vidas. Isso significa que o RH tem muito trabalho pela frente.

Marcello Porto, Vice-Presidente da LG lugar de gente, analisa que os desafios da área são perenes, mas, em um cenário de intensas reformas, as soluções devem ser originais e cada vez mais eficientes. **“O que muda ao longo do tempo é a forma como os desafios são superados. A tecnologia viabiliza a transformação desses processos”**, comenta.

É aí que entra a importância da folha de pagamento. Com uma automação avançada, ajustada às demandas trabalhistas do Brasil, tecnologia em nuvem, implementação tranquila, integração a outras plataformas de RH e fácil manuseio de dados, a folha alcançará resultados estratégicos e permitirá que a gestão de pessoas se debruce sobre questões essenciais ao negócio da empresa.

Mais do que uma obrigação, a folha deve ser vista como uma tarefa crítica para as empresas. Isso porque uma gestão ineficiente dessa atividade pode influenciar na desmotivação das equipes e na retenção de talentos, além de gerar entraves burocráticos que vão demandar tempo, energia e dinheiro para serem solucionados.





1- O IMPACTO DA FOLHA DE PAGAMENTO PARA UMA EMPRESA

Chega o final do mês e, com ele, o momento tão esperado pelo trabalhador: receber seu salário. Imagine a frustração ao verificar a folha de pagamento e notar um erro no desconto de um benefício ou nos cálculos de horas extras.

Do lado do colaborador, frustração. Da empresa, retrabalho. Mas o tempo dobrado não é o único prejuízo para sua equipe de gestão de pessoas. Toda folha de pagamento está sujeita à legislação, que cobra encargos e tributos como o INSS e o FGTS, além de outras particularidades brasileiras como 13º salário, $\frac{1}{3}$ de férias e vale-transporte.

Isso significa que, mensalmente, uma parte significativa do orçamento das companhias é dedicada ao pagamento dos funcionários, um número que vai além de seus salários.

“O impacto é tão grande que, em alguns casos, sobretudo de empresas de serviços, pode ultrapassar os 20% da receita”,

diz Sáttila Silva, Gerente de Planejamento da LG lugar de gente.

Além disso, cada momento do contexto nacional exige diferentes demandas, assim como as medidas provisórias (MPs) que foram publicadas durante a pandemia, as mudanças do eSocial nos últimos anos e a desoneração da folha de pagamento divulgada novamente em 2022 e que perdurará até 2023.

Não para por aí. Para além do que é obrigatório, o RH vem se deparando com uma série de desafios que inclui atrair e reter colaboradores, manter uma boa marca empregadora, proporcionar uma acertada experiência dos funcionários, possibilitar uma excelente comunicação, prover benefícios

flexíveis, oferecer soluções mobile, usar Inteligência Artificial e People Analytics para gerar insights e fazer tudo isso de forma sustentável ao RH de hoje e do futuro.

Todos esses fatores interferem direta ou indiretamente na folha de pagamento, que deve dar conta não só de trazer excelência às tarefas burocráticas, mas oferecer um suporte para cruzamento de dados e integração com outras plataformas.

Se ela impacta em tantos pontos fundamentais à empresa, chegamos à uma conclusão:

falar de folha de pagamento é falar de negócios.

POR UMA FOLHA DE PAGAMENTO ESTRATÉGICA

Não é de hoje que temos debatido o RH estratégico. De fato, a gestão de pessoas precisa acompanhar o ritmo acelerado de um mercado volátil. Para Marcello Porto, é preciso mapear a jornada do colaborador do início ao fim, agindo em diferentes pontos que tocam as pessoas. **“É necessário conhecer e aplicar engenharias, promover uma gestão humanizada presencial e virtual, além de alinhar colaboradores, líderes, ferramentas, processos e tecnologia”**, argumenta.



Se por um lado falamos muito de RH estratégico, por outro, muitas vezes não ajustamos as arestas que elevarão a gestão de pessoas a um novo patamar. “É como se os Recursos Humanos estivessem tão absortos com o que está por vir que, muitas vezes, esquecem de olhar para as rotinas de hoje. Como está, por exemplo, sua folha de pagamento? Ela evita retrabalho? Ela é eficiente a ponto de o RH ganhar tempo para alcançar novos voos? Ela se adequa com tranquilidade à legislação e às outras soluções já utilizadas em sua empresa?”, questiona Sáttila.

Nesse contexto, é preciso dar fim à separação entre a área de gestão de pessoas e as demais atividades da companhia, o que exigirá maior tempo para estratégia e deixará menor espaço para atividades de departamento pessoal (DP). **“O setor é menos sugado pelo transacional. Essa tendência está no começo e as empresas terão que fazer a transformação de modo muito veloz para acompanhá-la e dar o suporte necessário”**, pondera Heverton Peixoto, Presidente da Wiz.

AUTOMATIZAR PARA CRESCER

De fato, à primeira vista, a folha de pagamento ganha com automação desses processos, que trazem praticidade e agilidade. Mas os benefícios vão muito além. **"A mudança vem através dos dados que esse processo gera e que nos diz muito sobre a empresa. Por exemplo, ele nos alerta para evitar disparidades entre pagamentos, evitando, assim, problemas de falta de diversidade ou de desigualdade dentro da organização"**, explica Andrea Iorio, palestrante e autor best seller dos livros **"6 Competências da Transformação Digital"** e **"O futuro não é mais como antigamente"**.

Para ele, o departamento está vivenciando agora um cenário de rápidas mudanças. **"Toda essa aceleração ocorre primeiro através de eficiência operacional. Existe uma maior assertividade por consequência das tecnologias que são utilizadas, agitando a transformação cultural e educação digital. Isso com certeza está impactando os processos de RH em todas as frentes"**, defende.



