

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

# Nubank apoia grupos de afinidade e conquista resultados para funcionários e clientes



Nubank

*Quase 60% dos funcionários do Nubank fazem parte de algum dos cinco grupos de afinidade. Além do Brasil, equipes de outros cinco países também podem participar*

*Por Guilherme Dearo*

Como parte de sua estratégia e valores de investir em **diversidade**, a *startup* de serviços financeiros **Nubank** lançou em 2019, dentro do seu time de pessoas e cultura, um grupo focado em diversidade e inclusão (D&I). A ideia

## CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

da empresa era passar a agir com mais intencionalidade na área, criando projetos e traçando novas estratégias.

No mesmo ano, funcionários da companhia formaram, de forma voluntária e espontânea, um grupo para discutir temáticas e levar ideias para o negócio que abordassem questões como diversidade e preconceito. Esse grande grupo se encontrava periodicamente e reunia diversas representatividades, como mulheres, pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIAP+.

“A empresa sempre reconheceu a existência desses grupos e os apoiou”, afirma Tassy de Paula, gerente de diversidade e inclusão do Nubank. “O surgimento deles já mostrava que havia no Nubank um senso de segurança e acolhimento. Quando você permite às pessoas serem a totalidade delas no trabalho, trazendo suas jornadas, experiências e conhecimentos, você cria um ambiente mais potente.”

Conforme o grupo foi avançando, ele se dividiu em diferentes frentes, gerando cinco novos grupos de afinidade (também conhecidos no meio empresarial como grupos de recursos de funcionários), cada um focado em suas pautas: grupo de mulheridades, grupo de pessoas negras, grupo de pessoas com deficiência ou em processo de diagnóstico, grupo de pessoas da comunidade LGBTQIA+, e grupo de parentalidade.

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



## PESQUISE

PESQUISAR

“Para nós, eles sempre foram importantes. Mas, nesse novo momento, a gente queria que eles não fossem algo paralelo, sim, fizessem parte diretamente da estratégia de D&I do Nubank”, conta Tassyá.

## O caminho

Assim, em 2022, o Nubank formalizou os grupos, institucionalizando o projeto e estabelecendo diretrizes mais claras de como a empresa os apoiaria. Nessa nova fase, o RH ajudou os funcionários a se estruturarem melhor: criando uma organização interna – cada grupo tem um líder, um colíder, um comitê de trabalho e os demais integrantes; oferecendo um orçamento fixo para ações; e mantendo um “patrocinador” para cada grupo – uma pessoa de C-level (cargos do alto escalão executivo) participando das reuniões e projetos e garantindo um espaço de escuta de demandas.

Cada grupo também ganhou uma identidade visual e, junto ao time de pessoas, criou um calendário de ações dentro da empresa, como reuniões mensais entre os membros e palestras sobre diversidade e letramento para toda a companhia. Os gestores reconhecem esse calendário de atividades e incentivam os funcionários a participarem.

Além disso, os trabalhos nos grupos passaram a ser reconhecidos como parte da rotina oficial de trabalho. “As horas dedicadas aos projetos dos grupos são horas de trabalho, os projetos dos grupos são entregas oficiais. O

## LEIA TAMBÉM

---

- Prazo para entrega do Relatório de Transparência Salarial 2024 se aproxima
- Apenas 3 em cada 10 pessoas aspiram cargos de C-level
- Para não dizer que não falei de robôs
- Prêmio Legacy conta com corpo de jurados proeminente no mercado
- Mitos e recomendações: afinal, o que é Agilidade Emocional?

líder trata disso no plano de desenvolvimento individual e está entre as metas e resultados analisados”, explica Tassy.

Hoje, o Nubank, que emprega cerca de 7 mil pessoas, tem 45% de funcionárias mulheres, 33% de pessoas pretas e pardas, 25% de pessoas da comunidade LGBTQIAP+ e 6% de pessoas com deficiência.

## Resultados

Um ano e meio após a institucionalização dos grupos de afinidade, 58% dos funcionários do Nubank fazem parte de algum dos cinco grupos, totalizando 4.700 pessoas. Além disso, não apenas funcionários brasileiros podem participar deles, mas também trabalhadores no México, na Colômbia, nos Estados Unidos, na Alemanha e no Uruguai.

“A existência deles garante um ambiente seguro para se trabalhar e ajuda a construir equipes fortes e diversas. Para nós, não há dúvidas de que esses grupos atrelados à estratégia da empresa fazem com que alcancemos resultados melhores”, diz Tassy.

O Nubank dá dois exemplos de grandes avanços, para funcionários e clientes, envolvendo tais grupos. Desde meados de 2022, a empresa conta com uma licença parental global, de 120 dias, que não diferencia licença maternidade ou **paternidade**. A licença serve para qualquer tipo de arranjo familiar, não só para o heteronormativo, e de parentalidade, sendo o filho

biológico ou adotivo. Os grupos de mulheridades, de parentalidade e de pessoas LGBTQIAP+ participaram ativamente da construção dessa nova licença ao lado do time de RH, contribuindo com dados, ideias e conselhos.

Em outro caso de sucesso, o grupo Nuplural, de pessoas com deficiência, ajudou na criação do Nubraile, o cartão impresso em braile para clientes com algum tipo de deficiência visual, em fevereiro de 2023. Além do cartão, a pessoa recebe em casa um kit com conteúdo em áudio, permitindo que ela tenha autonomia para obter informações, fazer desbloqueio e outras configurações.

Nesse um ano e meio de grupos de afinidade institucionalizados, o time de D&I tem colhido boas percepções dos funcionários. As pessoas estão se sentindo mais representadas na empresa e entendem que têm grandes possibilidades de crescimento e permanência. “Hoje, temos muitas pessoas de grupos subrepresentados em cargos de liderança. Percebemos o efeito desse ambiente de diversidade e representação tanto em maior retenção de funcionários quanto no interesse das pessoas no processo seletivo ou no onboarding”, conta Tassyá.

Para o restante de 2023 e 2024, o time de D&I do Nubank vai continuar investindo nos grupos de afinidade, procurando mudanças e melhorias. “O trabalho com eles nunca pode ser estático. Sempre há algo para mudar e precisamos ter intencionalidade. Cada momento da empresa e cada nova

necessidade exige que a gente revisite dados e construa novas estratégias. Os grupos são parte essencial de um ambiente que sempre permite às pessoas serem quem elas são”, conclui Tassya.

## THINK & DO

*As dicas do Nubank para quem deseja criar um projeto de diversidade e inclusão semelhante:*

- **Olhe para a sua realidade.** Estude e entenda o que está acontecendo na sua empresa, de modo a criar estratégias que atendam as demandas daquele público específico. O trabalho não pode ser genérico.
- **Construa um projeto integrado à estratégia da empresa.** Ele deve ser pautado na realidade do negócio e do momento da empresa, além de estar atrelado a valores e estratégias.
- **Revisite o projeto.** Não tenha vergonha de mudar a rota, refazer, corrigir. Não existe resposta pronta e o projeto deve estar sempre em evolução, nunca ser estático e sem intencionalidade.

