

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Liberty escuta os funcionários e amplia a sua voz em podcast



Crédito: Freepik

DElcast, o podcast da Liberty, trata de temas de diversidade, equidade e inclusão, que os próprios trabalhadores discutiam por conta própria em grupos abraçados pela empresa

Por *Guilherme Dearo*

No começo de 2022, a **Liberty Seguros** via seus funcionários se reunir em grupos, voluntariamente, para debater ideias e organizar iniciativas. Havia pautas diversas, em todos os sentidos, como equidade de gênero, afrodescendência e outras origens étnicas, comunidade LGBTQIAP+, PcDs

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

(pessoas com deficiência), trocas entre pessoas 50+ e jovens da Geração Z, entre outros. Essas turmas, que podem ser chamadas de ERG (sigla em inglês para *Employee Resource Group*, algo como grupo de recursos ou passatempo dos empregados), estavam no radar do RH, que as admirava e incentivava.

Vanessa Zani, gerente de talento e responsável por diversidade, equidade e inclusão na Liberty Brasil, conta que, em reunião, a fala emocionada de um funcionário sobre sua sexualidade, seguida pelo apoio do líder, foi tão marcante que deixou claro como a empresa tinha histórias inspiradoras para compartilhar. “Ali, pensei em como levar essas conversas e histórias às pessoas e chegamos à conclusão de que um **podcast** seria perfeito”, diz Vanessa.

Podcast, diversidade e inclusão

Assim nasceu o **DEIcast**, um **podcast** em vídeo cujo nome vem de **diversidade**, **equidade** e **inclusão**. O formato audiovisual era importante para alcançar também os surdos, que, se não captam o áudio, podem ler as legendas ou acompanhar a tradução em libras. Também era importante que os vídeos tivessem no máximo 10 minutos: a equipe se baseou em um estudo do Google, segundo o qual 59% dos usuários consomem vídeos curtos para descobrir **novos assuntos** e depois se aprofundar com vídeos mais longos.

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



PESQUISE

PESQUISAR

“Não sabia, agora sei” é o slogan do projeto, feito com o apoio do time de comunicação da empresa no Brasil e no exterior. O videocast contou com a aprovação e a adesão das lideranças de cada grupo ERG, que ajudaram a definir os temas dos programas.

Resultados

A primeira temporada, lançada em junho de 2022, foi gravada ao longo de seis meses. Os seis episódios falaram de PcD, LGBTQIAP+, Gênero, Etnias, Gerações e um híbrido entre diversidade e mundo do trabalho, pensado com uma abordagem interseccional. A cada encontro, a empresa contou com uma consultoria e convidados. “De olho no lugar de fala, fizemos parcerias em busca de assertividade e profundidade”, diz Vanessa.

No total, o **DEIcast** teve 750 ouvintes na primeira temporada: 60% escutaram ao menos um episódio e 39% maratonaram no mínimo três. Os programas ficam armazenados em uma plataforma interna da empresa. Como há espaço para comentários e abertura para *feedbacks*, a Liberty agora avalia a recepção e estuda se, na próxima temporada, abrirá o conteúdo para o público externo, por meio de uma plataforma como o Spotify.

As amostras colhidas pela área de pessoas são promissoras nesse sentido. Foram registradas, por exemplo, exibições dos episódios em reuniões para

LEIA TAMBÉM

- [Vaga afirmativa e a inclusão no mercado de trabalho](#)
- [Parentalidade traz mudanças positivas ao trabalho](#)
- [Reunião, a “vilã” silenciosa que ataca a produtividade da sua empresa](#)
- [Por que investir em “mentoria reversa” pode salvar a sua empresa](#)
- [O desafio do RH diante do ‘lay-off’ nas empresas de tech](#)

promover debates. “Como são programas curtos, são perfeitos para abrir discussões”, analisa Vanessa, para quem os funcionários, cada vez mais diversos, se sentem representados pelo programa.

Para a segunda temporada, que teve início em 2023 e já está no quarto episódio, a **Liberty** fechou parceria com a Fundação Dorina Nowill, referência na inclusão de pessoas com deficiência visual. Os episódios, todos interseccionais, promovem debates sobre cultura e letramento em diversidade. Todos os programas têm tradução para libras e legendas.

“Aprendemos muito nessas duas primeiras temporadas. No início, fazíamos um episódio por mês, o que deixou tudo muito corrido, mas foi necessário porque tínhamos de ouvir os comentários no processo e ir testando a novidade. Na segunda temporada, já gravamos os seis episódios de antemão, e estamos divulgando com calma a cada mês. Para a terceira temporada, em 2024, vamos aprender com as experiências de 2022 e 2023 e buscar um novo parceiro que nos ajude a seguir falando de diversidade”, conclui Vanessa.

THINK & DO

- **Conheça o seu propósito.** Nenhum programa sobre diversidade vai para frente se as pessoas envolvidas não tiverem o interesse genuíno de falar sobre o assunto e causar um impacto real e positivo no mundo.

- **Não faça nada sozinho.** Trabalhe em grupo, em processo colaborativo, ouvindo diferentes perspectivas e ideias. Principalmente, escute o público-alvo do projeto, inclua a todos no processo e respeite os seus lugares de fala.
- **Abra espaço e escute o público.** Receba comentários e ajuste o projeto no caminho, se preciso, mantendo lugar para a crítica e as melhorias.