Dilson Alkmin, Diretor de Produtos na LG lugar de gente, corrobora com essa ideia e conta como essas vantagens podem ser identificadas com as soluções da LG. **“Com o Gen.te Recebe - Folha de pagamento, conseguimos gerar os resultados muito mais rapidamente e com uma confiabilidade que permite a companhia focar seus esforços em assuntos mais estratégicos e menos operacionais, deixando os cálculos, geração de obrigações e conferências a cargo da ferramenta”.**

Sendo assim, os principais fatores que tornam atraentes o investimento em um sistema de folha de pagamento nacional e em nuvem, segundo Dilson, são:



Confiabilidade das informações para tomadas de decisão, com dados disponibilizados de forma ágil e menos propensa a erros.



Segurança legal no âmbito tributário: com envios de informações legais, como pagamento de impostos e integração ao eSocial, dentro dos prazos estipulados pelo governo, tornando a empresa menos sujeita a multas e sanções.



Conformidade trabalhista: estabelecendo o correto pagamento do colaborador, através de cálculos acurados, evitando problemas com a justiça trabalhista.



Aceleração de processos e ganho de eficiência operacional, sobretudo devido ao sistema em nuvem, que garante uma plataforma sempre disponível, acompanhando a demanda do cliente, sem risco de interrupção e com previsibilidade de custos.



MUITO MAIS QUE UM MÓDULO

Outros serviços ainda se sobressaem quando a folha de pagamento ganha inteligência tecnológica. Não se trata somente de um módulo, mas de uma plataforma completa que toca diversos pontos de contato com o colaborador e conduz o RH à evolução.

A autonomia do colaborador, a possibilidade de acessar a plataforma na palma da mão e de qualquer lugar, a gestão de benefícios e o controle de ponto são alguns dos principais recursos que acompanham uma folha de alta performance. Nas próximas páginas, descubra mais sobre essas vantagens.

RH MOBILE: OFERECENDO AUTONOMIA AO COLABORADOR



No Brasil, uma boa folha de pagamento deve permitir que os processos de gestão de pessoas sejam executados ou acessados por meio de aplicativos. Isso porque uma pesquisa aplicada em 2021 pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que entrevistou mais de 13 mil pessoas em todo o país, apontou que **60%** dos brasileiros preferem ser atendidos por canais digitais.

Os motivos para a escolha são muitos: **46%** acreditam que o atendimento eletrônico poupa tempo, **29%** afirmam que a maior vantagem consiste em não ir presencialmente às instituições, **8%** disseram que gera economia de dinheiro e **7%** apreciam a eliminação de intermediários para acelerar o processo.

A mesma tendência alcança diferentes esferas de serviços e no RH não seria diferente. A possibilidade de autogestão dos funcionários facilita o acesso do colaborador às demandas da área e oferece autonomia de forma simples e intuitiva.

“Imagine se, em sua organização, diversas solicitações como férias, consulta de recibo de pagamento, marcação de ponto, opção de benefícios e outras atividades pudessem ser realizadas pelos gestores e colaboradores através do smartphone? É isso que a LG oferece”, conta Marcello Porto.

Considerado um modelo self-service, o RH mobile pode ser utilizado a qualquer hora, de qualquer lugar, liberando tempo para priorizar ações e programas relevantes para a estratégia do negócio.

A Titan Pneus do Brasil, cliente da LG lugar de gente desde 2019, já aproveita os benefícios da mobilidade. Jaqueline Santos, Especialista de Recursos Humanos da empresa, conta como foi a experiência de implantar uma solução específica de autoatendimento, a fim de tornar os colaboradores participantes ativos dos processos de gestão de pessoas.

“Utilizamos a ferramenta de autoatendimento via web e mobile. Tudo isso está disponível na palma da mão, de forma prática e instantânea. Vemos uma fácil adaptação das pessoas, desde aquelas que trabalham no escritório até as da fábrica, influenciando diretamente em suas experiências”, afirma.

Segundo Marcello, na gestão de pessoas, os apps proporcionam mais facilidade para colaboradores. **“Eles conseguem realizar atividades como marcar ponto, consultar o demonstrativo de pagamento e solicitar férias. Também é possível ter fácil acesso ao organograma e às informações de cada profissional da empresa, dar autonomia para os funcionários acessarem seus dados cadastrais, comprovantes e documentos a qualquer momento, além de trazer agilidade nas solicitações ou aprovações de fluxos em tempo real”.**

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

Para além do salário — que continua sendo relevante —, o conjunto de benefícios ofertados pelas companhias tem sido um importante fator de atração e retenção de talentos. 86% dos entrevistados concordam que seria interessante se algumas vantagens oferecidas pelas suas instituições mudassem daqui para frente e **71%** consideram o pacote de benefícios antes de aceitar uma proposta. Dessa forma, para manter profissionais qualificados, será imprescindível acrescentar outros elementos ao pacote oferecido pela organização.

Nesse sentido, cresce o número de pessoas que buscam companhias que contemplem benefícios flexíveis. Como exemplo, aquelas que apoiam diretamente na compra de casa ou carro, no cuidado da sua saúde física e mental, na construção do seu plano de previdência, dentre outros. Ou seja, procuram vantagens que se ajustem às suas próprias demandas e necessidades.



Isso não significa que os auxílios tradicionais precisam ser deixados de lado, mas ainda assim, devem passar por uma revisão e serem oferecidos de forma mais personalizada. Manoel Jardim, CEO da ben.up, plataforma que oferece benefícios flexíveis de forma unificada e padronizada, acredita que essas vantagens estreitam os laços com os funcionários. “O que temos visto é que, cada vez mais, a relação empresa-colaborador se fortalece à medida em que existe alinhamento de valores e de propósitos. Os benefícios são uma parte visível dessa relação”, esclarece.

Ele explica que, quanto mais o plano de benefícios reforça a preocupação e cuidado integral da empresa pelo bem-estar de seus colaboradores, melhor ela será reconhecida por quem realmente importa: o trabalhador e sua família.

Jardim garante que, mesmo em um ambiente de muitas regulações, é possível entregar mais do que o salário aos profissionais.

“Seguiremos tendo benefícios que estão garantidos pela lei e pelas convenções sindicais, mas tudo em torno se transforma e há espaço para fazer mais pelo colaborador. Isso deve ser feito com uma solução simples, sem sobrecarregar o RH e integrado automaticamente à folha de pagamento, dando segurança ao processo e oferecendo flexibilidade ao funcionário”, argumenta.



CONTROLE DE PONTO

Com as diversas transformações no mercado e nos formatos de trabalho, as organizações precisaram encontrar novas formas de monitorar a frequência e os horários dos colaboradores. Nesse cenário, a utilização do controle de ponto digital se tornou uma opção simples e efetiva para facilitar a rotina do RH e de gestores.

Diante das mudanças, muitas dúvidas sobre o tema podem surgir: como o registro de trabalho deve ocorrer sem o formato manual? Existe a possibilidade de gerenciar a frequência de funcionários que trabalham fora do escritório? Será que é possível evitar gastos desnecessários com horas extras? Como administrar diferentes turnos? Quão significativo é o ganho de tempo?

O assunto também é pauta do governo. Em 11 de dezembro de 2021, entrou em vigor o Decreto 10.854/2021, que trouxe algumas novidades em relação ao controle de ponto dos colaboradores. A regulamentação dessa lei já era um anseio antigo de empresas e empregados e, agora, é possível ter mais modernização, praticidade e celeridade no registro de horas, sem a perda da segurança jurídica nos controles de jornada.

O recurso permite que as companhias desfrutem de vários benefícios, que vão da diminuição de tarefas burocráticas ao impacto financeiro. Anderson Guimarães, Gerente Comercial da Norber, uma empresa LG lugar de gente, aborda as principais vantagens:

- Comprova as horas trabalhadas;
- Otimiza a rotina do RH;
- Permite uma gestão descentralizada;
- Diminui custos operacionais;
- Fornece mais transparência na gestão do trabalho;
- Reduz o passivo trabalhista.

A visualização clara da jornada dos colaboradores também aparece como um ponto alto, destaca Anderson.

“O software de ponto permite que a gestão seja mais transparente, ocasionando mais segurança tanto para a empresa quanto para os colaboradores, que passam a ter acesso às suas informações. Com isso, eliminam a desconfiança quanto às suas horas trabalhadas e extras ou o saldo de banco de horas”, explica.

Vale ressaltar que a ferramenta também permite que as justificativas das ausências possam ser feitas de forma digital, incluindo a possibilidade de anexar o atestado médico, se for o caso.

Nesse sentido, o controle de ponto digital facilita o cumprimento às regras da lei e evita possíveis sanções. **“Com a plataforma, o monitoramento das infrações à lei trabalhista pode ser acompanhado, permitindo que as organizações as tratem preventivamente,** tudo isso integrado à folha de pagamento”, avalia o Diretor.

Por isso, o profissional aconselha que a atualização do parceiro de tecnologia deve ser constante. “O sistema de ponto digital da LG-Norber está há mais de 30 anos no mercado, sempre entregando aos nossos clientes sistemas atualizados que atendem 100% da legislação”, completa.

Dessa forma, é fundamental que os gestores de RH providenciem um parceiro de confiança que otimize o tempo do departamento, entregue uma solução segura e acompanhe as mudanças da legislação brasileiras. Esse último, inclusive, tem se mostrado um ponto chave para uma folha de pagamento eficiente.

NOSSOS CLIENTES ATESTAM

"Nossa empresa é resultado de muitas fusões e aquisições. Isso por si só já nos traz vários níveis de complexidade em relação à administração da folha de pagamento, bem como aos demais subsistemas da área de RH. E a parceria com a LG lugar de gente tem permitido, através de uma ferramenta robusta, que a Oi consiga fazer todo esse processamento."

Oi Telecomunicações

34 mil funcionários, cliente LG desde 1999

"Tínhamos um sistema de folha de pagamento que por uma série de demandas não nos atendia. Precisávamos fazer vários inputs manuais, existiam erros de cálculo e não possuíamos indicadores. Então, fizemos um planejamento para trocar de fornecedor, já que o sistema estava implantado há algum tempo, mas com várias dificuldades. Em uma busca pelo mercado, vimos que a solução da LG nos atenderia plenamente".

Grupo Aço Cearense

4 mil funcionários, cliente LG desde 2010

"Com a solução de folha de pagamento da LG lugar de gente, sei exatamente quanto custa cada colaborador, quanto de hora extra foi paga, quanto de encargo foi recolhido, enfim, todas as informações necessárias, com o máximo de detalhamento possível".

PSA Peugeot Brasil

3.700 funcionários, cliente LG desde 2009

2 - LEGISLAÇÃO BRASILEIRA É PONTO CRÍTICO PARA A GESTÃO DE PESSOAS



Cumprir as obrigações legais, garantir os direitos dos colaboradores e a segurança jurídica da empresa faz parte das responsabilidades de todo RH. Não por menos, a cada ano, a área deve revisar as regras vigentes e atualizar as tarefas de acordo com as mudanças na lei trabalhista. Sáttila lembra que as obrigações trabalhistas costumam ser as mesmas todos os anos, mas novidades pontuais não são incomuns.

eSocial

No geral, os compromissos legais do RH fazem parte de uma rotina: entregar documentos como CAGED, eSocial, FGTS, além de assegurar o que é acordado pela empresa com os trabalhadores. **“Algumas obrigações são mensais, como recolhimentos de tributos e envios de informações para o governo por meio do eSocial. Outras são as rotinas anuais, como as que acontecem entre fevereiro e março. Trata-se de um ciclo repetitivo”**, diz a Gerente de Planejamento da LG.

Para fins de ajustes governamentais, eventualmente ocorrem mudanças na lei trabalhista, **como a alteração na versão do eSocial que ocorreu esse ano. "Tratou-se de uma mudança de chave, isso é, uma obrigatoriedade do envio das informações ao governo a partir dessa nova versão do layout"**, declara.

Outras mudanças na lei trabalhista são aguardadas para 2022, mas os prazos ainda seguem indefinidos. Existe, por exemplo, uma expectativa na alteração do eSocial para que sejam incluídas informações relacionadas ao recolhimento do Imposto de Renda. **"Isso ocorrerá para que as empresas, em um futuro próximo, deixem de ser obrigadas a enviar a DIRF para o governo, para a Receita Federal, e passem, através do eSocial, a fazer também essa transmissão unificada, por um canal único"**, conta Sáttila.

Além disso, há algumas sinalizações de projeto por parte do governo como, por exemplo, o FGTS Digital. **"Este visa a eliminação do envio das informações para o GFIP, fazendo o recolhimento do FGTS a partir das transmissões dos envios do eSocial. A Caixa Econômica, então, terá um site específico para geração das guias de recolhimento do FGTS, sendo isso uma perspectiva para esse ano, mas ainda não existe um cronograma estabelecido"**, conta.

As Normas Regulamentadoras (NRs) também têm chance de entrar em pauta. **"Estão previstas reformulação das NRs que regem as regras relacionadas à segurança e à saúde ocupacional. Porém, tudo está no âmbito projetivo, sem definição de datas"**, avalia.

MAIS TRANQUILIDADE: É HORA DE INVESTIR EM MELHORIAS INTERNAS

Nos dois últimos anos, com os impactos da pandemia, várias mudanças na lei trabalhista aconteceram com o objetivo de adaptar o país ao momento de crise de saúde pública, que foi seguido pela crise econômica.

Assim, estivemos diante de novidades como a concessão e antecipação de férias para o colaborador, bem como a suspensão de contrato de trabalho e estabelecimento do home office. **"Não se tem nenhuma indicação nesse momento de novas alterações nesse sentido. Esse ano está sendo um pouco mais tranquilo do que os anteriores com relação ao direito das obrigações legais. Mas é importante estar preparado para novos cenários"**, diz.

A possibilidade de mudanças na CLT, desejada pelo governo através da Reforma Trabalhista, também não deve se dar por enquanto. Para Sáttila, a razão está nas eleições. **"A tendência é que, nos anos eleitorais, assuntos que causam mais controvérsia e levantam discussões maiores acabem ficando um pouco mais de lado. Para esse ano, esse tema talvez não seja efetivamente pauta. Mas, a depender do que vier a acontecer em 2023, pode ser que retorne com força"**, pondera.

Vale ressaltar que mesmo algumas mudanças já esperadas foram prorrogadas, facilitando a organização do RH. **"Tinha uma sinalização, que caiu por terra, sobre o vencimento da desoneração da folha de pagamento, mas foi estendido o prazo para dois anos. Então isso também se tornou um ponto a menos de preocupação, por enquanto"**, acalma a especialista.

Com menos movimentações governamentais, as principais mudanças, segundo ela, estão relacionadas aos novos modelos de trabalho. **"Nesse ano, está acontecendo a consolidação dos reflexos do que temos vivido. Várias empresas estão adotando o home-office e o trabalho híbrido. Elas estão passando por um processo de adaptação dessa relação com o colaborador através desse novo modelo de trabalho e não efetivamente relacionado às mudanças legais referentes à pandemia",** avalia.

Todo esse panorama de maior tranquilidade no que tange às questões trabalhistas revela um momento oportuno para os RHs que precisam se modernizar, colocar ordem na casa e se dedicar à migração da plataforma de gestão de pessoas. Nesse cenário, a tecnologia será a grande aliada.



TECNOLOGIA É A CHAVE

Com menos mudanças, a rotina do RH vai ser marcada justamente pela repetição e constância de algumas atividades que podem ser automatizadas, deixando o departamento mais seguro no cumprimento das obrigações e permitindo espaço para a área focar em questões mais estratégicas.

Nesse momento, é fundamental ter um parceiro de confiança que esteja atento às mudanças na lei trabalhista e atualize as soluções digitais com agilidade para evitar multas e sanções. **"Nós, da LG, fizemos entregas pontuais aos clientes no que diz respeito a essas alterações, para que as empresas tivessem tempo hábil para testar seus processos internos e garantir que tudo estivesse correto até a data da obrigação"**, explica a Gerente.

Dilson reforça a mesma ideia, enfatizando que as atualizações da folha também precisam acompanhar as constantes mutações regulatórias que a legislação brasileira impõe. **"Os investimentos devem ser contínuos e feitos de forma a antecipar as necessidades dos nossos clientes, colocando-os em posição de vantagem em relação aos seus concorrentes. Com nossa plataforma, sua empresa estará sempre aderente às normas governamentais, menos exposta ao risco de multas, dentro de uma postura mais estratégica e com funcionários mais satisfeitos"**, defende o diretor.



Um dos fatores que contribui com o sentimento de segurança é a flexibilidade que a tecnologia proporciona. Nosso sistema é flexível para as divergências de interpretação legislativas que possam ocorrer. Estamos sempre muito atentos aos agentes governamentais para saber dessas novidades e conseguir passá-las para os nossos clientes, de forma antecipada, antes dos prazos estabelecidos pelo próprio governo”, complementa Sátila.

Por fim, a gestora aconselha que as empresas não devem deixar para avaliar os efeitos de quaisquer mudanças na lei trabalhista próximo às datas de sua entrada em vigor. “Muitas das modificações que o governo tem proposto alteram não só a forma como a empresa entrega a informação, mas também geram alguns impactos nos procedimentos dessa empresa. A revisão e a conscientização dos envolvidos com relação a esse novo processo são atividades que, quanto antes a organização se antecipar, melhor. Ela passa por esse ciclo com muito mais segurança e de uma forma mais leve”, recomenda.



CARTA DO VICE-PRESIDENTE

Olá, Miquéas.

Antes de você partir para o próximo tópico deste material que preparamos para você, gostaria de dar uma palavra. Em sua experiência no GrupoSC, você já deve ter notado que a tecnologia, quando vem de um parceiro de confiança, permite que as empresas consigam enfrentar os desafios com mais tranquilidade quando o assunto é adequação à legislação trabalhista.

Aqui na LG, sempre fazemos todos os ajustes necessários no sistema em tempo hábil e os RHs dos nossos clientes simplesmente usam. Não por acaso, a solução Gen.te Recebe – Folha de Pagamento já foi premiada oito vezes como Top of Mind de RH na categoria sistemas de folha de pagamento.

O que leva a nossa solução a estar na lembrança do mercado de RH? Alguns pontos fundamentais:

- Segurança nos cálculos;
- Investimento constante na atualização do produto em relação às mudanças da legislação;
- Flexibilidade para criação de cálculos e regras, se adaptando facilmente aos diversos cenários das empresas;
- Confiabilidade das informações;
- Economia de tempo, devido ao rápido processamento dos dados;
- Alto desempenho no processamento de rotinas em empresas de grande número de funcionários.

Além disso, também fomos contemplados com o selo de sistema de folha de pagamento mais bem avaliada pelos profissionais de RH, segundo a premiação "100 Melhores Fornecedores para RH 2021", promovido pela Editora Gestão e RH.

Nossa tecnologia processa a folha de pagamento de mais de 1,5 milhão de trabalhadores no Brasil e está disponível em nuvem, deixando infraestrutura, manutenção e atualizações por conta da LG.

Marque um bate-papo conosco e vamos lhe apresentar, de forma personalizada, como podemos impactar o GrupoSC.

Um abraço,
Marcello Porto
Vice-Presidente da LG lugar de gente

3 – SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS

Estar de acordo com a legislação brasileira não significa apenas cumprir com as obrigações trabalhistas. A segurança da informação em meio à LGPD também é tópico fundamental na escolha da solução de folha de pagamento, já que ali constam dados sensíveis dos colaboradores. Essas informações, mais uma vez, precisam estar adequadas às normas específicas do Brasil, o que configura um desafio para os RHs.

Nesse cenário, a área de pessoas é encarregada pela administração de diversos dados durante a rotina de trabalho. Com as sanções administrativas da LGPD em vigor, cada empresa é responsável por seus processos de controle de segurança da informação. Ou seja, ao contratar produtos ou serviços que não entregam níveis adequados de sigilo, a organização se torna responsável caso venha a cair na mão de cibercriminosos, estando sujeita a multas e danos ao financeiro e à sua imagem corporativa.

Já que o RH lida com um volume elevado de informações sensíveis dos colaboradores, esse é um ponto importante para ficar atento, pois as sanções administrativas podem ser aplicadas cumulativamente, por dia e infração.



CERTIFICAÇÃO ISO 27001

Em uma empresa de tecnologia voltada às pessoas, é ainda mais imprescindível assegurar o armazenamento e tratamento de dados. Por isso, ainda antes da vigência da LGPD, a LG foi certificada na ISO 27001, norma que estabelece um padrão internacional para o sistema de gestão da segurança da informação.

André Belém, Gerente de TI da LG lugar de gente e responsável pela segurança da informação na empresa, explica a importância da conquista para a companhia. **“A ISO 27001 é a principal norma de segurança da informação. Possuir a certificação é ser reconhecido globalmente como uma empresa que trata sistematicamente esse assunto. Ela atesta que nós possuímos um Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) ativo, de acordo com os requisitos definidos pela norma”**, ressalta.



UM RH SEGURO

Se por um lado novas tecnologias tornam os dados da companhia cada vez mais vitais para a tomada de decisão, o crescimento dos riscos em torno de seu uso é proporcional. **“Não há dúvidas de que a informação é um dos ativos mais valiosos de qualquer empresa. Mas é preciso entender que hoje vivemos um momento em que a cada dia surgem novas ameaças e vulnerabilidades”**, pontua André.

Nesse contexto, o especialista estima que ignorar o comprometimento interno e de seus fornecedores com a segurança da informação pode culminar em prejuízos graves para a organização. **“Uma empresa que não possui uma gestão de segurança da informação efetiva pode sofrer um incidente severo, levando a multas, danos quase que irreparáveis à sua reputação e, em casos extremos, afetando a capacidade de entrega de produtos e serviços”**, alerta.

Para Luciene Martins, Gerente de Gestão para Resultados da LG lugar de gente e gerente do projeto de segurança da empresa, confiar as rotinas de RH de sua organização a soluções de tecnologia significa lidar com informações sensíveis e confidenciais.

Por isso, ela ressalta a relevância desse reconhecimento em termos de segurança. **“A norma ISO 27001 define os requisitos para adoção de um Sistema de Gestão de Segurança da Informação. Dessa forma, uma empresa que possui a certificação tem uma comprovação atestada por um órgão externo, independente, de que adota boas práticas para essa proteção de dados”**, explica.





IMPORTÂNCIA DA CERTIFICAÇÃO ISO 27001 PARA A LG

Para Felipe Azevedo, Presidente da LG lugar de gente, o reconhecimento reforça o comprometimento da empresa com a Gestão da Segurança da Informação e Privacidade de Dados de suas soluções. **“A LG tem como missão encantar os clientes com sistemas humanos inovadores, que aproximam pessoas, compartilham conhecimento, facilitam relações e favorecem a geração sustentável de resultados. Para cumprir essa missão, a LG, ciente do quão importante é a proteção das informações corporativas e de seus clientes sob sua responsabilidade, adotou a ISO 27001 para o gerenciamento eficaz da Segurança da Informação. Com isso, a empresa poderá operar, monitorar, analisar criticamente, manter e melhorar seu Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI)”**, ressalta.



Felipe se orgulha da certificação, que proporciona uma garantia a mais para o mercado de gestão de pessoas. **“Contar com um fornecedor de soluções de tecnologia para RH certificado pela ISO 27001 significa mais tranquilidade aos clientes, pois eles passam a ter segurança de que terão dados protegidos, confiáveis e disponíveis”**, finaliza.

Vale acrescentar que, ainda que a **LGPD** tenha sido inspirada na **GDPR** (General Data Protection Regulation), a versão brasileira estabelece diretrizes próprias e obrigatórias para a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais no Brasil. Por isso, na escolha da folha de pagamento, é fundamental levar em consideração que a solução deve estar 100% adequada às normas brasileiras.

HISTÓRIA DA CASCOL COMBUSTÍVEIS

Desde que entrou na Cascol, em 2006, Evaldo Souza, Gerente de RH da Cascol Combustíveis, conta que o sistema usado para gerar a folha de pagamento era o mesmo. No entanto, a plataforma usada pareceu não acompanhar as mudanças necessárias para a gestão de pessoas. Foi quando a LG entrou em cena. Confira seu depoimento.

“Em 2018, notamos que alguns processos no sistema de folha de pagamento que usávamos atrapalhavam o setor, que contava com muita gente na época para fazer poucos processos. A gente gastava muito tempo nos processos que ainda eram feitos de forma manual. Além disso, ainda havia a necessidade de atualizações na ferramenta que usávamos, o que também prejudicava nosso trabalho. O sistema era de um servidor local, então dava um certo desgaste na equipe.

Gastávamos muito tempo no fechamento do ponto. Nesse sentido, nos apresentaram a LG, através do nosso diretor da época, o Rafael. Ele avaliou o mercado e também recebeu indicação tanto de quem já havia usado a LG quanto de duas pessoas de TI, que fizeram uma mentoria da área dentro da empresa.

A Cascol mantinha 1.500 colaboradores e esse parecia ser um grande desafio. Eu falei que precisava ser um sistema bom, porque aqui o negócio não é fácil. Tem que ser uma plataforma que aguente. É muita demanda e muito processo. São muitos detalhes. Então, eu queria sentir confiança para poder fazer o pagamento certinho.

Parceria de resultados

Tivemos ganho significativo de tempo, facilidade nas atualizações e cumprimento seguro e tranquilo das exigências governamentais. Antes, tínhamos muita demora no fechamento do ponto. Trabalhávamos 15 dias para fazer o fechamento e o pagamento. Com a LG, fazemos isso em três ou quatro dias.

Ainda havia o custo para ter o servidor instalado na empresa, precisávamos de uma pessoa - e de tempo- para fazer as atualizações de versões e, inclusive, qualquer atualização tinha que parar a empresa toda. Com a LG já não tem isso. As novas versões são implementadas pela própria LG, no servidor dela. É tudo feito aos sábados ou de noite. Nunca mais fiquei parado esperando atualização acontecer no sistema. Além da possibilidade de, por ser uma tecnologia em nuvem, acessar de qualquer lugar.

Nossa empresa faz parte do primeiro grupo, que começou em janeiro de 2018. O outro sistema que a gente tinha me deu muito trabalho. Também foi um dos motivos que levou a Cascol a buscar outro fornecedor. Quando a própria solução da LG começou a enviar as informações diretamente para o eSocial foi outra vida. Dentro do sistema já conseguimos gerar os eventos e enviar para o governo.

Experiência única

Os processos de admissão, férias, rescisão, imposto, conferência, totalização: em todos esses aspectos, hoje, a gente vê o ganho de tempo que tivemos com o sistema. Ele é dinâmico, bom de mexer.

É muito bom você chegar no fim de uma folha de pagamento, processar os impostos e bater até centavos, com relatórios precisos. É incrível conseguir enviar as informações para o eSocial no tempo certo, sem aquela correria, sem aquele sufoco. Nisso, o módulo de gestão de pessoas foi top demais.

Relacionamento

Quando começamos a migrar, ficamos apreensivos em como seria o suporte, já que estávamos acostumados com o outro sistema, no qual havia uma pessoa dentro da empresa para poder resolver. Porém, depois vimos a vantagem de ter um consultor. Isso ajudou muito nosso relacionamento.

Hoje, reporto qualquer coisinha à Adriana. Qualquer dificuldade, qualquer coisa que eu precise, falo com ela que, por sua vez, já aciona as pessoas necessárias. A nossa empresa é grande, tem muita diversidade, então, às vezes, acontece alguma coisa e preciso realmente do apoio. Não tenho do que reclamar.”

4- POR QUE USAR TECNOLOGIA EM NUVEM NO RH?

A tecnologia nuvem pode representar uma economia significativa para as empresas. Isso porque é capaz de reduzir erros de cálculo, abolir custos com servidores e diminuir o uso de energia.

Nesse contexto, a adoção de tecnologia em nuvem no RH não é uma novidade. Mas a pandemia acelerou esse processo. Foi o que revelou o estudo **Cloud 2025, da Logic Monitor**. A pesquisa constatou que 87% dos executivos de TI entrevistados afirmam que suas organizações terão que antecipar seus planos de adotar sistemas em nuvem no cenário atual.



Uma vez que os avanços tecnológicos crescem, também aumentam as ameaças aos dados que circulam na rede. Nesse cenário, as soluções de RH na nuvem podem ser aliadas das organizações para elevar o nível de segurança de suas informações, além de oferecer diversos outros benefícios para as companhias.

Cada vez mais popular no mercado global, a tecnologia carrega consigo potenciais de redução de custos e esforços de TI, diagnóstico mais fácil para a solução de problemas, escalabilidade e outras vantagens associadas ao armazenamento remoto.

RH NA NUVEM É REALMENTE SEGURO?

A possibilidade de unificar o gerenciamento, prevenir ameaças adaptativas e aplicar ferramentas como o machine learning para aprimorar a detecção de falhas são alguns dos pontos que fazem com que a tecnologia se destaque, segundo Marcello Porto. **“No geral, várias funcionalidades que hoje são disponibilizadas na nuvem como a segurança, a confiabilidade dos dados, backup e a certeza de que será possível recuperar as informações caso sejam perdidas, além de uma série de características que fazem parte do próprio serviço, não receberiam cuidado adequado das empresas se fossem instaladas localmente”,** avalia



Indo além, o Vice-Presidente da LG reforça que o formato presente na tecnologia dialoga com o modelo de consumo atual e deve se tornar padrão no Brasil dentro de alguns anos, como já tem acontecido em países estrangeiros. **“No mercado estadunidense, por exemplo, não existe mais sistema on-premises. No Brasil, vários aplicativos já estão migrando para a nuvem. O mundo em geral está mudando para essa forma de serviço, como podemos ver em modelos como o Uber, em que pagamos apenas pelo uso. Se usamos muito, pagamos muito. Se usamos pouco, pagamos pouco”**, avalia.

POR ONDE COMEÇAR

Marcello considera que a adoção de soluções para gestão de pessoas deixou de ser apenas uma questão de escolha e passou a ser um diferencial competitivo. “Acredito que já é obrigatório ter uma aplicação para gerenciar toda a área de RH, principalmente a folha de pagamento”, afirma.

O VP ainda ressalta que diante da necessidade de atender a leis como a LGPD, a escolha do fornecedor pode ser o fator decisivo em relação à segurança. “É muito importante entender que ir para a nuvem não significa que automaticamente tornou-se o processo mais seguro. Se o fornecedor tiver políticas sérias de segurança, estará mais protegido; ao mesmo tempo em que, internamente, os investimentos não serão tão grandes. É o caso do que oferece a LG”.

Ele acrescenta que são muitos os benefícios que a nuvem pode oferecer ao RH, quando se tem um parceiro especialista. Confira os principais:





Escalabilidade

Com as soluções em nuvem, as empresas podem esquecer as preocupações com infraestrutura de TI ou com o dimensionamento de possíveis ampliações e reduções na demanda dos recursos. “A responsabilidade de hospedagem é do fornecedor, tornando o processo mais simples”, ressalta o diretor.



Disponibilidade

Os aplicativos em nuvem são acessados via internet, a qualquer hora, de qualquer lugar e a partir de múltiplos aparelhos. “Isso pode facilitar o trabalho do RH, principalmente das empresas que adotaram o home office durante a pandemia e daquelas que viram os benefícios e pretendem adotar modelos mistos de trabalho remoto. Afinal, não será necessário estar no escritório para fazer os ajustes na folha de pagamento ou em outros subsistemas de gestão de pessoas”, garante.



Praticidade na atualização e instalação

Outro benefício está associado à praticidade que as soluções em nuvem proporcionam. “Os custos referentes às atualizações desaparecem e são assumidos pelo fornecedor, que também se encarrega de atualizar eventuais customizações e outros códigos necessários ao funcionamento de seus aplicativos”, destaca Marcello.



Atualizações constantes

Um dos pontos positivos da nuvem é que as atualizações são feitas sem interrupções prolongadas de uso. “Os clientes se beneficiam ao usar sempre a versão mais recente dos aplicativos”, afirma.



Segurança

A indústria de TI desenvolveu técnicas avançadas de controle de acesso e de verificação de identidade de usuários, como uso de senhas exclusivas e criptografadas, que devem obedecer a uma série de requisitos; configuração de permissão de funcionalidades, ações e visibilidade por usuário; criptografia de dados; dentre outras. “Reforçando o compromisso com os clientes, a LG lugar de gente conta com a Iso 27001, padrão internacional de segurança da informação”, destaca.



Redução dos esforços de TI

De acordo com o Vice-Presidente, como as atividades de manutenção e atualizações de sistemas e banco de dados são de responsabilidade da empresa que desenvolve o sistema, a equipe de TI usuária da plataforma ganha tempo para se dedicar a outras tarefas mais relevantes ao negócio.

LG: DO FPW À NUVEM

Desde o início de sua existência, a LG construiu uma história de inovação, iniciada com o lançamento de uma ferramenta de folha de pagamento que explorava o uso de interface gráfica ao invés do modelo que dominava os programas da época: a linha de comando. **“Já em seu lançamento, o FPw (hoje chamado de Gen.te Recebe – Folha de Pagamento) evoluiu para acompanhar todas as mudanças regulatórias, mais notadamente nos últimos anos com as obrigações legais referentes ao eSocial. De lá para cá, disparamos também na confiabilidade nos dados e nos resultados, trouxemos agilidade no processamento, além de desonerar as pessoas do RH de tarefas repetitivas e manuais”,** declara Dilson.

Ao longo dos anos e acompanhando as necessidades do mercado, foram incorporados novos módulos complementares para simplificar e otimizar áreas como a gestão de benefícios, treinamentos, automatização de fluxos de trabalho, entre outros. **“Ou seja, não ficamos apenas na folha, progredimos nos assuntos de RH como um todo”,** defende o gestor.

Em 2013, com a adoção crescente do uso de dispositivos móveis, a LG inovou novamente ao lançar o Gen.te Mobile, para que tanto o colaborador quanto o profissional de RH pudessem executar suas atividades e solicitações da folha de pagamento e de outras demandas, diretamente do seu celular.



A integração também foi um ponto alto do sucesso da área. **“Nosso sistema deixou de ser uma aplicação desktop isolada para se tornar uma plataforma distribuída. Antes, a tecnologia era instalada nas respectivas máquinas, que não se comunicavam. Agora, oferecemos uma arquitetura cliente-servidor para que a solução possa ser centralizada, com vários usuários compartilhando seus serviços através de diversas estações de trabalho”.**

Em busca constante por excelência, Dilson explica que a LG, novamente em um movimento disruptivo, construiu uma suíte completa de gestão de recursos humanos em nuvem. **“É uma reconstrução total dentro de um novo mindset em modelo verdadeiramente SaaS (Software As A Service)”.**

Os benefícios, segundo o profissional, são de alto nível. **“Entregamos disponibilidade, escalabilidade de infraestrutura acompanhando a demanda, tudo de forma transparente para o usuário e o cliente com níveis elevadíssimos de controle e segurança da informação. Esse último, inclusive, representou uma mudança profunda em processos e produtos, buscando garantir aos clientes da LG conformidade com os padrões mais exigentes do mercado como a certificação ISO 27001 e o relatório ISAE 3402”,** defende Dilson.

MENSAGEM FINAL

Miquéas,

enquanto preparava este material, lembrei de uma história com a qual acredito que você vai se identificar. Um de nossos clientes mais antigos se tratava de uma grande empresa mundialmente conhecida por vender pneus de alto valor. Próximo a 1995, essa companhia adquiriu nossa folha de pagamento e se manteve como nosso cliente por muitos anos. Mas o que quero contar é o que aconteceu antes de nos tornarmos parceiros.

Como é uma organização italiana, veio de lá uma diretriz estabelecendo a migração dos sistemas administrativos das filiais de todos os países para o SAP. Eles haviam feito um contrato global e, nesse cenário, 100% das operações de RH da empresa ao redor do mundo precisou aderir a essa plataforma.

Assim como em alguns outros países, no Brasil, eles encontraram bastante dificuldade em colocar o SAP para funcionar. Isso porque, como você sabe, temos uma legislação trabalhista muito específica, detalhada e rigorosa.

Com todos os desafios enfrentados na implantação da ferramenta para retirar o Gen.te Recebe – Folha de Pagamento, sistema LG, eles precisaram fazer uma terceirização no processamento, ou seja, contrataram uma empresa especializada, a NGA, para fazer o processamento BPO.

Passados alguns anos das contratações de ambas as empresas (SAP e NGA), a General Data Protection Regulation (GDPR) passou a vigorar na Europa. Algum tempo depois, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) assumiu a mesma função no Brasil.

Com todas as exigências que a lei de proteção de dados trouxe para o ambiente europeu, nosso cliente tomou uma nova decisão administrativa que impactou o mundo inteiro: dessa vez, nenhuma filial poderia manter organizações terceirizadas cuidando de dados sensíveis.

Naturalmente, isso impactou o Brasil, que não podia seguir com a NGA como BPO para a folha de pagamento. Nesse caso, a ideia não era trocar o SAP, mas trazer para dentro de casa e voltar a internalizar a operação, o que deu origem a um segundo difícil período.

Ao negociar com a SAP, foi identificado que o grau de automatização dos processos de RH com eles era muito baixo. Conseqüentemente, a empresa de pneus precisaria ter muitas pessoas, um aumento de headcount relevante, para fazer tarefas manuais para as quais aquela plataforma não entregava automatização, como, os autosserviços, os fluxos, workflow etc.

A conta não fechou. Era preciso fazer todos esses esforços sem aumentar os custos. Foi quando eles perceberam que a melhor saída seria trocar de fornecedor.

Na época, participamos do processo de forma regular, sem saber de todo esse background que havia acontecido. Fizemos o mapeamento do processo, apresentamos nossa proposta, mostramos nosso alto grau de automatização e eles chegaram à conclusão de que, conosco, a equipe seria significativamente mais enxuta, a tecnologia seria avançada e o RH poderia se voltar de forma estratégica àquilo que mais importa: as pessoas.

Não por menos, a parceria se mostrou duradoura.

Miquéas, achei que você se interessaria por essa história. O GrupoSC vive algo parecido?

Se for o caso, fale comigo. Agradeço pela leitura deste material e aproveito a oportunidade para dizer que estou disponível. Podemos desenvolver mais o assunto e entender melhor o cenário do GrupoSC em uma conversa.

Se você topa, pode entrar em contato diretamente comigo pelo número (11) 98205-0246 ou pelo e-mail adriano.moura@lg.com.br.

Para mim, é um prazer compartilhar como a LG transformou o RH e a vida dos colaboradores em empresas como o GrupoSC. Espero, no futuro, também poder contar o case de sucesso da nossa parceria.

**Aguardo você.
Um abraço,
Adriano**





lugar de gente
sistemas humanos



ACESSE:
LG.COM.BR

